

A CURA DI
**DANIELE
DI NUNZIO**

INCHIESTA SUL **LAVORO**

CONDIZIONI E ASPETTATIVE

PREFAZIONE DI
Maurizio Landini

INTRODUZIONE DI
Francesco Sinopoli



Studi e ricerche

A cura di
Daniele Di Nunzio

Inchiesta sul lavoro Condizioni e aspettative

Prefazione di
Maurizio Landini

Introduzione di
Francesco Sinopoli

Ringraziamo tutte le lavoratrici e i lavoratori, delegate e delegati, funzionarie e funzionari sindacali che hanno partecipato all'inchiesta, impegnando il loro tempo per rispondere al questionario, diffonderlo e confrontarsi sullo sviluppo della ricerca e sui risultati.

© Futura, 2024
Corso d'Italia, 27 - 00198 Roma

www.futura-editrice.it
Tel. 06 44870283 - 06 44870325
futura-editrice@futura.cgil.it

Finito di stampare
nel mese di marzo 2024
dalla Tipografia O.Gra.Ro.
Vicolo dei Tabacchi 1 - Roma

Indice

<i>Prefazione</i> <i>Maurizio Landini</i>	9
<i>Introduzione</i> Alle radici dell'inchiesta: ricostruire una rete di potere democratico partendo dal lavoro e dalla sua organizzazione <i>Francesco Sinopoli</i>	19
1. Inchiesta e azione sindacale: molteplicità e ricomposizione del lavoro <i>Daniele Di Nunzio</i>	25
2. L'inchiesta di massa: il metodo, il campione e l'universo <i>Daniele Di Nunzio, Giuliano Ferrucci, Francesca della Ratta, Emanuele Toscano</i>	47
3. Le professioni dei lavoratori coinvolti nell'inchiesta nazionale: profilo e punti di vista <i>Giuliano Ferrucci</i>	63
4. Questione salariale, modello di sviluppo e qualità dell'occupazione <i>Nicolò Giangrande</i>	101
5. Divari di genere tra cambiamenti e sfide future <i>Francesca Carrera, Cristina Oteri</i>	129
6. Occupazione atipica e precarietà del lavoro <i>Marcello Pedaci, Emanuele Toscano</i>	157
7. Le condizioni di lavoro e la polarizzazione per figure professionali tra alta e bassa qualificazione <i>Davide Bubbico</i>	179
8. La qualità dei lavori svolti <i>Fabrizio Pirro</i>	203
9. Sostenibilità, innovazione: percezioni e prospettive per l'azione sindacale <i>Serena Rugiero, Giuseppe Travaglini, Alessandro Bellocchi</i>	223

INDICE

10. Il lavoro da remoto <i>Francesca della Ratta, Matteo Rinaldini</i>	251
11. Tra individuale e collettivo: la salute psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori <i>Gianluca De Angelis</i>	283
12. La condizione dei migranti <i>Beppe De Sario</i>	311
13. Condizioni e aspettative di quadri e dirigenti <i>Paolo Terranova</i>	335
14. Sindacato e rappresentanza <i>Salvo Leonardi</i>	359
15. Aspettative sindacali su contrattazione, servizi e dialogo sociale <i>Francesca Carrera, Beppe De Sario</i>	377
16. I commenti liberi: analisi del testo <i>Francesca della Ratta</i>	401
17. Agricoltura e Agroindustria <i>Massimiliano D'Alesio</i>	417
18. Credito, banche e assicurazioni <i>Nicola Cicala, Roberto Errico</i>	435
19. Industria metalmeccanica <i>Matteo Gaddi</i>	453
20. Industria della Moda, Chimica farmaceutica, Gomma plastica, Vetro ed Energia <i>Sara Corradini, Umberto Bettarini, Clemente Tartaglione</i>	479
21. Intensità del lavoro, disagio fisico e psico-sociale e innovazione tecnologica nei trasporti <i>Chiara Mancini</i>	493
22. Servizi privati <i>Francesca Mandato</i>	515
23. Lavoro e rappresentanza nei servizi pubblici <i>Marcello Pedaci, Lisa Dorigatti, Anna Mori, Andrea Russo</i>	527
24. Costruzioni, legno e affini <i>Marco Benati</i>	551
25. Comunicazione, industrie grafiche e spettacolo <i>Sergio Bellucci</i>	567

INDICE

26. Istruzione, formazione e ricerca <i>Emanuele Toscano</i>	579
27. Professionista oggi. Inchiesta sul professionismo autonomo in Italia <i>Daniele Di Nunzio, Emanuele Toscano</i>	587
<i>Postfazione</i> Il ruolo fondamentale degli istituti sindacali di formazione e ricerca <i>Fulvio Fammoni</i>	615

ALLEGATI

Allegato 1. Questionario e indici	621
Allegato 2. Il gruppo di ricerca	645
Allegato 3. Autrici e autori	647
Allegato 4. Il comitato di pilotaggio	655

Prefazione

*Maurizio Landini**

Siamo in un'epoca di profonda trasformazione del lavoro, dell'impresa e della società, in cui l'innovazione non si accompagna al progresso sociale e all'emancipazione ma si traduce spesso in nuovi elementi di arretratezza nelle condizioni di lavoro, nel sistema dei diritti e nei processi democratici a livello nazionale e globale. Le guerre in corso rappresentano il riflesso della crisi complessiva dei sistemi democratici che stiamo attraversando, e a cui siamo tutti chiamati a reagire.

Per il sindacato è necessario comprendere come fronteggiare e contrattare i cambiamenti, elaborando un pensiero autonomo, partendo dall'ascolto delle lavoratrici e dei lavoratori in quanto produttori di ricchezza non riconosciuti, che sono i reali protagonisti dei processi di trasformazione, come è stato fatto nella Inchiesta nazionale promossa dalla Cgil e realizzata dalla Fondazione Di Vittorio.

L'inchiesta descrive le attuali e pesanti condizioni di lavoro, così come, d'altra parte, la possibilità di cambiarle e, dunque, interroga il sindacato, le associazioni datoriali e le istituzioni, su come attuare queste richieste di cambiamento: la contrattazione collettiva è, ancora oggi, lo strumento più efficace per rappresentare il lavoro nei processi di cambiamento?

Dai risultati emerge con chiarezza l'esigenza di rafforzare i meccanismi di partecipazione e di rappresentanza per alimentare i percorsi di contrattazione, per misurarsi con i cambiamenti in corso e coniugare lo sviluppo delle imprese e dei territori con i bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori. Per noi lo strumento principale per affrontare i processi di trasformazione in atto è e rimane la contrattazione collettiva. La domanda è se anche per il mondo dell'impresa lo strumento della contrattazione, intesa come mediazione tra interessi diversi, è quello che serve per governare i processi in atto. Voglio chiarire un passaggio, si parla spesso di contrattazione e partecipazione, mettendole in contrapposizione o in alternativa.

* La prefazione del Segretario Generale della Cgil Maurizio Landini riprende alcune riflessioni espresse nella presentazione dei risultati della "Inchiesta sul lavoro" che si è tenuta il 26 ottobre 2023 presso la Cgil Nazionale, con un confronto con ricercatori/trici, imprenditori/trici e dirigenti di alcune grandi imprese italiane, pubbliche e private, di diversi settori.

Coniugare la capacità competitiva dell'impresa con il miglioramento delle condizioni di lavoro, della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori significa sperimentare spazi di codeterminazione fondati sul diritto all'informazione preventiva e al diritto di proposta, conoscenza, formazione, mobilità professionale verso l'alto, eguaglianza di opportunità tra soggetti e generi.

Questa è la via di una partecipazione negoziata da realizzare nella fase di progettazione dei cambiamenti organizzativi e di prodotto e della definizione delle scelte strategiche.

I bisogni espressi dai lavoratori, come l'aumento dei salari, la formazione, la stabilità occupazionale, le nuove forme di organizzazione del lavoro, comportano l'esigenza di favorire e condividere una strategia complessiva, una "via alta" per lo sviluppo e l'innovazione su scala nazionale e globale. Proponiamo una nuova idea che concepisca l'impresa come sistema nel quale tutti i soggetti possono essere parte attiva e protagonisti.

La partecipazione e la rappresentanza nascono dal bisogno di espressione delle lavoratrici e dei lavoratori e, dunque, dal *rafforzamento della contrattazione e dei processi democratici* che permettono alle lavoratrici e ai lavoratori di votare e di decidere sugli accordi che li riguardano e sulla elezione della loro rappresentanza intercettando così le istanze reali che provengono dal mondo del lavoro. In quest'epoca dove il potere dei mercati sovrasta le persone e ne controlla le vite, contrapporre il sindacato "conflittuale" al sindacato "partecipativo" come modelli antitetici non ha alcun senso, perché questi due momenti sono necessariamente integrati e l'uno rinvia all'altro. Il loro equilibrio può di volta in volta variare.

Il punto chiave delle relazioni sindacali e industriali è riconoscere che l'impresa è un sistema sociale complesso in cui convivono diversi punti di vista, diverse soggettività e che la contrattazione è lo strumento per la mediazione e la possibile definizione di punti di equilibrio e di avanzamento.

Ridurre tutto questo alla semplice partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori agli utili dell'impresa o alla presenza dei sindacati nei CdA significa condannare il lavoro ad un ruolo di piena subalternità alle logiche aziendali.

Noi continuiamo a pensare che il lavoro sia il mezzo di trasformazione e modernizzazione più profondo che ci sia, senza il quale le società non sarebbero in gradi di modificarsi.

Noi pensiamo che la tecnologia non è neutra e, quello che trasforma la società, in realtà, non è l'innovazione tecnologica ma il lavoro delle persone. Per questo il sindacato deve tornare ad essere un soggetto sociale e politico a pieno titolo e saper far coincidere le forme democratiche della rappresentanza con gli obiettivi dell'azione rivendicativa. Ciò significa un cambiamento deciso dell'agire sindacale nell'uso della partecipazione negoziata/codeterminazione e la contrattazione come strumenti per migliorare e cambiare le condizioni di lavoro e la capacità competitiva dell'impresa.

Del resto, l'esperienza insegna che quando un'impresa funziona male sono le lavoratrici e i lavoratori che ne pagano le conseguenze, poiché il miglioramento delle condizioni di lavoro è legato alla capacità di produrre ricchezza, di innovare, di favorire la qualità del lavoro, prestando attenzione ai beni e servizi prodotti.

La *modernizzazione delle imprese* e la tutela della loro capacità *di creare sviluppo a livello territoriale e sociale* è una sfida anche per le organizzazioni sindacali. D'altra parte, è importante capire se le imprese accettano di misurarsi con queste trasformazioni attraverso la partecipazione negoziata/codeterminazione e la contrattazione, se accettano di mettere in discussione e modificare le scelte che, in linea teorica, sono in capo all'imprenditore, se accettano di costruire uno spazio di discussione basato sul confronto, sul riconoscimento della diversità dei punti di vista e degli interessi.

Ci sono certamente imprese più virtuose, che esprimono dei sistemi avanzati di negoziazione, come mostrato anche dall'inchiesta, e con le quali è necessario continuare a confrontarsi su questi temi ma con l'obiettivo di coinvolgere tutto il mondo delle imprese e le istituzioni, facendo della *modernizzazione dei sistemi di relazioni industriali* una questione di ordine generale per coniugare la democrazia con lo sviluppo economico e sociale.

I risultati della ricerca evidenziano una vecchia contraddizione tra il datore di lavoro, colui che dà lavoro, e la persona che lavora, in merito alle possibilità di autonomia, partecipazione, formazione, realizzazione. Le lavoratrici e i lavoratori non possono essere considerati solo delle persone che si accontentano di avere una retribuzione e un orario. Dall'inchiesta, infatti, emerge chiaramente una domanda di senso più ampia che proviene dalle persone che lavorano: conoscenza, formazione e realizzazione nel lavoro discutendo non solo di retribuzione e orario ma confrontandosi su ogni aspetto del lavoro: cosa, come e perché si produce. Un elemento della modernizzazione dei sistemi industriali è certamente il diritto dei lavoratori di avere voce, di poter decidere attraverso una partecipazione negoziata e la contrattazione.

Purtroppo, nel nostro Paese, lo stato delle relazioni industriali non è a questo livello. Bisogna interrogarsi su come rendere la contrattazione lo strumento che, anche verificando e innovando le nostre pratiche sindacali e di relazioni industriali, sia in grado di misurarsi con la trasformazione che investe il sistema delle imprese e il sistema economico.

Per il sindacato il ruolo della ricerca, e in questo caso dell'inchiesta, è fondamentale, considerando sia il metodo collaborativo che coniuga analisi e azione sia i risultati che sono emersi.

I risultati dell'inchiesta non parlano solo al mondo delle imprese e alle istituzioni, ma anche alla stessa organizzazione sindacale, ponendo una serie di domande che provengono dalle lavoratrici e dai lavoratori che chiedono un cambiamento anche della Cgil. Ad esempio, il numero più basso di questionari raccol-

ti nel Mezzogiorno e nei contesti ad alta precarietà, che si accompagna a una quota minore di iscritti, ci porta a riflettere sulla necessità di estendere la presenza dell'organizzazione sindacale e di rafforzare i processi di rappresentanza.

Anche se i livelli di sindacalizzazione nel nostro Paese sono tra i più alti d'Europa, resta comunque una quota ampia di persone che non partecipa alla vita delle organizzazioni sindacali pur vivendo situazioni molto dure di vita e lavoro, perché non vede nelle organizzazioni sindacali una risposta per migliorare le proprie condizioni. Questa distanza tra i lavoratori e il sindacato, e più in generale tra i lavoratori e la vita democratica, non è al centro della discussione pubblica come invece dovrebbe essere, mentre per la Cgil è un punto fondamentale da cui iniziare la riflessione.

Per molti lavoratori non c'è solo un problema di superamento della precarietà – un tema fondamentale che emerge dalla ricerca e che la Cgil pone come priorità al sistema delle imprese e alle istituzioni – ma c'è un problema più profondo, quello di avere una visione complessiva dei problemi che generano la precarietà e delle soluzioni per superarla.

D'altra parte, tra i bisogni più urgenti emersi dall'inchiesta c'è quello dell'aumento dei salari, che dagli anni della pandemia ad oggi sono diminuiti, in una condizione già critica anche se confrontata con i livelli europei.

Anche rispetto alla *questione salariale*, emerge il problema di rinnovare e rafforzare la negoziazione e la contrattazione, considerando ad esempio che solo alcune categorie hanno rinnovato i contratti collettivi nazionali ma la maggioranza dei lavoratori nel nostro Paese deve ancora farlo: non solo i lavoratori pubblici che sono più di tre milioni ma anche quei dieci milioni di lavoratori di imprese private che si confronteranno con il rinnovo contrattuale nel corso del 2024 che, addirittura, non hanno al momento nessuna prospettiva concreta di negoziazione.

Inoltre, è necessario confrontarsi con le *disuguaglianze dei redditi da lavoro*, come mostrato dall'inchiesta. Una delle cause principali delle disuguaglianze è data dalla frantumazione dei processi produttivi che portano a scaricare costi e rischi sulle imprese più marginali delle reti produttive di beni e servizi, attraverso diverse modalità: l'esternalizzazione e la delocalizzazione delle attività, l'estendersi del sistema degli appalti e dei sub-appalti, le finte cooperative, e la destrutturazione dei rapporti contrattuali, ad esempio con: la crescita senza precedenti dei contratti precari e il part-time involontario.

La necessità di qualificare sia i sistemi di relazioni industriali sia la qualità del processo produttivo, e quindi la capacità di favorire l'innovazione lungo tutta la filiera produttiva che realizza il prodotto finale, diventa un elemento decisivo perché non è attraverso una singola impresa ma attraverso tutta la filiera che si produce una ricchezza che va reinvestita e redistribuita, con l'obiettivo di aumentare e affermare i diritti di tutte le persone che partecipano al lavoro e producono

la ricchezza. Questa visione d'insieme dei processi produttivi e delle persone che ci lavorano diventa un elemento centrale per la qualificazione del sistema delle imprese e per gestire la trasformazione dei processi produttivi in tutte le loro fasi.

Dal punto di vista dei lavoratori, ci sono diverse possibilità di contrattazione tra chi è dipendente dell'impresa madre o dell'azienda fornitrice. Rispetto a questo, la contrattazione aziendale è chiamata includere tutti i soggetti della filiera, perché tutti contribuiscono a creare il prodotto, il servizio finale, e i profitti.

L'impresa può essere in grado di affrontare i processi di trasformazione in atto solo puntando su un aumento della qualità, degli investimenti, dell'innovazione, considerando la contrattazione come un fattore determinante per un funzionamento più efficiente delle proprie attività e, dunque, come uno strumento di qualificazione.

Questo incontra dei limiti strutturali propri del nostro sistema economico, come la piccola dimensione delle imprese che ostacola la capacità di misurarsi con i processi generali, e globali, di trasformazione. La frammentazione dei processi produttivi non può tradursi in una frammentazione dei sistemi contrattuali. La funzione dei contratti nazionali è quella di difendere ed aumentare il potere di acquisto dei salari e il secondo livello di contrattazione deve essere in grado di implementare e integrare questi livelli e, anche, di favorire una redistribuzione lungo le filiere. In questo ambito rientra anche la necessità di contrastare il proliferare di contratti collettivi poco o per nulla rappresentativi.

Per dare delle risposte alle priorità che emergono dall'inchiesta, all'aumento dei salari, alla lotta precarietà, alla qualificazione e al miglioramento delle condizioni di lavoro, è necessario innovare i sistemi di contrattazione considerando il sistema complessivo di funzionamento dell'impresa e la filiera in cui opera.

Questa riflessione sulle filiere riguarda anche il dibattito sull'introduzione del salario orario minimo, poiché la questione salariale interessa la definizione del livello minimo di retribuzione così come la capacità di contrastare le disuguaglianze determinate dalla posizione dell'impresa nella filiera o dalla presenza di contratti precari o di part-time involontari, cioè dal funzionamento complessivo del processo produttivo.

Ci sono molti aspetti da discutere sul salario orario minimo, che è un'esigenza anche per il sindacato, ma è necessario inquadrare il dibattito nella qualificazione complessiva del lavoro, anche considerando che una delle obiezioni fatte all'introduzione del salario orario minimo, è che la norma rischierebbe di mettere in discussione il sistema degli appalti pubblici perché aumenterebbe troppo i salari. Questa critica al salario orario minimo dovrebbe essere completamente ribaltata: non è possibile difendere il sistema attuale degli appalti pubblici affermando che è fondato sulla riduzione dei costi, su una logica di riduzione dei diritti e sull'abbassamento della qualità complessiva dei servizi.

In sintesi, dunque, la questione salariale, la precarietà, le condizioni di lavoro, non sono solo problemi espressi dalle lavoratrici e dai lavoratori e non inte-

ressano solo il sindacato ma riguardano la qualità del sistema produttivo, economico e sociale del nostro Paese.

Il tema centrale è dunque quello di favorire l'aumento della qualità del lavoro e, anche, la crescita delle imprese, impedendo ad esempio di concorrere per gli appalti pubblici se non rispettano determinati criteri, a partire dal contrasto alle esternalizzazioni e ai sub-appalti. La competizione non può basarsi sulla riduzione dei diritti e dei salari ma sull'innovazione e sulla valorizzazione del lavoro, per impedire che ci sia, come accade ora, la concorrenza sleale tra le imprese.

Il sindacato è davanti all'esigenza di considerare come *estendere i diritti e le tutele attraverso la contrattazione*. L'obiettivo è creare dei contratti collettivi nazionali di lavoro capaci di fronteggiare la frantumazione e in questa sfida rientra anche la rappresentanza del lavoro autonomo. I contratti dovrebbero essere uno strumento capace di tutelare e organizzare anche la rappresentanza del mondo del lavoro autonomo perché non è accettabile che le persone partecipino alla realizzazione dello stesso prodotto con diritti e condizioni diverse a seconda della tipologia di rapporto di lavoro.

La precarietà, così come le differenze tra il lavoro dipendente e autonomo, determinano una competizione tra le persone che lavorano che non è positiva rispetto alla qualità del lavoro ma che è legata alle possibilità che hanno le persone di accettare o rifiutare determinate condizioni. Così come queste disuguaglianze alimentano una competizione negativa tra le imprese, tra chi decide o meno di assumere in base ai costi e non alla qualità del lavoro. Certamente, possono esserci professionalità e forme di assunzione a termine di cui un'impresa può avere bisogno in alcuni momenti, ma questa temporalità della prestazione deve essere regolamentata dai contratti collettivi, e deve interrogare il sindacato stesso su come estendere la propria sfera di rappresentanza.

Il modello attuale non premia le imprese che investono di più sull'innovazione e sulla qualità – fattori marginali, come emerge dall'inchiesta – e, al contrario, rischia di premiare le imprese che agiscono con la logica opposta, di dequalificazione e sfruttamento del lavoro. Il tema dell'aumento dei salari e la riduzione della precarietà comportano una riflessione sulla qualità del sistema complessivo, non solo delle relazioni sindacali ma del modello sociale e produttivo.

Il nostro paese non solo ha i salari tra i più bassi in Europa ma, anche, bassi livelli di *produttività*. L'Italia è tra i paesi europei con il numero più elevato di ore di lavoro svolte, ma la produttività non è legata solo al tempo di lavoro ma anche e soprattutto al valore aggiunto prodotto da ogni singola ora di lavoro.

Faccio alcuni esempi a partire dal settore metalmeccanico che è l'esperienza che conosco meglio. Se un lavoratore produce un'automobile può anche lavorare più velocemente per farla ma la ricchezza che produce per lui e per l'impresa non è determinata da questa intensificazione del lavoro, ma dal valore assunto del prodotto che realizza.

L'esigenza di innovazione è un problema da affrontare in maniera sistemica, considerando la necessità di costruire delle politiche industriali e di definire i settori e i prodotti strategici su cui investire.

Questa riflessione comporta l'esigenza di guardare al significato del lavoro, a interrogarsi su quale sia il prodotto da fare e su come produrlo.

Considerando l'industria delle auto, il prodotto oggi non è la macchina, l'autobus, il treno, ma la mobilità. Questo ci porta a riflettere sui processi economici e sociali con uno sguardo ampio, considerando come si spostano le persone, come si spostano le merci, come si costruiscono le città, sull'innovazione dei mezzi di trasporto che interessa sia l'elettrificazione che la digitalizzazione. In futuro, le persone non compreranno più l'auto ma compreranno l'uso del mezzo di trasporto nel momento in cui ne avranno bisogno e questo implica un ripensamento di come sono costruite le autostrade, considerando i sistemi di rifornimento dell'energia elettrica, i sistemi di sensori, la digitalizzazione del servizio. Guardando con una prospettiva di lungo termine, le concessionarie delle auto non venderanno più solamente le auto ma saranno i soggetti che dovranno garantire la possibilità di potere accedere al servizio di trasporto, nel momento in cui le persone ne hanno bisogno, non solo nelle città ma anche nei comuni più lontani.

Dall'analisi della complessità di queste trasformazioni, appare evidente la difficoltà di lasciare al mercato e alla singola impresa la definizione di questi processi, ed emerge la necessità di indirizzare l'innovazione e gli investimenti pubblici, attraverso scelte strategiche condivise.

La necessità di migliorare le condizioni delle persone che per vivere hanno bisogno di lavorare, in termini di salario, orario, formazione, qualità, ci porta ad affrontare la domanda più profonda che il lavoratore pone rispetto al senso del proprio lavoro, a cosa fa, a quanto possa contribuire a una crescita complessiva. È importante comprendere se la partecipazione del lavoratore è un tema centrale per la definizione dei modelli di sviluppo, non solo per il sindacato ma anche per l'impresa e per il mondo politico.

La *centralità della persona* è l'elemento che misura la qualità delle politiche economiche e sociali, come vincolo che deve essere considerato al di là del profitto, perché altrimenti la discussione sulla trasformazione del lavoro è strettamente economicista.

Il *diritto alla formazione* è una delle priorità emerse dall'inchiesta ed è un elemento strategico per i modelli di sviluppo e va rivendicato nei contratti collettivi nazionali di lavoro, ad esempio garantendo due o tre ore ogni settimana in cui il lavoratore non è pagato per produrre ma per aggiornarsi.

La qualificazione continua del lavoro pone anche l'esigenza di cambiare il sistema formativo e di istruzione del nostro paese, considerando non solo la formazione professionale per aumentare le competenze ma la crescita delle cono-

scenze e delle capacità di una persona, anche per consentirgli, eventualmente, di cambiare lavoro.

Il ruolo della contrattazione interessa dunque tutti gli aspetti della trasformazione del lavoro rilevati dall'inchiesta. Ad esempio, l'analisi dei dati sullo smart-working evidenzia una disuguaglianza sostanziale: c'è chi può farlo e chi no, come nel caso dei muratori o degli operai alla catena di montaggio. Lo smart-working va necessariamente regolamentato attraverso i contratti collettivi nazionali, all'interno di una visione complessiva dei tempi di lavoro, considerando l'orario, gli straordinari, i turni, il lavoro notturno e festivo.

In termini ancora più ampi, i risultati dell'inchiesta mostrano l'esigenza di estendere la riflessione sulle tutele per il benessere del lavoratore, che riguardano le condizioni di lavoro, la tutela della salute e sicurezza, le criticità dei sistemi di prevenzione nelle imprese, che sono all'origine delle morti, gli infortuni, le malattie professionali e che, di nuovo, oltre al rispetto delle leggi, implicano la necessità di rafforzare la partecipazione dei lavoratori e la rappresentanza sindacale.

La riflessione sui nuovi modelli di sviluppo può e deve essere estesa oltre i luoghi di lavoro, considerando *i contesti sociali* in cui operano le imprese e in cui vivono le persone. Le persone, attraverso il proprio lavoro, pagano dei contributi per avere dei servizi pubblici, pur avendo dei salari bassi, ma, al contrario, si trovano davanti a una carenza di investimenti e all'esigenza di dovere pagare per accedere al servizio, come ad esempio nel caso della sanità pubblica. Questo problema non si può risolvere attraverso l'estensione della sanità integrativa nei contratti ma indirizzando le risorse economiche verso una qualificazione del sistema sanitario pubblico nei territori. La qualificazione delle imprese, attraverso la contrattazione, riguarda dunque anche la *qualificazione dei territori*, della vita delle persone, della possibilità di avere accesso ai servizi pubblici, come la sanità, l'educazione, la formazione, i trasporti. Anche la capacità di attrarre le intelligenze dall'estero, e di evitare una emigrazione forzata dal nostro Paese, si lega alla qualità della vita dei territori e, dunque, alla qualificazione stessa delle imprese e del lavoro in quei territori.

La Fondazione Di Vittorio ha condotto recentemente una ricerca sulla questione demografica, che ha analizzato le carenze sul mercato del lavoro dovute al calo della popolazione residente¹. Se consideriamo la questione demografica dal punto di vista occupazionale e produttivo, possiamo comprendere i problemi relativi al calo dei contributi che garantiscono il sistema pensionistico e i servizi pubblici, come la sanità, così come gli impatti negativi sul sistema produttivo, in termini di carenza di personale, di riduzione delle professionalità, di innalzamento dell'età anagrafica.

¹ De Sario B., Giangrande N., 2023, *L'Italia tra questione demografica, occupazionale e migratoria*, Instant Paper Fdv, n. 1.

Le scelte condotte dal governo in questa fase non appaiono adeguate a misurarsi con la complessità dei problemi qui presentati, e manca una visione strategica di lungo periodo, per rispondere alle esigenze di sviluppo del Paese.

In questa epoca, è necessario adottare una visione complessiva per capire quale modello produttivo, occupazionale e sociale si vuole costruire.

La scelta condotta dal governo di non avere nessun livello di confronto e di discussione con le organizzazioni sindacali e con le organizzazioni di rappresentanza è un'involuzione pericolosa dei sistemi democratici e di sviluppo. Il modello che si sta affermando mette in discussione il ruolo non solo delle organizzazioni sindacali ma anche delle imprese di ragionare in termini generali. Il sindacato e il sistema delle imprese nel nostro Paese hanno sempre svolto anche una funzione politica: non si sono mai limitati a difendere semplicemente gli interessi delle parti che rappresentano direttamente ma, attraverso la difesa di quegli interessi, hanno avuto sempre l'ambizione di assumere anche una funzione generale capace di rapportarsi alla pari con la politica e in grado di avanzare delle proposte per definire i modelli sociali e della produzione. È messo in discussione un modello di vita democratica, dove l'interesse generale non è più quello collettivo ma è solamente l'interesse di chi governa, e questo rischia di alimentare l'autoritarismo. In questa visione, propria di un sistema politico autoritario, i corpi sociali si dovrebbero interessare solo dei problemi specifici di un settore, di una categoria, di un'impresa, e questo rischia anche di alimentare una concezione corporativa delle relazioni sindacali. Questo corporativismo è proprio il contrario del modello di cui abbiamo bisogno, capace di osservare le relazioni complesse tra le imprese, il lavoro, le istituzioni, la vita sociale e lo sviluppo collettivo.

In questa prefazione, sono evidenziate le sfide poste dall'inchiesta, per migliorare le condizioni di lavoro e rispondere ai bisogni espressi dalle lavoratrici e dai lavoratori. L'esigenza di aumentare i salari, migliorare la qualità del lavoro, favorire la formazione e l'innovazione, governare l'organizzazione del lavoro, comporta la necessità di intervenire con una visione complessiva delle trasformazioni in atto e del ruolo delle parti sociali e delle istituzioni per indirizzarle e governarle, a partire dai sistemi di partecipazione, contrattazione e rappresentanza.

Oltre questi aspetti, c'è ovviamente una problematica ulteriore determinata dall'esigenza di risorse economiche per favorire questi processi di innovazione e qualificazione che, comunque, si deve legare inevitabilmente alla riflessione sul tema delle disuguaglianze e della giustizia sociale. *La riduzione delle risorse per gli investimenti e la crescita delle disuguaglianze sono due questioni complementari.* Le risorse possono arrivare da un lato dall'aumento degli investimenti privati e dei salari, perché è giusto favorire la redistribuzione, ma questo non basta e, dunque, devono essere recuperate anche attraverso delle riforme fiscali e non, invece, dai tagli ai servizi pubblici. Il nostro Paese presenta numerosi ingiusti accumuli di

risorse economiche, con più di 110 miliardi di evasione fiscale, con una tassazione più elevata sui redditi da lavoro dipendente e sulle pensioni rispetto alle rendite finanziarie e immobiliari.

In conclusione, l'inchiesta presenta le numerose sfide e le priorità per il miglioramento delle condizioni di lavoro, mostrando l'importanza di comprendere in profondità il rapporto tra i tanti fattori che determinano maggiori o minori possibilità di qualificazione del lavoro, di innovazione delle imprese, di benessere delle persone.

Affermare un nuovo modello di sviluppo significa affermare un modello che ha al centro la democrazia e la partecipazione. La *trasformazione dei sistemi di relazioni industriali* deve accompagnare e indirizzare la *trasformazione del lavoro* e questa duplice sfida va affrontata in maniera complessiva, per definire un modello di sviluppo in grado di rispondere ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e alla qualificazione dei sistemi sociali e della produzione. Il governo della trasformazione del lavoro richiede a tutte le parti sociali e alle istituzioni di avere un'elevata consapevolezza della situazione attuale e degli obiettivi da condividere, per indirizzare la trasformazione dei modelli produttivi e sociali attraverso il rafforzamento dei processi democratici di partecipazione, rappresentanza e contrattazione.

Il sostegno legislativo ad un sistema di contrattazione così delineato è quello di cui il nostro Paese ha bisogno. Legge sulla rappresentanza ed applicazione dei principi fondamentali della nostra Costituzione sono obiettivi non più rinviabili.

Introduzione

Alle radici dell'inchiesta: ricostruire una rete di potere democratico partendo dal lavoro e dalla sua organizzazione

*Francesco Sinopoli**

Nel 2021, durante la fase più dura della pandemia, la Fondazione Di Vittorio, istituto di ricerca storica, economica, sociale e di formazione sindacale della Cgil, ha promosso un dialogo sui temi del lavoro e delle sue trasformazioni tra Alain Touraine, che ci ha lasciati da poco, il nostro segretario generale e alcuni ricercatori della sua scuola, che abbiamo il privilegio di avere come nostri collaboratori¹.

In quel tempo inedito della pandemia abbiamo pensato che fosse arrivata l'occasione per rideterminare il nostro punto di vista su ciò che effettivamente è accaduto negli ultimi trent'anni per trarne un bilancio, partendo da una ricostruzione dei processi sociali ed economici, dal lavoro e dalle sue trasformazioni. Touraine, come altri grandi maestri della sociologia, tra i quali Accornero, Pizzorno, Gallino, dall'analisi del lavoro ha tratto suggestioni fondamentali per comprendere gli itinerari e le tendenze delle democrazie moderne e delle loro ripetute crisi. Nello stesso tempo, attraverso l'analisi del lavoro grazie al metodo dell'inchiesta, i sociologi hanno consentito alle organizzazioni dei lavoratori di costruire un punto di vista autonomo sui cambiamenti in atto, contribuendo alla costruzione di una coscienza collettiva. Si tratta di un intervento centrale nei processi di democratizzazione del lavoro del nostro paese a partire dalle indagini operaie della seconda metà del secolo scorso fino all'inchiesta che presentiamo nei suoi risultati definitivi oggi.

Si discute molto di cosa sia l'autonomia del sindacato. Ecco, innanzitutto è la capacità di maturare un punto di vista autonomo sui processi di trasformazione del lavoro, sulle condizioni di chi lavora ascoltando e coinvolgendo i diretti interessati in prima persona. Essi non sono spettatori ma protagonisti del loro lavoro, e portatori di un sapere specifico ma anche, se stimolati e appunto coinvolti nei processi democratici, di un punto di vista generale.

Non a caso le grandi inchieste operaie degli anni Sessanta e Settanta partivano

* Presidente della Fondazione Di Vittorio.

¹ L'evento "Ricerca-intervento, lavoro e sindacato. Dialogo tra Alain Touraine e Maurizio Landini" si è tenuto il 5 maggio 2021.

dalla collaborazione tra studiosi e lavoratori e hanno condotto a grandi avanzamenti nella comprensione delle dinamiche reali, a partire da quelle che incidono sulle condizioni di salute e sicurezza ma più in generale sui nodi dell'organizzazione del lavoro. È sulla base di queste esperienze che la Cgil, sotto il forte impulso di Bruno Trentin, decise nel 1979 di costituire l'Ires, l'istituto di ricerche economiche e sociali oggi confluito nella Fondazione Di Vittorio. Questa attività di ricerca si è progressivamente strutturata e si è interfacciata con reti nazionali e internazionali con l'obiettivo di contribuire all'implementazione delle conoscenze in un'ottica necessariamente interdisciplinare. Nello stesso tempo, è emersa la possibilità di supportare l'azione collettiva nella stessa elaborazione delle domande intercettando bisogni e condizioni che emergono dai luoghi di lavoro, nello sforzo di attivare la partecipazione democratica, la partecipazione dal basso.

Le inchieste degli anni Sessanta e Settanta nascevano appunto dentro una stagione di grandi lotte sociali, quelle che produssero un cambiamento autentico e profondo della nostra società, e che letteralmente spinsero la Costituzione fin dentro le fabbriche, dando inizio a quella che possiamo definire una fase di democratizzazione dei rapporti di lavoro e per questa via di rafforzamento della vita democratica nel Paese. Oggi è un altro tempo, evidentemente. Per quello che ci compete in questa sede, la nostra è una stagione in cui il ruolo della ricerca sociale potrà contribuire ancora una volta a comprendere le grandi trasformazioni in atto e ad allargare la partecipazione diretta delle lavoratrici e dei lavoratori alla definizione delle priorità dell'azione collettiva. Una precisa idea di ricerca a servizio della società e degli attori che la rendono democratica. Pensiamo che questo approccio sia valido anche oggi, anzi oggi a maggior ragione.

L'inchiesta che presentiamo fa emergere le richieste dei lavoratori nei confronti delle controparti ma anche le aspettative nei confronti del sindacato. Ne riprendo solo una che mi è utile a collegarmi nel breve spazio a disposizione in questa sede ad una questione enorme che negli anni è stata via via sempre più sottovalutata, quella del salario. Non ci sorprende che sia una delle richieste principali seguita dalla formazione e dal superamento della precarietà. Le due cose infatti stanno e cadono insieme come si dice.

Per chi osserva in modo onesto la dinamica salariale del nostro paese, è chiaro da tempo che ci si trovi di fronte ad una gigantesca questione, almeno da 15 anni. La questione salariale è questione sindacale, è questione sociale ed economica, è questione politica generale per l'entità della sua dimensione, per le sue cause profondamente intrecciate con i nodi di fondo della lunga crisi italiana. Ciò che è nuovo dopo il faticoso percorso che ci ha portato all'ingresso nella moneta unica è il riaffacciarsi dell'inflazione. Il riaffacciarsi prepotente dell'inflazione pone domande vecchie e nuove a cui siamo chiamati a rispondere costringendoci a fare un bilancio serio di trent'anni di relazioni industriali.

I salari italiani sono sostanzialmente fermi al 1993, anzi siamo l'unico paese

che nel trentennio 1990-2020 registra una perdita del potere d'acquisto della remunerazione media annua del lavoro dipendente. Ciò chiama in causa l'assetto delle relazioni industriali per come si è via via definito, le caratteristiche della specializzazione produttiva italiana, la composizione della forza lavoro, la legislazione che ha precarizzato il lavoro, la capacità del sindacato di costruire una risposta dal basso perché i rapporti di forza contano, eccome. Una riflessione inseparabile dalle caratteristiche della nostra specializzazione produttiva a cui si collega la composizione sociale della forza lavoro sempre più precaria. Una riflessione che deve fare i conti necessariamente con un modello di sviluppo che non può più basarsi su una crescita lineare e illimitata ma sulla centralità dell'ambiente e delle transizioni ad essa connesse. Dal 1990 al 2020 i lavoratori dipendenti italiani sono gli unici a subire una perdita del potere di acquisto del 2,9% mentre i lavoratori di tutti gli altri paesi l'hanno aumentata nella media Ocse del 18,4% mentre nell'area euro del 22,6%.

Sempre più quote di reddito si sono spostate dal lavoro al capitale. Lo dimostra il declino della quota dei salari sul Pil. Troppi sono i lavoratori poveri, e ciò non dipende solo dal salario ma dalle condizioni complessive del lavoro in Italia, a cui abbiamo fatto cenno prima e che ben si conoscono, ma certo il salario pesa, eccome.

Questa oggettiva deflazione salariale ha impattato negativamente sulla domanda interna così come sugli investimenti legittimando un modello mercantile-povero che ha sostituito le svalutazioni della moneta con una svalutazione del lavoro.

La questione salariale chiama in causa un lungo trentennio di declino del lavoro e del suo valore sociale. Corrisponde al declino neanche tanto lento della nostra specializzazione produttiva verso beni a valore aggiunto sempre più basso, ai processi di terziarizzazione dettati da logiche di risparmio sui costi, per dirla sinteticamente con le parole di un saggio di Ulrich Beck pubblicato alla fine degli anni Novanta: *brasilianizzazione* del mercato del lavoro. Era inevitabile? Era scritto? È un fenomeno sociale ineluttabile?

La verità è che tutta la normativa sul lavoro che si è affermata dalla prima metà degli anni Novanta matura in una stagione che vede il *mainstream* conservatore condizionare la politica economica dei paesi occidentali a prescindere dal colore dei governi e non può essere astratto da ciò che accadeva nel nostro paese.

La legislazione che ha progressivamente legittimato l'uso della precarietà è una delle cause della nostra specifica crisi: la discontinuità lavorativa e la sottoccupazione (vedi i dati sui contratti a termine, il lavoro parasubordinato e il part time involontario) hanno anche contribuito al declino dei nostri salari.

La proposta di legge sul salario minimo che ha acceso un forte dibattito nel 2023 è una novità importante perché accoglie molte delle osservazioni che la Cgil ha fatto a partire dalla generalizzazione dell'osservanza dei livelli retributivi previsti dai contratti collettivi, confermando il ruolo di autorità salariale delle

organizzazioni comparativamente più rappresentative. Ciò significa attuare l'articolo 36 della Costituzione per cui la retribuzione complessiva sufficiente e proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato corrisponde al trattamento economico complessivo previsto dal Ccnl e comunque un trattamento minimo inderogabile non inferiore a 9 euro. Bisogna tenere presente che la direttiva europea sul salario minimo individuava come soglia di riferimento la doppia soglia del 60% della mediana e del 50% della media salariale. I 9 euro corrispondono all'80% della mediana quindi 20 punti sopra la direttiva. Il vero problema è che la media dei salari è complessivamente bassa, quindi serve sia il salario minimo sia un aumento generalizzato di tutte le retribuzioni che risentono appunto di una dinamica stagnante da circa un trentennio.

Ogni proposta è perfettibile a partire in questo caso dalla soglia minima che dal nostro punto di vista deve anche crescere. Tuttavia, il punto è un altro. Sarebbe la prima legge da anni a sostegno dei lavoratori e indirettamente anche della contrattazione collettiva, a maggior ragione se venisse associata, come chiediamo, ad una normativa di piena attuazione all'articolo 39 della Costituzione, relativamente alla misurazione della rappresentatività e all'efficacia *erga omnes* dei Ccnl funzionale a contrastare il fenomeno dei contratti pirata; a una diffusione delle Rsu sul modello dei settori pubblici; all'allargamento dell'efficacia dei contratti a tutti i lavoratori, includendo il lavoro parasubordinato.

Dunque, la questione salariale si associa alla questione democratica, come due dimensioni indissolubilmente legate.

La partecipazione democratica dei lavoratori è oggi un nodo centrale perché alla crisi della politica si risponde solo allargando la partecipazione diretta e dando peso alle scelte delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'altra grande domanda che emerge dall'inchiesta è quella di formazione collegata alla domanda di maggiore autonomia e aspettativa di intervento sindacale sull'organizzazione del lavoro. Non deve sorprenderci. Non c'è redistribuzione che possa risolvere l'espropriazione del diritto ad essere una persona nel lavoro con la dignità piena della persona umana espressa nella sua autonomia, libertà, professionalità. Quest'idea fu alla radice di molte delle lotte operaie delle origini, quelle di cui ci raccontano tra gli altri Barrington Moore, in *Le basi sociali dell'obbedienza e della rivolta*, Vittorio Foa ne *La Gerusalemme rimandata*, Zygmunt Bauman in *Memorie di Classe*, nelle quali i primi atti di ribellione erano contro la disciplina in fabbrica, attraverso le lotte per difendere l'autonomia e con essa il potere di decidere sul prodotto. Lo scontro sul potere e sulla libertà riaffiorerà negli anni Sessanta e segnerà tutta la lunga stagione che ci porta alle grandi conquiste del movimento operaio, quelle che avevano iniziato ad attuare la Costituzione nel lavoro. Il riconoscimento della dimensione personale nel lavoro, della soggettività che si esprime nella professionalità arriva fino ad oggi, anzi diventa ancora più forte, come ben dice Bruno Trentin nella sua indimenticabile lezione

magistrale su lavoro e conoscenza. Il diritto alla formazione dall'introduzione delle 150 ore ad oggi continua ad essere un nodo centrale dell'azione sindacale perché unisce inestricabilmente desiderio, bisogno e necessità. A maggior ragione di fronte alle impetuose trasformazioni che abbiamo di fronte e che già stiamo attraversando. Dobbiamo però fare i conti con ciò che siamo, con ciò che in questo lungo trentennio è già accaduto.

Le relazioni industriali sono inevitabilmente connesse alle caratteristiche di fondo del nostro sistema produttivo ed economico. Dalla fine degli anni Ottanta la curva degli investimenti in ricerca delle imprese cala progressivamente con buona pace degli impegni assunti nel protocollo del 1993. Di più, proprio i mancati investimenti degli anni passati a fronte di un aumento dei profitti, favoriti da una dinamica molto contenuta delle retribuzioni, hanno determinato il divario tra la produttività delle imprese italiane e quella dei nostri partner commerciali. Su questo ha pesato la dismissione progressiva dei laboratori di ricerca delle grandi aziende a partecipazione statale come esito del processo di dismissione dell'Iri. Naturalmente, una competizione di costo piuttosto che su base tecnologica porta con sé conseguenze inevitabili anche sulle caratteristiche del lavoro e della sua rappresentanza.

Venuta meno la leva svalutativa che aveva accompagnato le fasi di crescita del nostro paese avremmo già da tempo dovuto scegliere, senza dubbio alcuno, la via di una politica dello sviluppo basata su istruzione, scienza e tecnologia, assumendo l'ambiente come vincolo e fattore trainante. Oggi siamo consapevoli dell'urgenza di una transizione che per essere rapida deve essere equa, come affermato ripetutamente dall'Ilo, così come nel manifesto dei sindacati europei dell'industria. I lavoratori questo lo sanno meglio dei datori di lavoro evidentemente.

Oggi serve una grande mobilitazione collettiva per affermare la priorità della crescita dei salari, del miglioramento delle condizioni di lavoro, del superamento della precarietà e per ricordare a tutti che non esiste crescita infinita in un mondo finito. Quindi la transizione ecologica e un nuovo modello di produzione e consumo sono un obbligo non una semplice necessità.

Vendere lavoro è diverso dal vendere qualunque altra merce. La forza lavoro non è suscettibile di accumulazione, non può essere usata senza coinvolgere la persona umana, è quindi un altro nome per un'attività che si accompagna alla vita stessa la quale non è prodotta per essere venduta come dice con parole limpide Polanyi. Il lavoro appunto non è una merce. Ma per rendere vera questa affermazione, dopo l'approvazione della dichiarazione di Filadelfia dei membri dell'Ilo nel 1944, e dopo l'approvazione della nostra Carta Costituzionale con quell'intreccio straordinario tra l'articolo 1, l'articolo 3, gli articoli 39, 41, e 46, sono state necessarie grandi lotte. È una società conflittuale e democratica che ha iniziato ad inverare quella affermazione, oggi messa di nuovo in discussione dopo la reazione del blocco conservatore che è durata molto più del trentennio

glorioso. Più il lavoro ridiventa merce, più la democrazia vacilla. Più le persone che lavorano non hanno voce e perdono dignità, più si sentono merce, più perdono fiducia nella politica. Negli ultimi 30 anni sempre più i diritti sociali conquistati nella breve stagione delle lotte che avevano iniziato a realizzare la Costituzione sono oggetto di un processo di mercificazione. Sempre più percepiti come privilegi, servizi ma non diritti. Questo ci interroga e ci sfida a costruire nuove forme di agire collettivo, nuove culture dei diritti sociali. E veniamo all'oggi. Il 7 ottobre 2023 la Cgil insieme a oltre 200 associazioni tra cui le Acli e un pezzo importante del mondo cattolico, Libera, l'Arci, Legambiente, ha portato in piazza migliaia di persone. Questa manifestazione per ricongiungere diritti sociali e diritti civili sulla via maestra della Costituzione è il risultato di un percorso politico e organizzativo che nasce da una scelta ben espressa nella relazione di programmatica di Bruno Trentin nel 1994 in cui teorizzava il sindacato dei diritti.

Per Trentin era chiaro già all'epoca che la contrazione in atto dei diritti sociali prima o poi avrebbe compromesso gli stessi diritti civili insieme all'intero impianto costituzionale.

La riduzione del lavoro a merce senza soggettività e quindi senza voce e potere ha conseguenze dirette anche sulla vita fuori dal luogo di lavoro. Per questo rompere la separazione fra i diritti, costruire l'alleanza fra chi si batte nei luoghi di lavoro e per la dignità del lavoro e quanti si impegnano fuori per estendere i diritti di scelta e le opportunità delle persone deve diventare compito ineludibile del sindacato. Per difendere i diritti sanciti in pericolo, per riconquistare quelli perduti, per ottenerne di nuovi, servono ampie alleanze la cui sede naturale sono le camere del lavoro.

Una rete di potere democratico, come scriverà Trentin in una lettera del 1975 a Enrico Berlinguer. Ecco, noi proviamo a realizzarla ancora una volta oggi, con ancora maggiore determinazione, perché ancora più grande è la sfida.

1.

Inchiesta e azione sindacale: molteplicità e ricomposizione del lavoro

*Daniele Di Nunzio**

Introduzione

In questo capitolo introduttivo sono presentati i tratti essenziali dell'inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, per descrivere il senso della ricerca, il metodo e alcuni dei risultati principali, nella consapevolezza che è un prodotto collettivo le cui analisi sono soggette a numerosi approfondimenti e interpretazioni¹.

Nel primo paragrafo, l'inchiesta è collocata nel più ampio scenario di ricerca-azione e di elaborazione collettiva del movimento sindacale, considerando in particolare le inchieste tramite questionario strutturato condotte in collaborazione con il sindacato.

Nel secondo paragrafo sono presentati gli obiettivi e la metodologia, descrivendo il senso che assume un'inchiesta di massa nell'epoca contemporanea, per contribuire a "ricomporre" una visione ampia di un mondo del lavoro multiforme, attraversato da processi di frammentazione e individualizzazione del lavoro, partendo dal punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nel terzo paragrafo sono riassunti alcuni dei risultati principali, considerando le tendenze comuni e le specificità nelle condizioni e nelle aspettative per l'azione sindacale determinate dai contesti di lavoro e dai profili individuali.

Nel quarto paragrafo sono esposte alcune riflessioni conclusive, per eviden-

* Responsabile Area Ricerca, Fondazione Di Vittorio; Coordinatore scientifico dell'Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori.

¹ Il gruppo di ricerca era composto da: Daniele Di Nunzio (coordinamento del progetto), Alessandro Bellocchi, Sergio Bellucci, Marco Benati, Umberto Bettarini, Marco Bermani, Davide Bubbico, Francesca Carrera, Nicola Cicala, Sara Corradini, Massimiliano D'Alessio, Gianluca De Angelis, Beppe De Sario, Lisa Dorigatti, Roberto Errico, Francesca della Ratta, Giuliano Ferrucci, Matteo Gaddi, Nicolò Giangrande, Salvo Leonardi, Chiara Mancini, Francesca Mandato, Anna Mori, Cristina Oteri, Marcello Pedaci, Fabrizio Pirro, Matteo Rinaldini, Serena Rugiero, Andrea Russo, Paolo Terranova, Emanuele Toscano, Clemente Tartaglione, Giuseppe Travaglini. Il gruppo ha condiviso le varie fasi del progetto di ricerca e redatto i capitoli presenti nel volume, con analisi approfondite per tematiche e per settori (vedi allegati 2 e 3).

ziare le priorità di ordine paradigmatico che emergono nel modello di sviluppo attuale dal punto di vista dei lavoratori (come la questione salariale, il rischio di precarietà, il bisogno di qualificazione, il governo dell'organizzazione del lavoro) e le numerose sfide per l'azione sindacale determinate dalla crescente diversificazione del lavoro e dai variegati processi di soggettivazione e de-soggettivazione che ne conseguono, con molteplici percorsi di emancipazione personale e di ricomposizione dell'azione collettiva.

Molti di questi temi e numerose altre questioni che non possono trovare spazio in questa introduzione sono trattati nei capitoli che compongono il volume, nel tentativo di restituire una riflessione il più possibile articolata, sia attraverso analisi di carattere tematico (il metodo e il campione; i profili professionali; i salari; il genere; l'occupazione atipica e la precarietà; le condizioni di lavoro; la qualità del lavoro; la sostenibilità ambientale e l'innovazione; il lavoro da remoto; la salute psico-fisica; la condizione dei migranti; i quadri, dirigenti e alte professionalità; il sindacato e la rappresentanza; le aspettative di intervento sindacale; le domande aperte e i commenti liberi; il professionismo autonomo), sia di livello settoriale, dove la consistenza dei dati consentiva di esaminare le specificità delle categorie produttive (agricoltura e agroindustria; credito, banche e assicurazioni; industria metalmeccanica; industria tessile e energetica; trasporti e logistica; servizi privati; servizi pubblici; costruzioni, legno e affini; comunicazione, industrie grafiche e spettacolo; istruzione e ricerca).

1.1. L'inchiesta e il movimento sindacale

L'inchiesta ha una lunga storia all'interno del movimento delle lavoratrici e dei lavoratori ed è utile introdurre gli elementi principali che la caratterizzano, considerando prima il rapporto tra la ricerca-azione e l'elaborazione sindacale e poi i tratti principali delle inchieste condotte negli anni.

a. Ricerca-azione e elaborazione sindacale

L'inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori qua presentata si configura come una ricerca-intervento finalizzata a generare analisi e azioni attraverso la relazione tra studiosi e attori del contesto d'indagine².

Come evidenziato da Alain Touraine (1993), il movimento dei lavoratori attraverso l'elaborazione collettiva interpreta la propria condizione e la complessità

² Per un'analisi del rapporto tra ricerca e azione sindacale nel contesto italiano, tra le riflessioni più recenti, cfr.: Carrieri 2011; Regalia 2012; Bubbico 2021; Pirone 2021; Di Nunzio 2022; Leonardi 2022; Masiero 2022.

della vita sociale, alimentando delle azioni, più o meno conflittuali, volte a favorire la soggettivazione dei lavoratori e a contrastare i rapporti di forza con gli attori dominanti, contendendo a questi ultimi gli orientamenti culturali che definiscono l'epoca moderna. La ricerca-azione assume dunque un ruolo specifico nel più ampio processo di elaborazione collettiva del sindacato. La ricerca-azione, in sintesi, può essere considerata come un'elaborazione collettiva condotta con un metodo scientifico, che si è strutturata nel corso del tempo, accompagnando la crescita del movimento sindacale fino ad essere considerata un fattore determinante per costruire un punto di vista autonomo e approfondito dei lavoratori e dei loro rappresentanti sulle proprie condizioni, per mettere in relazione il movimento dei lavoratori con la comunità scientifica e con altri attori sociali e istituzionali, per rafforzare l'azione collettiva.

La conoscenza scientifica è funzionale a rafforzare l'azione del movimento sindacale e la sua capacità di analisi e di proposta, ma è bene evidenziare che i percorsi di democrazia sindacale restano alla base delle scelte sindacali (Trentin 1979) e, dunque, la prima fonte di conoscenza è data dai processi formali e informali con cui operano le organizzazioni collettive, che si manifestano attraverso la condivisione tra attivisti, lavoratori, delegati, funzionari, nei luoghi di lavoro e di incontro, nelle assemblee, nei congressi, nelle mobilitazioni.

b. Le inchieste tramite questionario condotte con il movimento sindacale

Nel contesto italiano, il rapporto tra le inchieste e il movimento sindacale affonda le proprie origini nella nascita stessa della sociologia del lavoro e sui principi basilari che la ispirano, a partire dal rapporto tra astrazione teorica e ricerca empirica e, dunque, tra metodo deduttivo e induttivo (Ferrarotti 1960; Pizzorno 1960; Gallino 1960; Butera 2020). L'inchiesta tramite questionario ha assunto una forma strutturata a partire dagli anni Sessanta, quando il movimento operaio italiano si confrontò con i processi di industrializzazione (e con l'organizzazione scientifica del lavoro) e avvertì la necessità di implementare le proprie conoscenze per affermarsi come un soggetto portatore di un punto di vista autonomo sull'organizzazione del lavoro e sulle dinamiche di sviluppo del Paese. A partire dagli anni Sessanta, nel movimento sindacale maturarono dei modelli di ricerca-azione sempre più strutturati, come gli approcci di conricerca e inchiesta, tra loro in tensione, espressi nei "Quaderni rossi" (Panzieri 1965; De Palma, Rieser, Salvadori 1965). In quegli anni, furono anche create molte riviste scientifiche di riferimento del movimento sindacale, come "Quaderni di Rassegna Sindacale" (1963), "Rassegna di medicina dei lavoratori" (1968), "Inchiesta" (1971). Più in generale, gli anni Sessanta e Settanta sono stati caratterizzati dalla proliferazione di numerose indagini sia sugli orientamenti culturali e politici dei lavoratori (Accornero, Carmignani, Magna 1984) sia, più specificatamente, sui modelli organizzativi e la qualità del lavoro. Queste indagini hanno ridefinito il rapporto complessivo tra le mobilitazioni

sindacali e la comunità scientifica, rafforzando non solo il ruolo delle scienze politiche e sociali ma anche le relazioni con le altre discipline, come la medicina del lavoro. Furono condotte numerose inchieste, soprattutto nelle fabbriche, attraverso la collaborazione tra lavoratori, sindacalisti e studiosi, nell'intento di sottrarre alla parte datoriale il dominio di conoscenze sui processi produttivi e democratizzare i luoghi di lavoro. Questa fase vivace di studio e intervento, caratterizzata da varie esperienze, portò alla definizione di modelli strutturati di ricerca-azione, come quello presentato nella dispensa "L'ambiente di Lavoro" nel 1969, e alla costituzione del "Centro di ricerca e documentazione", istituito presso l'Inca-Cgil nel 1966 e poi promosso unitariamente dalle tre confederazioni sindacali tra gli anni Settanta e Ottanta, con l'obiettivo di raccogliere le pratiche di ricerca-intervento e alimentarne la diffusione (Delaria e Di Nunzio 2019).

Focalizzando l'attenzione sul metodo dell'inchiesta tramite questionario, possiamo osservare come le indagini si siano particolarmente diffuse anche negli anni seguenti, con l'intento di comprendere le profonde trasformazioni del lavoro che hanno plasmato la fine del secolo scorso e l'inizio del nuovo, una fase storica nella quale si è accelerato il superamento del paradigma fordista in favore dell'affermarsi di economie a rete e flessibili.

Tra le indagini tramite questionario standardizzato, condotte su campioni ampi di livello nazionale, promosse dalle organizzazioni sindacali, possiamo ricordarne in questa sede alcune tra le più recenti.

In occasione del centenario della CGIL, nel 2005, è stata condotta un'inchiesta su un campione di 6.015 lavoratori, sulle loro condizioni e aspettative, che rilevava la forte segmentazione del mercato del lavoro, con una dicotomia nelle opportunità che divide i lavoratori meno qualificati e/o con contratti non standard da quelli professionalizzati, con maggiori prospettive di crescita, di autonomia e di partecipazione alle decisioni aziendali (Altieri, Carrieri e Megale 2006 e 2007).

Tra quelle di settore, in ambito metalmeccanico la Fiom nel 2008 ha condotto un'inchiesta di massa con 96.607 questionari raccolti in tutta Italia, alimentando un percorso di ascolto della voce dei lavoratori e di partecipazione alle scelte del sindacato. I risultati mostrano il forte rapporto tra le dure condizioni di lavoro e il nuovo modello produttivo fondato sulla flessibilità, nel quale i carichi di lavoro e la fatica che erano presenti nel modello fordista, si sommano allo stress, la tensione, l'insicurezza sociale che caratterizzano il nuovo modello di produzione (Como 2008), in un contesto nel quale il lavoro è sempre più disperso, diffuso, non uniforme, che mette in discussione i modelli pregressi di azione sindacale (Accornero 2009).

Sempre la Fiom-Cgil, nel 2019, ha condotto un'inchiesta negli stabilimenti di Fca e di Cnh, per analizzare le conseguenze dall'applicazione progressiva del Wcm, un modello gestionale integrato di produzione snella e qualità totale, con 9.668 questionari raccolti. Dai risultati emerge una valutazione negativa da parte di circa i due terzi dei lavoratori intervistati sull'evoluzione delle condizioni di

lavoro, rilevando gli impatti negativi del sistema Wcm in termini di crescita dei carichi, ritmi di lavoro, riduzione degli spazi di partecipazione individuale e tramite rappresentanza (Bubbico, Di Nunzio, Ferrucci 2020). L'introduzione del Wcm è stato oggetto di analisi anche in un'inchiesta promossa dalla Fim-Cisl, con 4.710 questionari raccolti in trenta stabilimenti (Campagna et al. 2015), che rileva la differenziazione nell'applicazione del Wcm mostrando la natura relazionale, tecnica e parcellizzata di un sistema di qualità totale, ed evidenzia la tensione tra approcci conflittuali, presenti di fatto nelle mobilitazioni, e quelli partecipativi che pure sarebbero ricercati dai lavoratori, all'interno di una retorica della governabilità perseguita dall'impresa (Leonardi 2015). La Fim-Cisl ha anche promosso un'inchiesta sul lavoro impiegatizio in dieci grandi aziende leader nel settore *automotive* e *aerospace* in Italia, con 1.416 rispondenti, che evidenzia i processi di individualizzazione e le differenziazioni interne al mondo dei *knowledge workers* in termini di condizioni e qualità del lavoro (Cipriani e Ponzellini 2019).

Tra le altre numerose inchieste tramite questionario standardizzato, di livello nazionale, in questa sede ricordiamo alcune di quelle svolte dalla Fondazione Di Vittorio, promosse dalla Cgil, in collaborazione con le categorie sindacali: l'inchiesta sulla condizione giovanile dal punto di vista sociale e occupazionale (Di Nunzio 2011); le inchieste sul professionismo autonomo ad alta qualifica, per favorire l'analisi e l'inclusione di queste forme di lavoro nell'azione sindacale (Di Nunzio e Toscano 2016 e 2018); le inchieste promosse dall'Inca sullo stato di salute delle lavoratrici e dei lavoratori, con l'obiettivo di rafforzare i percorsi di tutela individuale e di rappresentanza collettiva, con una stretta collaborazione con gli uffici e i medici del patronato (De Angelis e Di Nunzio 2021); le tante inchieste condotte a livello settoriale e aziendale, come le inchieste nel settore informatico promosse dalla Filcams (Di Nunzio, Ferrucci e Mensi 2019) e dalla Fiom Lazio (Di Nunzio 2021), nei settori della conoscenza promosse dalla Flc sul lavoro "da remoto" degli insegnanti durante la pandemia di Covid-19 (Pirro et al. 2022) e sul lavoro agile del personale tecnico, amministrativo e bibliotecario degli atenei statali (Di Nunzio et al. 2022), l'inchiesta rivolta ai rappresentanti sindacali sul rischio stress lavoro-correlato nel settore metalmeccanico in collaborazione con la Fiom (Di Nunzio 2015). Inoltre, ricordiamo l'inchiesta nazionale di livello inter-confederale, promossa da Inail e condotta attraverso la collaborazione di Cgil, Cisl e Uil, sul ruolo del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza nell'ambito dei sistemi di valutazione, prevenzione e gestione dei rischi (Cagliano et al. 2017).

L'inchiesta di massa è stata applicata anche attraverso questionari semi-strutturati, come nel caso dell'inchiesta sull'"arcipelago della precarietà" promossa da Cgil e Smile, in collaborazione con la rivista Internazionale, che ha raccolto circa 500 storie di vita di lavoratrici e lavoratori con contratti atipici considerando la sfera personale e occupazionale, evidenziando le esigenze di rinnovamento e inclusione dell'azione sindacale (Di Nicola et al. 2014).

Infine, considerando le survey tramite questionario standardizzato condotte al di fuori delle reti sindacali, è di fondamentale rilevanza ricordare quelle degli istituti pubblici di ricerca, come la rilevazione campionaria sulle forze di lavoro dell'Istat, che consente anche degli approfondimenti su temi specifici attraverso “moduli ad hoc”, come quello sull'organizzazione del lavoro (Istat, Sabbatini e della Ratta 2019) e le indagini dell'Inapp, come Inapp-Plus su 46.000 rispondenti (Bergamante e Mandrone 2022) e l'indagine sulla qualità del lavoro su 15.000 occupati, con numerosi focus tematici (Canal et al. 2020 e 2023), che costituiscono un punto di riferimento imprescindibile per la natura periodica e comparativa, l'ampiezza delle informazioni raccolte, il rigore metodologico del disegno campionario di tipo probabilistico, la messa a disposizione dei dati per la comunità scientifica. Inoltre, è opportuno ricordare le inchieste promosse dai partiti e dalle associazioni, come le indagini su “il lavoro che cambia” condotte inizialmente dai Democratici di Sinistra e da l'Unità (Carrieri et al. 2005) e in seguito dall'Associazione Lavoro&Welfare e Assolavoro, che consentono con ampi focus tematici di approfondire le questioni di rilevanza per il periodo storico in cui sono condotte, come il tema della digitalizzazione nella terza edizione (Carrieri e Damiano 2019) e gli effetti della pandemia di Covid-19 nella quarta, promossa con il sindacato Uil (Carrieri e Damiano 2021).

Rispetto alle inchieste condotte in precedenza, questa ricerca si è posta l'obiettivo di approfondire gli impatti dell'economia a rete e flessibile sulle condizioni di lavoro e le proposte avanzate dai lavoratori per orientare i modelli di sviluppo, l'organizzazione del lavoro e l'azione sindacale. Come vedremo dalle analisi contenute in questo volume, l'epoca contemporanea è caratterizzata da alcune sfide centrali e da molteplici configurazioni delle condizioni e delle aspettative del lavoro (determinate dall'intersecarsi di numerosi fattori, come il settore, la professione, le variabili anagrafiche, i bisogni e i desideri individuali, e così via) e, dunque, da molteplici percorsi di ricomposizione dell'azione sindacale.

1.2. *Obiettivi e metodo dell'inchiesta*

a. *Obiettivi*

L'obiettivo generale dell'inchiesta è stato quello di indagare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori partendo dalla loro esperienza e dal loro punto di vista, per comprendere i bisogni e le aspettative per migliorare il mondo del lavoro e l'azione del sindacato.

A partire da questo obiettivo di carattere generale, possiamo identificare tre obiettivi specifici, propri delle ricerche-intervento (Di Nunzio 2022):

- *conoscenza scientifica*. Il primo obiettivo è quello di contribuire a implementare le conoscenze scientifiche sui temi centrali dell'inchiesta, in particolare sui pro-

cessi produttivi, le forme organizzative, il rapporto con il sindacato, le esperienze di vita e di lavoro, considerando sia l'esigenza di indagare le tendenze generali che le specificità determinate da fattori contestuali e individuali;

- *azione collettiva*. Il secondo obiettivo è quello di contribuire al rafforzamento dell'azione sindacale, in particolare attraverso l'acquisizione di maggiori conoscenze sul punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori, in un percorso di ricerca condotto in stretta collaborazione con le diverse strutture della Cgil;

- *coinvolgimento individuale*. Il terzo obiettivo è quello di favorire il coinvolgimento individuale, sia degli attori che partecipano alla costruzione dell'inchiesta sia di chi risponde al questionario.

b. Metodo della ricerca-intervento

L'inchiesta ha adottato un metodo di ricerca-intervento fondato sull'inclusione, la partecipazione e la collaborazione, come orientamenti valoriali espliciti e condivisi che hanno caratterizzato lo sviluppo dell'inchiesta.

- *Inclusione*. Il questionario è stato distribuito con l'obiettivo di raggiungere la più ampia platea possibile di lavoratrici e lavoratori. L'inchiesta era aperta a tutte/i, considerando tutti i settori pubblici e privati, tutte le dimensioni di impresa, tutte le tipologie contrattuali (tempo indeterminato, a termine, in somministrazione, autonomo³) e anche chi era senza contratto o disoccupata/o.

- *Collaborazione*. L'inchiesta è stata condotta attraverso una collaborazione tra la comunità scientifica e l'organizzazione sindacale, con dei gruppi di lavoro che hanno condiviso l'elaborazione delle domande di ricerca, la definizione delle tecniche di indagine, la disseminazione del questionario e l'analisi dei risultati.

- *Partecipazione*. La diffusione del questionario è stata garantita dalla partecipazione attiva delle strutture sindacali della Cgil ad ogni livello (rappresentanze aziendali, federazioni di settore, strutture territoriali, servizi e camere del lavoro, siti web).

Nello specifico, l'inchiesta ha adottato un modello gestionale e organizzativo fortemente strutturato, attraverso l'utilizzo di Comitati di pilotaggio congiunti tra ricercatori e sindacalisti che definiscono insieme ogni fase progettuale (Di Nunzio e Toscano 2016 e 2018; De Angelis e Di Nunzio 2021).

L'inchiesta è stata condotta attraverso tre livelli di collaborazione e di gestione condivisa:

- *un gruppo di ricerca inter-disciplinare* a cui hanno partecipato ricercatrici e ricercatori esperti di scienze sociali, economiche e statistiche della Fondazione Di Vittorio, Università e Enti di ricerca, Istituti di ricerca e Uffici studi delle categorie sindacali;

³ L'inchiesta sul professionismo autonomo è stata condotta in maniera separata, con un questionario differente da quello utilizzato per tutte le altre figure contrattuali; la metodologia e i risultati sono approfonditi nel capitolo 24 di questo volume.

- *un comitato di pilotaggio nazionale* a cui partecipano tutte le categorie sindacali (Filcams, Filctem, Fillea, Filt, Fiom, Fisac, Flai, Flc, Fp, Nidil, Slc, Spi);

- *la collaborazione con le strutture sindacali* territoriali, le camere del lavoro, il patronato Inca e i servizi del Caaf, Auser, Futura, Collettiva.it e altre organizzazioni collaterali della Cgil.

L'adozione consapevole di un modello organizzativo è stata funzionale a soddisfare sia le necessità di ordine pratico (per favorire lo svolgimento efficace di tutte le fasi del progetto) sia le necessità di ordine metodologico, per coniugare il metodo proprio della ricerca scientifica con i bisogni e le prassi proprie delle organizzazioni sindacali, in maniera da evitare confusione tra ruoli e funzioni. Più precisamente, il modello organizzativo adottato dall'inchiesta, esplicito e condiviso, è funzionale a coniugare l'autonomia degli attori - sia dei ricercatori che degli attivisti - con la necessità della loro collaborazione, definendo i principi sui quali questa collaborazione si fonda e cercando di affermare una gestione democratica del processo di ricerca-intervento.

Una descrizione più approfondita del metodo è presente nel Capitolo 2, e di seguito presenteremo solamente alcune informazioni essenziali.

Universo e campione. L'inchiesta era aperta a tutte/i le lavoratrici/lavoratori che volessero partecipare e hanno risposto circa 50.000 persone con 31.014 questionari validi. Per monitorare l'andamento del campione, progettato per quote, è stato preso a riferimento all'insieme dei dipendenti in imprese con più di 15 addetti (dati Istat), al fine di indirizzare la distribuzione del questionario (attraverso diversi momenti di confronto con il comitato di pilotaggio), cercando di intervenire al fine di ridurre le naturali distorsioni tra il campione e l'universo. Non erano presenti criteri di selezione a-priori (chiunque poteva rispondere) e dunque il campione finale, di tipo "non probabilistico", rappresenta l'opinione di una platea specifica: le lavoratrici e i lavoratori intercettati dall'inchiesta attraverso le reti sindacali della Cgil, che hanno consentito di raggiungere anche lavoratori non iscritti al sindacato o iscritti ad altri sindacati.

Inoltre, altri 1.501 questionari validi sono stati compilati da disoccupate/i che potevano accedere a un numero ristretto di domande (sul rapporto con il sindacato e le aspettative di azione sindacale) e sono stati trattati a parte nelle analisi contenute in questo volume.

Il questionario. Il questionario è stato diffuso nei luoghi di lavoro e attraverso siti web e social network, con la possibilità di essere compilato online e in modalità cartacea, ed era unico per tutti i rispondenti (composto da 53 domande; con una sezione a parte per i lavoratori autonomi e focus specifici per atipici e disoccupati).

Distribuzione e comunicazione. Il questionario è stato distribuito tra maggio e settembre 2022. I materiali di informazione e comunicazione dell'inchiesta sono disponibili sul sito Collettiva.it, che ospita anche gli aggiornamenti sulle analisi dei risultati.

1.3. Una sintesi dei risultati della ricerca: tendenze comuni e specificità

I risultati a disposizione sono tanti e, come mostrato dalle autrici e autori dei capitoli in questo volume, i percorsi di analisi e d'interpretazione possono essere numerosi.

In questo breve paragrafo sarà presentata una parziale selezione dei risultati dell'inchiesta per evidenziare da un lato alcune tendenze comuni, dall'altro l'estrema diversificazione del mondo del lavoro, sia in termini di condizioni di vita e occupazionali che nel rapporto con il sindacato.

a. Chi ha raggiunto l'inchiesta? Le sfide per l'inclusione nell'azione sindacale

L'inchiesta rappresenta l'opinione di una platea specifica: le lavoratrici e i lavoratori intercettati attraverso le reti sindacali della Cgil. Questo aspetto è determinato dalla metodologia di diffusione del questionario (con un campione aperto e la collaborazione delle organizzazioni sindacali per la disseminazione) e testimoniato dall'alta incidenza di iscritti e di rappresentanti sindacali (63,5%; 18,7%). Una prima evidenza è dunque data dal campione raggiunto, che mostra la difficoltà per le organizzazioni sindacali di intercettare lavoratrici e lavoratori nei contesti più marginali delle catene del valore: le imprese fino a quindici addetti, la popolazione più giovane, i meno istruiti, le regioni del mezzogiorno, i migranti. Inoltre, questi profili sono presenti nel campione in misura inferiore all'universo e sono anche caratterizzati da un basso tasso di sindacalizzazione.

D'altra parte, la composizione del campione rileva la capacità del sindacato di diffondere l'inchiesta in tutti i settori e le tipologie professionali, mostrando l'ampia varietà di profili occupazionali, condizioni di lavoro, contesti d'impresa e di ente, biografie individuali, con cui si confronta l'azione sindacale.

b. Condizioni e organizzazione del lavoro

Le condizioni di lavoro sono molto differenziate. Emergono comunque delle sfide comuni che, in particolare, riguardano: l'intensità del lavoro, il mancato riconoscimento del tempo di lavoro straordinario, la dequalificazione del lavoro, i margini ristretti di autonomia e partecipazione, la presenza di rischi per la salute psico-fisica, la paura per il proprio futuro occupazionale. Inoltre, circa un quarto del campione si caratterizza per un reddito medio-basso e una quota simile denuncia un aumento del tempo di lavoro in seguito alla pandemia, a cui non ha corrisposto un aumento delle retribuzioni.

Intensità del lavoro. L'intensità del lavoro è molto elevata per circa un terzo dei rispondenti, in particolare considerando le scadenze temporali rigide e strette (affrontate "spesso" nel 38,5% dei casi), i ritmi e i carichi di lavoro eccessivi (35,7% e 33%).

Tempi di lavoro: straordinari non retribuiti e difficili conciliazioni. La maggior parte del campione lavora in full-time (78,9%) e le ore di lavoro mediamente lavorate nella settimana sono state circa 38 per gli intervistati con un regime full-time e 26 per i part-time. Emerge il problema degli straordinari non retribuiti (spesso per il 14,4%) e questo problema si presenta in misura trasversale sia nelle professioni a bassa qualifica (es. agricoltura) che in quelli ad alta qualifica (es. informatica). Inoltre, il 33,2% è poco o per nulla soddisfatto della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro (senza differenze significative tra donne e uomini).

La dequalificazione del lavoro. Nel 2021 il 38% non ha svolto nessuna attività di formazione professionale in servizio; inoltre, il sotto-inquadramento è un fenomeno diffuso, con un rispondente su quattro che deve assumere “spesso” responsabilità eccessive rispetto alle mansioni. Un bisogno, quello di qualificazione, che emerge anche tra le priorità per l’azione sindacale a livello aziendale, considerando che la formazione è la seconda priorità individuata dai rispondenti, dopo le retribuzioni. Del resto, la maggior parte delle imprese/enti in cui lavorano i rispondenti si caratterizza per una bassa propensione all’innovazione, sia di processo/prodotto che in relazione alla tutela dell’ambiente. Considerando i profili professionali, i maggiori beneficiari delle attività formative garantite direttamente dal datore di lavoro sono stati i profili più qualificati (dirigenti, quadri, personale sanitario ad alta specializzazione, lavoro amministrativo e lavoro tecnico specializzato), con i titoli di studio più alti. Inoltre, rileviamo che le prospettive di carriera sono l’aspetto meno soddisfacente in tutte le classi professionali.

Autonomia, controllo e partecipazione. Considerando gli spazi di autonomia, il campione presenta per la maggior parte dei limiti nell’autodeterminazione degli orari (non può mai sceglierli la metà del campione), dei metodi (mai il 36,5%) e nella partecipazione alla definizione degli obiettivi (mai il 41,8%).

Problemi fisici e psico-sociali. Il campione evidenzia una compresenza di problemi fisici e psico-sociali causati dal lavoro: i due problemi più diffusi sono “mal di schiena e dolori articolari” (67,6% dei rispondenti) e “stress” (65,5%). Lo stress è un problema trasversale tra le professioni, anche se in misura differente: è maggiore nel lavoro impiegatizio (59,9%), nella vendita al pubblico (65,3%) e soprattutto nei servizi socio-sanitari e di cura (68,7%) ma interessa anche quasi la metà del lavoro operaio e tecnico (48,7%). Inoltre, un rispondente su quattro (24,4%) giudica la prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza nella propria azienda come insufficiente.

Le paure per il proprio futuro occupazionale. Considerando il futuro aziendale, le prospettive future per molti sono negative: il 68,6% ritiene che si andrà verso una riduzione del personale; il 17,8% che ci saranno delle delocalizzazioni e il 17,4% che si chiuderanno delle attività. Tra i fattori critici per le imprese, i rispondenti evidenziano la crisi economica e la competizione serrata all’interno del settore.

Redditi da lavoro medi e bassi. Considerando il reddito da lavoro “netto” nel 2021, il 45% circa dei rispondenti si colloca nella classe tra i 15.000 e 25.000 euro (20,7% tra i 15.000-20.000 euro netti l'anno; 24,1% tra i 20.000 e 25.000 euro); quasi uno su dieci (8,8%) ha un reddito inferiore a 10.000 euro; 13,9% tra 10.000 e 15.000 euro; 15,1% supera i 30.000 euro. Considerando il genere, il 53,8% delle donne è concentrato nelle classi fino a 20 mila euro netti annui contro il 30,7% degli uomini, anche in conseguenza della maggiore diffusione del lavoro a termine e in part-time ma, comunque, le differenze salariali permangono anche nei regimi di lavoro a tempo indeterminato in full-time. Dall'inizio della pandemia di Covid-19 (marzo 2020) circa un quarto dei rispondenti (23%) dichiara che il tempo di lavoro è aumentato mentre la retribuzione è rimasta stabile (18%) o, addirittura, è diminuita (5%).

Modelli organizzativi e qualità del lavoro. Le analisi rilevano delle associazioni tra i modelli organizzativi e la qualità del lavoro che è opportuno evidenziare. In particolare, emerge un'associazione tra i contesti più innovativi e un maggior grado di autonomia e partecipazione dei lavoratori, con giudizi migliori rispetto ai sistemi di prevenzione e alle condizioni di lavoro.

Le differenze tra i gruppi professionali. Le tendenze descritte nei paragrafi precedenti caratterizzano un'ampia parte del mondo del lavoro. Al tempo stesso, emergono numerose differenze per le diverse dimensioni che definiscono la qualità del lavoro, come, ad esempio, considerando la professione: i bassi margini di autonomia del lavoro operaio e della vendita al pubblico; le paure per gli impatti della tecnologia maggiori tra chi fa vendita al pubblico, lavora agli impianti, fa un lavoro esecutivo di ufficio; la maggiore intensità del lavoro per chi fa vendita al pubblico, un lavoro impiegatizio e intellettuale, una professione sanitaria, così come per i quadri e dirigenti; un'elevata insoddisfazione per la retribuzione per la metà del campione e in misura superiore per le professioni sanitarie. Certamente, numerosi altri fattori determinano ulteriori differenze anche nell'ambito dello stesso profilo professionale, come la dimensione aziendale e, soprattutto, i processi di esternalizzazione: ad esempio, per chi lavora in appalto per la pubblica amministrazione, la percentuale di insoddisfazione sul piano retributivo è particolarmente elevata (64,3%), quasi venti punti percentuali sopra la media.

Le specificità del lavoro autonomo. L'analisi dei rispondenti in partita iva (condotta con un questionario separato) mostra le specificità proprie del professionismo autonomo che comportano una ridefinizione dell'azione sindacale verso la costruzione di reti e accordi con le associazioni professionali e i gruppi auto-organizzati. La maggior parte dei professionisti chiede più diritti per fronteggiare la discontinuità del lavoro e il rafforzamento dei servizi sindacali nelle camere del lavoro, in particolare quelli per le informazioni professionali e l'assistenza nelle vertenze con i committenti. L'aumento del reddito da lavoro e la lotta alla precarietà emergono come priorità comuni che mettono in relazione il professionismo autonomo con il lavoro dipendente, sebbene con modalità e declinazioni diverse.

c. Le ambivalenze nell'innovazione tecnologica e nel lavoro da remoto

Rispetto agli impatti dell'innovazione tecnologica, emergono atteggiamenti ambivalenti, con dei giudizi maggiormente negativi espressa da alcuni specifici gruppi professionali. Considerando il lavoro da remoto, questa modalità di lavoro determina delle polarizzazioni, tra chi può o meno svolgerla, e anche delle forti aspettative di implementazione.

Impatti dell'innovazione tecnologica. Poco più di uno su dieci (13,2%) ritiene che il proprio lavoro possa essere completamente sostituito dalla tecnologia e questa incidenza aumenta per alcune professioni (es. vendita al pubblico, addetto/a impianti fissi e linee di montaggio, lavoro esecutivo d'ufficio). Rispetto agli impatti qualitativi, la percezione è ambivalente: il 59,1% ritiene che la tecnologia migliorerà le condizioni di lavoro. D'altra parte, il 33,8% ritiene che aumenteranno i ritmi di lavoro.

Lavoro da casa: tra polarizzazione delle opportunità e richieste di implementazione. Il 21% degli intervistati dichiara di lavorare da remoto e questo è più diffuso tra i rispondenti più istruiti, le imprese più innovative, i lavoratori a tempo indeterminato in full-time, regimi di lavoro caratterizzati da maggiore autonomia, nelle professioni impiegate. Emergono delle richieste di implementazione di questa modalità di lavoro, rispetto alla condizione attuale: i convinti (coloro che lavorano da casa e che in futuro vogliono continuare a lavorare a distanza per un numero di giorni pari o superiore a quello attuale) sono il 18,1% del totale e una quota simile è costituita dagli aspiranti, vale a dire coloro che attualmente non lavorano da casa ma vorrebbero poterlo fare in futuro (18,4%). Chi lavora da casa è generalmente più soddisfatto del proprio lavoro rispetto a chi non lavora da casa, in particolare considerando la conciliazione tra lavoro e vita personale.

d. Rapporto con il sindacato: i limiti e le opportunità della rappresentanza sindacale

Iscrizione e rappresentanza. Il 18,7% dei rispondenti sono rappresentanti (Rsu, Rsa e/o Rls) e il 63,5% sono iscritte/i (ma non rappresentanti), mentre il 17,8% non è né iscritta/o né rappresentante.

I rappresentanti hanno un'incidenza maggiore tra gli uomini, sopra i 35 anni, titoli di studio più bassi. Si rileva la distanza tra l'incidenza tra iscritti e rappresentanti per i giovani e le donne, segnale di una difficoltà di queste due categorie di passare dal ruolo di iscritto a quello di rappresentanza nel sindacato.

I motivi dell'iscrizione al sindacato: diritti universali e bisogni specifici. I motivi principali per l'iscrizione sono sia di carattere universalista ("perché ha un ruolo importante nell'affermare diritti e tutele per tutte/i"; 42,4%) sia legati a interessi più specifici, "per tutelare i miei diritti come lavoratore" (38,0%), "perché mi fornisce servizi utili" (11,4%) o "perché mi ha già aiutato a risolvere i problemi" (8,3%). Fra gli iscritti senza cariche di rappresentanza, la tutela dei propri diritti in quanto

lavoratori (42,3%) scavalca quella relativa ai diritti e tutele per tutti (33,8%), mentre tra i rappresentanti è l'inverso e prevale l'esigenza di tutelare diritti e tutele per tutte/i. Questo rimarca la sfida centrale del sindacato di fondare la propria azione cercando di coniugare l'affermazione di principi etici con la tutela di bisogni concreti.

La scarsa conoscenza come ostacolo alla sindacalizzazione. Il motivo principale della non iscrizione è che il rispondente “non conosce le attività del sindacato” (29,4% dei non iscritti), seguito dal “costo elevato” (23,6%). Tra i più giovani, la mancata conoscenza delle attività del sindacato come motivo della mancata iscrizione interessa quasi la metà dei rispondenti, così come è maggiore la paura delle conseguenze che potrebbe avere. Inoltre, pur considerando che nel 44,5% dei casi è presente un accordo aziendale di secondo livello, è importante sottolineare che è molto elevata la quota di chi non sa se sia presente o meno questa forma di accordo (42,3%).

Il ruolo determinante delle assemblee e della rappresentanza sindacale. Il 16,5% dichiara di non avere partecipato a nessuna iniziativa sindacale nell'ultimo anno (una quota che sale al 48,5% per i non iscritti) e l'attività con i più alti tassi di partecipazione è quella delle assemblee sindacali (quasi la metà dei rispondenti) che supera gli scioperi e le manifestazioni (sia per gli iscritti che per i non iscritti). Questa informazione è importante per comprendere il ruolo determinante dei luoghi di lavoro nella creazione di un rapporto tra lavoratori e sindacato, considerando anche che il rappresentante sindacale è la figura centrale con cui il lavoratore entra in contatto con il sindacato (65,6% degli iscritti), seguito dai servizi territoriali e delle camere del lavoro che sono utilizzati da circa un rispondente su tre (32,7%).

Il ruolo positivo della contrattazione nei luoghi di lavoro. Si registra una relazione tra i livelli più elevati di retribuzione e i contesti nei quali è presente un accordo aziendale/di secondo livello: tra chi ha un reddito da lavoro che supera i 35.000 euro netti annuali, oltre il 70% dichiara la presenza di un accordo aziendale/di secondo livello; tra chi ha fino a 15.000 euro, questa quota non supera il 23%.

e. Aspettative per l'azione sindacale

Aspettative per la contrattazione aziendale e di ente. Riguardo agli aspetti principali che andrebbero migliorati nella propria impresa/ente i rispondenti potevano indicare massimo tre priorità. Al primo posto, e con grande scarto sugli altri, si colloca il tema dell'inquadramento e della retribuzione (68,5%), seguito dall'esigenza di formazione professionale (29,4%), dall'aumento del personale stabile/stabilizzazioni (27,7%) e dai carichi di lavoro (25,9%). In sintesi, la questione salariale emerge come il tratto più trasversale, mentre poi emergono richieste differenziate che riguardano le esigenze di qualificazione, la lotta alla precarietà, la gestione dei carichi.

Aspettative per la negoziazione nazionale con le istituzioni. Riguardo agli aspetti principali sui quali il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con

le istituzioni i rispondenti potevano indicare massimo tre priorità. Le questioni economiche e occupazionali emergono come le priorità per l'azione sindacale. Al primo posto, e con grande scarto sugli altri, si colloca il tema dell'aumento dei salari (68%), seguito dalla difesa e aumento dell'occupazione (44,7%) e dal contrasto alla precarietà (42,7%), indicato con forza dai rappresentanti.

I livelli della contrattazione sindacale: l'ascesa dell'azione internazionale. Riguardo ai livelli della contrattazione da rafforzare, i rispondenti potevano indicare massimo 2 priorità. La contrattazione nazionale emerge come il primo livello di azione (62,8%) seguita dalla contrattazione aziendale/di secondo livello (46,5%). Al terzo posto emerge il ruolo della contrattazione di livello europeo e internazionale (33,4%). In ipotesi, i rischi e i timori legati al dumping salariale internazionale, all'imporsi delle multinazionali e alle delocalizzazioni si sono diffusi molto in questi anni, inducendo una parte della forza lavoro a ricercare forme di contrasto sovranazionali. La contrattazione sociale è indicata come una priorità dal 17,6% dei rispondenti (con un'incidenza maggiore tra le donne, i più anziani e i migranti). La contrattazione di appalto, sito e filiera è indicata come una priorità dall'8,3% ed è indicata in misura maggiore da chi ha un ruolo di rappresentanza sindacale, segnale di una maggiore attenzione alle implicazioni derivati dalle interconnessioni tra le imprese/enti. Considerando tutti i lavoratori, questa incidenza sale nelle professioni che più operano in appalto per la pubblica amministrazione (dove interessa circa il 20% dei rispondenti) o in settori caratterizzati dal lavoro in esternalizzazione, come nel pulimento e mense (dove arriva al 31% circa).

I servizi: tanti bisogni e nuove esigenze. Riguardo ai servizi sindacali, i rispondenti potevano indicare massimo 3 attività da rafforzare. In testa alle preferenze, praticamente ex aequo, si colloca un servizio consolidato, quello dell'assistenza legale e in caso di vertenze (45,1%) e un nuovo bisogno che solo in maniera parziale è soddisfatto dall'offerta attuale delle camere del lavoro, quell'assistenza per il reinserimento lavorativo (44,7%). Seguono, di nuovo con un'incidenza simile, i servizi di assistenza fiscale e contabile (soprattutto per i non iscritti) e assistenza per i servizi di carattere sociale. L'assistenza per l'indennità di disoccupazione interessa quasi un rispondente su quattro. Tra i lavoratori atipici, le richieste maggiori sono relative all'assistenza legale e per le vertenze (36,8%) e per l'indennità di disoccupazione (36,2%).

1.4. Riflessioni conclusive: i molteplici percorsi di ricomposizione dell'azione sindacale

a. Il contesto attuale: il paradigma delle reti flessibili e la diversificazione del lavoro

Il mondo del lavoro è attraversato da profonde innovazioni che accelerano un cambiamento paradigmatico del modello di vita economica e sociale che sta maturando negli ultimi cinquant'anni, a partire dal superamento del fordismo,

iniziato tra gli anni Sessanta e Settanta del secolo scorso (Touraine 1969; Bell 1973). A cavallo con il nuovo millennio, il rapporto tra digitalizzazione e flessibilità ha contribuito all'affermarsi di un nuovo paradigma caratterizzato da un'economia a rete altamente dinamica, nella quale non esiste una "best way" nella produzione ma, piuttosto, una crisi della produzione in serie standardizzata e l'emergere di molteplici strategie produttive di beni e servizi (Castells, 1996, p. 194).

Attualmente, siamo dentro un paradigma socio-economico caratterizzato da un'elevata flessibilità, dinamicità, molteplicità e costante evoluzione delle modalità con cui si lavora e questi tratti comuni si traducono in molteplici modelli produttivi e differenti esperienze di lavoro individuali.

In alcuni casi abbiamo un ritorno al *taylorismo*, come analizzato in numerosi studi sulla *platform economy* (Huws 2014), in altri casi emergono enormi possibilità di libertà creativa e partecipazione (Sennett 2008). I percorsi di soggettivazione e de-soggettivazione associati al lavoro sono fortemente differenziati e superano i percorsi "standard" di affermazione e sfruttamento del lavoro, portando alla ridefinizione stessa dei meccanismi di "riconoscimento" dei diritti e delle tutele (Bigi et al. 2015).

La nostra inchiesta mostra la complessa diversificazione del mondo del lavoro in termini di condizioni e bisogni, e, d'altra parte, alcune caratteristiche e aspettative di ordine generale che emergono con evidenza nel paradigma di sviluppo contemporaneo.

b. L'azione sindacale: tra temi consolidati e nuove sfide

In estrema sintesi, la ricerca evidenzia alcune sfide paradigmatiche della nostra epoca, in particolare per il modello produttivo italiano, la cui competitività si basa sull'abbassamento del costo del lavoro e su una flessibilità che è perseguita soprattutto attraverso l'instabilità del rapporto contrattuale.

La necessità di aumentare i salari, la lotta alla precarietà e l'esigenza di qualificazione sono le tre questioni centrali per chi ha risposto all'inchiesta, se consideriamo le priorità indicate per la contrattazione a livello di azienda/ente e per il confronto nazionale con le istituzioni, a cui si sommano i diversi fattori che definiscono le opportunità di governo dell'organizzazione del lavoro.

Inoltre, tra le tendenze generali, emerge il bisogno stesso di avere un lavoro, lontano da qualsiasi retorica che ne vuole marginalizzare il ruolo nella vita sociale e individuale, visto che i rispondenti indicano il "l'assistenza per il reinserimento lavorativo" come un servizio tra i più importanti tra quelli da rafforzare nelle camere del lavoro, dopo l'assistenza legale e per le vertenze.

Rispetto all'azione sindacale, alla luce dei risultati dell'inchiesta, si confermano alcune tendenze ormai consolidate e alcune sfide che spingono il sindacato a rafforzare e rinnovare le proprie strategie di azione.

Tra i *temi consolidati*, emerge appunto la rilevanza data alla lotta per l'aumento dei salari e il contrasto alla precarietà, che hanno caratterizzato le mobilitazioni delle organizzazioni sindacali negli ultimi anni.

Tra i *temi che necessitano di un rafforzamento dell'azione sindacale*, troviamo l'esigenza di qualificazione espressa dai lavoratori (considerando la contrattazione aziendale ma anche le scarse opportunità di formazione e carriera rilevate dall'inchiesta e il basso grado di innovazione delle imprese) e, in generale, la necessità di affrontare le numerose criticità che caratterizzano le forme contemporanee di organizzazione del lavoro, come: gli alti carichi e l'estrema intensità del lavoro; la presenza di lavoro straordinario non riconosciuto; l'esigenza di aumentare ed estendere le opportunità di lavoro da remoto; le difficoltà nella conciliazione tra la vita personale e il lavoro; la scarsa partecipazione alla definizione degli obiettivi di lavoro; i margini ristretti di autonomia e controllo sui tempi e i processi di lavoro.

Inoltre, i risultati mostrano alcune traiettorie che portano a *rinnovare profondamente le forme dell'azione sindacale*, considerando ad esempio:

- il ruolo delle camere del lavoro, vista l'importanza data al reinserimento lavorativo tra i servizi da offrire;

- il livello internazionale della contrattazione, indicato come una priorità da rafforzare prima ancora della contrattazione territoriale e di quella di appalto e filiera, considerando l'imporsi del potere delle multinazionali e di un modello di sviluppo che appare fuori controllo da parte delle istituzioni democratiche, che si dispiega su scala globale, con una crescente competizione tra i Paesi;

- la necessità di favorire percorsi di inclusione nel sindacato dei giovani, delle donne e dei migranti, non solo tra gli iscritti ma anche, e soprattutto, nella rappresentanza sindacale (Rsu/Rsa/Rls), visto il divario tra iscritti e i rappresentanti presente nel campione per queste tipologie di rispondenti;

- la necessità di favorire la conoscenza delle attività e del ruolo del sindacato, considerando che la sua mancata conoscenza è il fattore principale della non iscrizione.

Inoltre, emergono alcune sfide che interessano i *modelli produttivi*, considerando l'innovazione e la sostenibilità (fattori marginali per la metà delle imprese che secondo i rispondenti sono poco e per nulla orientate al risparmio energetico e all'innovazione), e l'evoluzione stessa del lavoro nei mercati globali (considerando le paure espresse dai rispondenti rispetto alla riduzione del personale, alla crisi economica, alla crescente competizione).

Questi spazi di intervento, da quelli più consolidati ai più innovativi, tratteggiano alcune sfide che nel loro insieme appaiono emblematiche per orientare il modello di sviluppo e l'evoluzione del paradigma contemporaneo del lavoro.

c. Molteplici condizioni, molteplici aspettative di azione sindacale: differenziazione e ricomposizione

Il paradigma socio-economico attuale pone ai sindacati non solo la sfida di ricostruire i pilastri su cui fondare e orientare il modello di sviluppo (a partire da un lavoro pagato il giusto, stabile e qualificato, con condizioni dignitose, vista la priorità data all'aumento dei salari, alla lotta alla precarietà, alla formazione, al governo dell'organizzazione del lavoro) ma anche di costruire dei percorsi di rivendicazione capaci di intercettare le molteplici istanze del mondo del lavoro, che provengono da contesti e categorie specifiche, con esperienze sempre più individualizzate e differenziate.

L'analisi dei risultati mostra le specificità determinate dall'età (come la maggiore esposizione al rischio di precarietà occupazionale per i più giovani), dal genere (come le minori opportunità di retribuzione), le differenze presenti tra i settori (a partire dalle distinzioni tra industria e servizi, e tra pubblico e privato), tra le professioni, tra chi può lavorare o meno da casa, in relazione alla dimensione dell'impresa e considerando se questa opera o meno in appalto, e così via.

Le condizioni e le aspettative dei singoli lavoratori definiscono dunque dei perimetri non univoci e non determinati di intervento sindacale, per cui le differenze a livello individuale, dovute a variabili anagrafiche e dal contesto di lavoro, creano nel loro intersecarsi delle situazioni e dei bisogni diversi.

I capitoli del volume, che presentano analisi trasversali su tematiche differenti e analisi di livello settoriale, restituiscono bene questa molteplicità di condizioni e di aspettative che convive con l'emergere di alcune priorità comuni, evidenziate nei paragrafi precedenti.

d. Diritti universali e rivendicazioni individuali: la ricomposizione del lavoro e le reti adattive dell'azione sindacale

Questa nostra epoca è quella del superamento del paradigma fordista, con il proliferare di molteplici modelli produttivi e di molteplici percorsi di vita e l'inchiesta restituisce, oltre alcuni tratti comuni, queste forti specificità.

Il sindacato si trova davanti all'enorme sfida di affermare la soggettività del lavoratore nel paradigma contemporaneo del lavoro, cercando di coniugare la ricerca di tutele di ordine generale e la costruzione di lotte comuni con la necessità di valorizzare e considerare le specificità contestuali e personali, attraverso nuove pratiche di partecipazione e contrattazione nei processi produttivi, così come di rappresentanza, tutela e coinvolgimento nell'azione sindacale.

Quest'inchiesta cerca dunque di fornire un contributo al rafforzamento delle conoscenze sulle sfide di ordine generale e specifiche, attraverso le analisi presentate nel volume ma, soprattutto, i risultati mostrano lo scenario di ricerca e

intervento che caratterizza quest'epoca in costante evoluzione, nella quale i percorsi di ricomposizione dell'azione sindacale partono sia da bisogni e richieste di ordine generale (i salari, la lotta alla precarietà, il desiderio di qualificazione, il governo dell'organizzazione del lavoro) che di carattere contestuale (ad esempio a livello di settori, d'impresa, di tipologia professionale) e finanche individuale (considerando ad esempio le variabili anagrafiche o, anche, i desideri personali, come la propensione o meno al lavoro da remoto), mettendo i percorsi di analisi e di azione sindacale sotto costante tensione.

La ricomposizione del lavoro parte dunque dalla consapevolezza che non si tratta di una ricomposizione di frammenti in una visione unica o in un modello definito e stabile di organizzazione sindacale ma, piuttosto, riguarda la capacità del sindacato di favorire la connessione tra i bisogni, le aspettative, le lotte, e, anche, tra i settori, le professioni, le imprese lungo le filiere, le diverse fasce di età, dunque, in sintesi, riguarda la capacità del sindacato di costruire l'azione collettiva a partire dalla partecipazione individuale delle lavoratrici e dei lavoratori.

In questo senso, i processi di individualizzazione del lavoro che caratterizzano il modello produttivo post-fordista vanno considerati nelle loro possibilità di soggettivazione così come di de-soggettivazione (Wieviorka 2008), attraverso cui costruire delle azioni collettive fortemente caratterizzate da processi di partecipazione e affermazione individuale (Farro & Lustiger Thaler 2014; Pleyers & Capitaine 2016; Toscano 2018).

La ricomposizione del lavoro è un processo costruito da molteplici percorsi, dinamico e mai scontato, senza un punto di arrivo, determinato dalla capacità di mettere in relazione le esperienze di vita e di azione sindacale. Un percorso di ricomposizione che è definito dalla necessità di individuare delle sfide centrali, paradigmatiche, per orientare il modello di sviluppo complessivo, e, al tempo stesso, dal bisogno di favorire l'emersione e la rappresentanza di situazioni specifiche.

La configurazione contemporanea, non standard, delle condizioni e delle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, impone all'azione sindacale l'esigenza di operare attraverso delle "reti adattive" (Di Nunzio 2018) con un'organizzazione sempre più reticolare, modulare e dinamica, superando le rigide separazioni tra i settori, i contratti, i territori, le professioni, per intercettare e rappresentare le forme molteplici del lavoro contemporaneo e confrontarsi da un lato con le sfide di ordine generale, dall'altro con le rivendicazioni personali sempre più diversificate, cercando sia di perseguire l'affermazione di diritti e tutele universali che di attuarli nel concreto di contesti specifici, in continua trasformazione.

Infine, è opportuno sottolineare che l'inchiesta, anche considerando i suoi limiti di ordine metodologico e operativo, può restituire solo una conoscenza parziale del variegato universo del mondo del lavoro, e mostra l'importanza e la complessità di condurre ricerche nell'epoca contemporanea, per cui è necessario favorire la produzione e la messa in rete delle conoscenze, con l'utilizzo di diverse tecniche, sia qualitative che quantitative, con approcci sempre più interdisciplinari.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A., 2009, Lavoro e classe: la grande inchiesta della Fiom, *Lavoro e diritto*, n. 3, pp. 337-350.
- Accornero A., Carmignani F. e Magna N., 1985, I tre “tipi” di operai Fiat, *Politica ed economia*, XVI, 5: 33-47.
- Altieri G., Carrieri M., Megale A., 2006, *Italia del lavoro oggi. Condizioni e aspettative dei lavoratori*, Roma, IRES.
- Altieri G., Carrieri M., Megale A., 2007, L’Italia del lavoro: un quadro d’insieme, *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, n. 1, pp. 35-62.
- Bell D., 1973, *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, New York, Basic Books.
- Bergamante F., Mandrone E. (a cura di), 2022, Rapporto Plus 2022. Comprendere la complessità del lavoro, Roma, Inapp.
- Bigi M., Cousin O., Méda D., Sibaud L. e Wieviorka M., 2015, *Travailler au XXI siècle. Des salariés en quête de reconnaissance*, Paris, Robert Laffont.
- Bubbico D., 2021, “La pratica dell’inchiesta operaia oggi tra militanza sindacale e ricerca universitaria”, in Pellegrino V., Massari M., a cura di, *Ricerca sociale ed emancipazione. Campi, posizionamenti e pratiche*, Genova University Press, pp. 108-112.
- Bubbico D., Di Nunzio D., Ferrucci G., 2020, Le condizioni di lavoro negli stabilimenti: i risultati dell’inchiesta tramite questionario, in In Bennati R., Bubbico D., Cavalca G., Comisso G., Di Nunzio D., Dorigatti L., Ferrucci G., Gaddi M., Garibaldo F., Moro A., Rinaldini M., Valerio S., *Lavorare in fabbrica oggi. Inchiesta sulle condizioni di lavoro in FCA/CNH*, Milano, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, pp. 27-53.
- Butera F., 2020, *Organizzazione e società. Innovare le organizzazioni dell’Italia che vogliamo*, Venezia, Marsilio.
- Cagliano R., Trucco P., Di Nunzio D., Bellomo S., Buresti G., Boccuni F., Calleri S., Frasccheri C., Lupi M., 2017, *IMPACT-RLS: indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro*, Roma, Inail.
- Campagna L., Cipriani A., Erlicher L., Neirotti P., Pero L., 2015, *Le persone e la fabbrica. Una ricerca sugli operai Fiat Chrysler in Italia*, Milano, GueriniNext.
- Canal T., Gualtieri V., Luppi M., 2023, Le determinanti di un buon lavoro durante l’emergenza sanitaria, *Working Paper Inapp*, n. 97.
- Canal T., Manente F., Murdica R., 2020, Qualità del lavoro, benessere e discriminazioni. Il clima lavorativo italiano dopo la crisi economica, *Economia & lavoro, Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali*, n. 1, Roma, Carocci.
- Carrieri M., 2011, “L’autonomia da ripensare”, *ERE Emilia Romagna Europa*, n. 8, pp. 47-55.
- Carrieri M., Damiano C. (a cura di), 2019, *Il lavoro che cambia verso l’era digitale. Terza indagine sui lavoratori italiani*, Roma, Ediesse.
- Carrieri M., Damiano C. (a cura di), 2021, *Come cambia il lavoro nell’era del Covid. Quarta indagine sui lavoratori italiani*, Roma, Arcadia Edizioni.
- Carrieri M., Damiano C., Ugolini B. (a cura di), 2005, *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Roma, Ediesse.
- Castells M., 1996, *The Rise of the Network Society. The Information Age: Economy, Society and Culture*, Vol. I, Cambridge, MA, Oxford, UK, Blackwell.
- Cipriani A., Ponzellini A.M., 2019, *Colletti bianchi. Una ricerca nell’industria e la discussione dei suoi risultati*, Firenze, Firenze University Press.
- Como E., 2008, *La voce di 100.000 lavoratrici e lavoratori. Presentazione dei risultati dell’inchiesta nazionale sulla condizione dei metalmeccanici in Italia*, Roma, Meta Edizioni.

- De Angelis G., Di Nunzio D., 2021, Indagine sulle condizioni di salute delle lavoratrici e dei lavoratori nell'industria e nei servizi, *Notiziario Inca*, n. 4.
- De Palma D., Rieser V., Salvadori E., 1965, L'inchiesta alla Fiat nel 1960-61, *Quaderni rossi*, 5: 214-255.
- Delaria I., Di Nunzio D., 2019, L'azione sindacale per la prevenzione: conoscenza, partecipazione e controllo nei contesti aziendali industriali. In: Stanzani C., a cura di, *Il Centro Ricerche e Documentazione rischi e danni da lavoro, 1974-1985, Uno studio storiografico, sociologico e giuridico di una stagione sindacale*, Milano, Franco Angeli, pp. 85-114.
- Di Nicola P., della Ratta-Rinaldi F., Ioppolo L., Rosati S., 2014, *Storie precarie. Parole, vissuti e diritti negati della generazione senza*, Roma, Ediesse.
- Di Nunzio D., 2018, L'azione sindacale nell'organizzazione flessibile e digitale del lavoro, *Economia e Società Regionale*, n. 2, pp. 77-92.
- Di Nunzio D., 2021, *Lavoro informatico e lavoro agile: reti flessibili nello spazio e nel tempo. Inchiesta nel settore informatico nel Lazio*, Working Paper Fondazione Di Vittorio, n.4/2021.
- Di Nunzio D., 2022, Ricerca-intervento e azione sindacale: teoria, metodo e esperienze per un modello adattivo, *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, n.2.
- Di Nunzio D., a cura di, 2011, *Rischi sociali e per la salute. Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Roma, Ediesse.
- Di Nunzio D., a cura di, 2015, *Il rischio stress lavoro-correlato nel settore metalmeccanico. L'opinione dei rappresentanti sindacali*, Roma, Ediesse.
- Di Nunzio D., Ferrucci G., Mensi M., 2019, *Il lavoro informatico: reti organizzative, condizioni di lavoro e azione sindacale*, Roma, Ediesse.
- Di Nunzio D., Pedaci M., Pirro F. e Toscano E., 2022, *Il lavoro agile del personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario degli atenei statali: un'indagine sull'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori*, Working Paper Fondazione Di Vittorio, n.3/2022.
- Di Nunzio D., Toscano E., 2016, I professionisti autonomi in Italia. Condizioni, aspettative e rappresentanza. *Quaderni Di Rassegna Sindacale. Lavori*, 4, pp. 61-79.
- Di Nunzio D., Toscano E., 2018, L'azione sindacale nella frammentazione: il caso dei lavoratori nello spettacolo dal vivo. *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, 1, pp. 101-115.
- Farro, A.L., Lustiger Thaler, H., (eds), 2014, *Reimagining Social Movements. From collective to individuals*, London, Ashgate.
- Ferrarotti F., 1960, *La sociologia industriale in America e in Europa*, Torino, Taylor.
- Gallino L., a cura di, 1960, *L'industria e i sociologi*, Milano, Edizioni di Comunità.
- Huws U., 2014, *Labour in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*, New York: Monthly Review.
- Istat, Sabbatini A., Della Ratta-Rinaldi, 2019, *L'organizzazione del lavoro in Itali: orari, luoghi, grado di autonomia*, Istat.
- Leonardi S., 2015, "Il Wcm alla Fiat: quali implicazioni per le condizioni di lavoro e le relazioni industriali?", *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, n. 5, pp. 131-142.
- Leonardi S., 2022, "Ricerca e sindacato. Riflessioni su un rapporto necessario, necessariamente complesso", *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, n. 2, pp. 121-131.
- Masiero N., a cura di, 2022, *Ricerca sociale e azione sindacale: fra reciprocità e confronto*, Roma, Futura Editrice, pp. 201-219.
- Panzieri R., 1965, Uso socialista dell'inchiesta operaia, *Quaderni rossi*, 5, pp. 67-76.
- Pirone F., 2021, "Il ricercatore, i segretari e i delegati: il rapporto tra ricerca sociologica militante e attività sindacale", in Pellegrino V., Massari M., a cura di, *Ricerca sociale ed emancipazione. Campi, posizionamenti e pratiche*, Genova University Press, pp. 113-118.
- Pirro F., Toscano E., Di Nunzio D., Pedaci M., 2022, When school 'stayed home'. A socio-

1. INCHIESTA E AZIONE SINDACALE

- logy of work approach on the remote work of teachers during the lockdown for the Covid-19 pandemic: the case of Italy, *International Review of Sociology*.
- Pizzorno A., 1960, *Comunità e razionalizzazione*, Torino, Einaudi.
- Pleyers G., Capitaine B., 2016, eds, *Mouvements sociaux. Quand le sujet deviant acteur*, France, Edition de la Maison des sciences de l'homme.
- Regalia I., 2012, "Sindacato e ricerca: una riflessione storico/critica su un rapporto necessariamente complesso", *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, n. 3, pp. 69-82.
- Sennett R., 2008, *The Craftsman*, New Haven-London, Yale University Press.
- Toscano E., 2018, *Il movimento alterglobal in Europa: soggettività e costruzione di alternative*, Roma, Aracne Editrice.
- Touraine A., 1969, *La société post-industrielle*, Paris, Denoël-Gonthier.
- Touraine A., 1993, *Critica della modernità*, Milano, il Saggiatore.
- Trentin B., 1979, Una linea autonoma con una autonoma ricerca. Intervista di Raul Wittenberg, *Rassegna Sindacale*, XXV, 4, 25 gennaio.
- Wieviorka M., 2008, *Neuf leçons de sociologie*, Paris, Éditions Laffont.

2.

L'inchiesta di massa: il metodo, il campione e l'universo

*Daniele Di Nunzio, Giuliano Ferrucci,
Francesca della Ratta, Emanuele Toscano**

Introduzione

Nel presente capitolo sono presentati i tratti essenziali del metodo dell'inchiesta di massa, il profilo dei rispondenti raggiunti e un confronto tra il campione e la popolazione di riferimento (universo).

Nella prima parte è illustrata la metodologia, l'approccio teorico e le scelte operative adottate. Nella seconda parte è descritto il campione di rispondenti al fine di evidenziarne le caratteristiche specifiche.

2.1. Il senso dell'inchiesta di massa: obiettivi di ricerca e di intervento

La ricerca è stata condotta attraverso un approccio metodologico di ricerca-intervento (Di Nunzio 2022), adottando nello specifico la tecnica dell'inchiesta di massa tramite questionario standardizzato.

I riferimenti teorici principali nella definizione della metodologia di ricerca-intervento possono essere rinvenuti nella sociologia dell'azione e del soggetto (Touraine 1993, 2017; Wieviorka 2008), che interpreta la vita sociale considerando l'implicazione individuale nell'azione collettiva e i processi di soggettivazione e de-soggettivazione, per l'affermazione del sé e la trasformazione degli assetti sociali, da cui consegue una determinata interpretazione del ruolo degli attori nell'ambito della ricerca empirica, che li vede protagonisti del percorso di elaborazione collettiva delle conoscenze e di auto-analisi. In questo approccio, il

* Daniele Di Nunzio: Responsabile Area Ricerca, Fondazione Di Vittorio; Coordinatore scientifico dell'Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori.

Giuliano Ferrucci: Ricercatore, Fondazione Di Vittorio.

Francesca della Ratta: Sociologa del lavoro, Prima ricercatrice presso Inapp, struttura mercato del lavoro.

Emanuele Toscano: Professore associato di Sociologia Generale presso l'Università degli Studi G. Marconi.

Le opinioni sono espresse a titolo personale e non impegnano l'istituto/università di appartenenza degli autori/autrici.

percorso di ricerca serve agli attori per acquisire consapevolezza sulla propria condizione e contribuire alla costruzione di processi di soggettivazione individuali e collettivi.

L'inchiesta ha adottato un metodo di ricerca intervento funzionale sia a perseguire obiettivi di ordine scientifico sia a favorire l'azione collettiva e innescare dei processi di riflessione sul sé e di ascolto degli attori che rispondevano al questionario.

Al fine di perseguire questi obiettivi l'inchiesta è stata condotta in ogni sua fase con un approccio caratterizzato da tre dimensioni: inclusione, collaborazione e partecipazione.

- a. *Inclusione*. Il questionario è stato distribuito con l'obiettivo di raggiungere la più ampia platea possibile di lavoratrici e lavoratori. L'inchiesta era aperta a tutte/i, considerando tutti i settori pubblici e privati, tutte le dimensioni di impresa, tutte le tipologie contrattuali (tempo indeterminato, a termine, in somministrazione, autonomo) e anche chi era senza contratto o disoccupata/o.
- b. *Collaborazione*. L'inchiesta è stata condotta attraverso una collaborazione tra la comunità scientifica e l'organizzazione sindacale, con dei gruppi di lavoro che hanno condiviso l'elaborazione delle domande di ricerca, la definizione delle tecniche di indagine, la disseminazione del questionario e l'analisi dei risultati:
 - un gruppo di ricerca inter-disciplinare a cui hanno partecipato ricercatrici e ricercatori esperti di scienze sociali, economiche e statistiche della Fondazione Di Vittorio, Università e Enti di ricerca, Istituti di ricerca e Uffici studi delle categorie sindacali;
 - un comitato di pilotaggio nazionale a cui partecipano tutte le categorie sindacali della Cgil (Filcams, Filctem, Fillea, Filt, Fiom, Fisac, Flai, Flc, Fp, Nidil, Slc, Spi);
 - la collaborazione con le strutture sindacali territoriali, le camere del lavoro, il patronato Inca e i servizi del Caaf, Auser, Futura, Collettiva.it e altre organizzazioni collaterali della Cgil.
- c. *Partecipazione*. La diffusione del questionario è stata garantita dalla partecipazione attiva delle strutture sindacali della Cgil ad ogni livello (rappresentanze aziendali, federazioni di settore, strutture territoriali, servizi e camere del lavoro, siti web).

Nello specifico, la ricerca è stata condotta attraverso un'inchiesta di massa con questionario standardizzato, con un campione aperto fondato su due fattori: l'auto-selezione dei rispondenti e la capacità di disseminazione delle reti sindacali.

La scelta di non limitare l'accesso al questionario a lavoratrici e lavoratori scelte/i con metodo casuale (come sarebbe stato nel caso di un campione probabilistico) risponde dunque all'esigenza di: a) favorire un percorso di auto-analisi e riconoscimento dell'attore in una condizione che è al tempo stesso personale e condivisa, nell'ambito del mondo del lavoro contemporaneo; b) favorire la costruzione di azioni collettive, rendendo chiaro il percorso che lega l'inchiesta

allo sviluppo dell'azione sindacale e collaborando con le stesse organizzazioni sindacali per diffonderla e promuoverla (Di Nunzio e Toscano 2016 e 2018). L'inchiesta di massa dunque non mira ad avere una rappresentazione del mondo del lavoro per come esso si presenta nel contesto italiano ma ad avere una rappresentazione delle condizioni e delle aspettative da parte delle lavoratrici e lavoratori che possono essere intercettati dalle organizzazioni sindacali e che hanno interesse a partecipare alla ricerca nell'ambito di un progetto che lega l'analisi all'intervento. I rispondenti non sono soggetti a un processo di selezione casuale *ex ante* ma, al contrario, di "auto-selezione" che li porta a partecipare all'inchiesta per scelta spontanea. Quindi, la selezione del campione è stata affidata, da un lato, alla capacità delle reti sindacali di diffondere il questionario e, dall'altro, all'interesse dei rispondenti e alla loro volontà di partecipare all'inchiesta.

Pur considerando questi aspetti teorici e metodologici, l'inchiesta ha comunque cercato per quanto possibile di intercettare un campione simile all'universo, attraverso dei monitoraggi periodici e interventi volti a ridurre gli scostamenti tra la popolazione intercettata e la reale composizione del mondo del lavoro italiano, considerando come variabili di riferimento il sesso, il territorio, il settore. In questo capitolo è presentato il risultato di questo processo di disseminazione e monitoraggio, attraverso un confronto tra il campione e l'universo, al fine di evidenziare le specificità del campione raggiunto e il suo grado di rappresentatività.

2.2. Il questionario e la sua distribuzione

Il questionario è stato elaborato attraverso il confronto interno al gruppo di ricerca e al Comitato di pilotaggio, con una fase di test rivolta ad alcune tipologie di rispondenti¹. Il questionario è dunque il frutto di un'elaborazione collettiva e dell'esperienza pregressa maturata dalla Fondazione Di Vittorio sulle inchieste tramite questionario standardizzato, in particolare per i temi delle condizioni di lavoro, delle forme organizzative e dell'azione sindacale².

Il questionario è stato diffuso nei luoghi di lavoro e attraverso siti web e social network, con la possibilità di compilarlo online (sia da pc che da telefono) e in modalità cartacea, tra maggio e settembre 2022³.

¹ Il questionario è stato sottoposto a un test di validazione attraverso una somministrazione a 12 persone (rappresentanti, lavoratrici e lavoratori, disoccupate/i) per valutare e migliorare i seguenti aspetti: chiarezza delle domande, tempi e facilità di compilazione, interesse.

² Tra le numerose inchieste tramite questionario standardizzato a cui ha partecipato la Fondazione Di Vittorio, cfr.: Di Nunzio 2011, 2015 e 2021; Giaccone e Di Nunzio 2012 e 2015; Cagliano et al. 2017; Di Nunzio e Toscano 2016 e 2018; Di Nunzio, Ferrucci e Mensi 2019. Di Nunzio, Pedaci, Pirro e Toscano 2020 e 2022; Bubbico, Di Nunzio e Ferrucci 2020; Bubbico, Di Nunzio, Pedaci 2022; De Angelis e Di Nunzio 2021.

³ L'inchiesta aveva come riferimento online un sito sul quale era ospitato il questionario, con

Il questionario, unico per tutti i rispondenti, era composto da 53 domande, con una sezione a parte per i lavoratori autonomi e focus specifici per atipici e disoccupati⁴.

I temi indagati erano:

- a. il lavoro svolto, profilo contrattuale e professionale;
- b. le caratteristiche dell'impresa/ente e settore;
- c. l'organizzazione del lavoro;
- d. le condizioni di lavoro;
- e. rapporto con il sindacato, considerando le relazioni, i bisogni e le aspettative di intervento;
- f. informazioni anagrafiche ed economiche;
- g. impatti della pandemia di Covid-19 e dell'innovazione tecnologica.

Le domande su professione svolta e settore di attività economica sono state costruite con una tecnica a “imbuto”, vale a dire con una prima risposta uguale per tutti e con un approfondimento successivo visibile soltanto a chi selezionava una specifica professione o settore: in questo modo è stato possibile conciliare l'esigenza di sintesi con quella di disporre di dati piuttosto dettagliati per specifiche categorie professionali o settoriali.

Con riferimento all'impresa sono state rilevate, oltre alla dimensione dell'unità locale e a quella dell'azienda nel suo complesso, la distinzione tra settore privato, pubblico e terzo settore, l'eventuale attività svolta per la Pubblica Amministrazione (ad esempio attraverso lavoro con appalti) e l'appartenenza o meno a imprese multinazionali. Sono poi state inserite alcune domande sugli eventuali investimenti effettuati dall'azienda per innovazione negli ultimi due anni, sul grado di responsabilità rispetto al tema della sostenibilità ambientale, sulle conseguenze della pandemia sulla vita aziendale (chiusura, sospensione, delocalizzazione o riduzione del personale) e sui principali rischi percepiti rispetto al futuro dell'azienda/ente.

L'organizzazione e le condizioni di lavoro sono state indagate sia attraverso quesiti classici sull'orario di lavoro, lo straordinario, il lavoro festivo o serale, l'articolazione in turni, la partecipazione a attività di formazione aziendali, la diffusione del lavoro da casa e la soddisfazione per alcuni aspetti del lavoro (retribuzione, conciliazione vita lavoro, prospettive di carriera e realizzazione personale nel lavoro), sia attraverso quesiti specifici finalizzati ad indagare la quantità di lavoro da remoto desiderato per il futuro, l'autonomia e complessità del lavoro, gli eventuali rischi anche in termini di stress, discriminazioni o la presenza

una presentazione degli obiettivi e del progetto di ricerca. Il sito conteneva anche materiali di comunicazione per la promozione sia online che nei luoghi di lavoro rivolti a rappresentanti sindacali e lavoratori. Sito web: www.collettiva.it/inchiestalavoro.

⁴ Il questionario è disponibile nell'allegato 1 insieme alla definizione degli indici. L'inchiesta sul professionismo autonomo è stata condotta in maniera separata, con un questionario differente da quello utilizzato per tutte le altre figure contrattuali; la metodologia e i risultati sono approfonditi nel capitolo 27 di questo volume.

di situazioni di pericolo. Particolare attenzione è stata rivolta alla questione della tecnologia, sia in riferimento a ritmi di lavoro vincolati da macchinari o programmi informatici che alla percezione dell'impatto che la tecnologia potrà avere in futuro sul miglioramento o peggioramento delle condizioni di lavoro. Alcuni quesiti sono poi stati dedicati alla sicurezza sul lavoro, sia in relazione all'eventuale infortunio da lavoro subito dagli/le intervistati/e (escluso il Covid-19) che alla valutazione sulla prevenzione dei rischi per la salute nell'impresa/ente.

La sezione sulla rappresentanza era infine finalizzata a rilevare, oltre all'appartenenza sindacale e all'eventuale ruolo sindacale svolto, aspetti quali la conoscenza del proprio contratto di lavoro o la presenza di un accordo di secondo livello, la valutazione circa le possibilità di contrattazione individuale delle condizioni o dei carichi di lavoro degli intervistati/e e il grado di partecipazione politico-sindacale dell'ultimo anno. Rispetto al rapporto con il sindacato, per gli/le iscritti/e sono state rilevate le ragioni dell'iscrizione mentre per i/le non iscritti/e i motivi della mancata iscrizione. Sono state poi inserite domande a risposta multipla sugli aspetti da migliorare con la contrattazione nell'azienda, sulle priorità di intervento del sindacato a livello generale nel confronto con le istituzioni e sui servizi sindacali offerti che potrebbero essere rafforzati. Dopo la sezione sui dati anagrafici è stato inserito un quesito aperto, opzionale in cui si chiedeva "Se vuoi, puoi aggiungere un commento libero (sulle tue condizioni di vita e di lavoro, sul sindacato, sull'inchiesta, ecc.)".

Le domande del questionario sono state elaborate in maniera da consentire la costruzione di alcuni indici per facilitare l'analisi di fenomeni complessi, considerando alcuni aspetti centrali per la ricerca, quali: la precarietà (coerenza e stabilità occupazionale); la propensione verso l'innovazione e la sostenibilità ambientale dell'impresa; la dipendenza dalla tecnologia nel proprio lavoro; i tempi di lavoro e la frequenza dei cosiddetti orari antisociali; l'atteggiamento verso il lavoro da remoto; il grado di autonomia e l'intensità del lavoro; l'esposizione a fattori di rischio psico-sociale; la salute psico-fisica.

Alcune domande necessarie a definire il profilo del rispondente (genere, settore, contratto, occupazione) sono state oggetto di particolare attenzione al fine di soddisfare le esigenze di comparazione con altri lavori di ricerca (in particolare considerando le statistiche ufficiali del sistema nazionale) e favorire un'analisi approfondita dei fenomeni, in particolare:

a) *Sesso e genere*. Nel questionario si è ritenuto opportuno distinguere il sesso alla nascita dal "genere nel quale si indentifica il rispondente" ("uomo", "donna", "non binario", "preferisco non rispondere").

b) *Settore*. Per la definizione dei settori si è fatto riferimento a tre fattori: 1) la classificazione delle attività economiche Ateco; 2) i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (Ccnl); 3) le strutture organizzative del sindacato, nelle sue articolazioni di categoria per settori e sotto-settori (per promuovere la diffusione del questionario, per favorire una lettura dei dati che rispondesse anche alle esigenze

interpretative del sindacato e, anche, per favorire l'identificazione del rispondente con il settore). Le domande sul settore sono state costruite con un'articolazione che consente di ricondurre le risposte a tutti e tre gli ordini di classificazione di cui sopra.

c) *Tipologia occupazionale*. Per le classi professionali si è fatto riferimento alla classificazione Istat (CP2011) che è stata ridefinita con l'obiettivo di individuare un insieme coerente di mansioni/attività nonché il livello di qualifica/specializzazione (mantenendo la possibilità di riferimento alla classificazione Istat).

d) *Tipologia contrattuale*. Il questionario è stato indirizzato a tutti i lavoratori con qualsiasi forma contrattuale e, anche, ai disoccupati: per i lavoratori con contratti temporanei sono state previste alcune domande aggiuntive volte ad indagare la maggiore o minore discontinuità professionale e la durata del contratto in corso; per i disoccupati sono state imposte alcune domande per mettere a fuoco la loro vulnerabilità e le loro aspettative (considerati in una matrice a parte rispetto al campione di 31.014 questionari); per i professionisti autonomi ad alta qualifica è stato costruito un questionario a parte (nell'ambito dell'inchiesta "Professionista oggi", anche in questo caso oggetto di analisi tramite una matrice separata vista la specificità delle domande poste⁵).

2.3. *Il disegno campionario*

L'inchiesta era aperta a tutte/i le lavoratrici/lavoratori che volessero rispondere.

Non erano previsti criteri di selezione a-priori (chiunque poteva rispondere) e il campione finale, di tipo "non probabilistico"⁶, rappresenta l'opinione di una platea specifica: le lavoratrici e i lavoratori intercettati dall'inchiesta attraverso le reti sindacali della Cgil. Il che non ha impedito di raggiungere anche lavoratori non iscritti al sindacato o iscritti ad altri sindacati.

Come già precisato, per cercare di intercettare una platea di rispondenti simile all'universo, il campione è stato progettato per quote in riferimento alle distribuzioni dei dipendenti per settore, area geografica e sesso, per cui si è cercato di ottenere – attraverso attività di monitoraggio – distribuzioni per quanto possibile *simili*⁷ alle distribuzioni osservate sulla popolazione di riferimento. Dal momento che il compito di coinvolgere i potenziali partecipanti era demandato alle singole categorie sindacali e che queste hanno voce, soprattutto, in aziende con più di 15

⁵ Per le inchieste sul professionismo autonomo, cfr.: Di Nunzio e Toscano 2016 e 2018e il capitolo 27 in questo volume.

⁶ Un campione si definisce "probabilistico" quando ogni soggetto di cui è composta la popolazione target ha probabilità nota e maggiore di zero di essere estratto. Il criterio della casualità della scelta è alla base del campionamento probabilistico.

⁷ Due distribuzioni di frequenze assolute si dicono "simili" se sono uguali le corrispondenti distribuzioni di frequenze percentuali.

dipendenti, per la determinazione delle quote abbiamo considerato quale popolazione di riferimento la totalità dei dipendenti presso aziende con più di 15 addetti (distribuzioni stimate in media 2020 sui microdati della *Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro*, RcfI)⁸.

L'attività di monitoraggio svolta nella fase di raccolta dei questionari prevedeva l'analisi mensile delle distribuzioni campionarie per settore, regione e sesso, ed è stata condotta attraverso delle riunioni specifiche con il Comitato di pilotaggio. Queste riunioni erano funzionali a favorire la collaborazione tra il gruppo di ricerca e le reti sindacali (a livello di settore e territorio) per sollecitare la diffusione mirata dell'inchiesta e raggiungere i contesti e i profili individuali per i quali si rilevava uno scarto eccessivo tra il campione e l'universo.

Inoltre, l'inchiesta è stata promossa attraverso delle campagne di comunicazione, in collaborazione con la casa editrice Futura e Collettiva, utilizzando anche i social network e adottando sistemi di profilazione per target (età, sesso, territorio).

L'indicazione delle quote ha pertanto permesso di fissare il numero minimo di questionari da raccogliere con il contributo delle singole categorie sindacali (a cui si fanno corrispondere determinati settori produttivi), per un totale atteso di almeno 18.750 questionari. Il numero di questionari valutati nella presente ricerca (31.014, su un totale di quasi 50 mila questionari compilati in tutto o in parte) ha di gran lunga superato questa soglia.

Il criterio usato per la selezione dei questionari validi consisteva nelle risposte date ad un set di domande obbligatorie⁹ e in un tempo minimo di compilazione (5 minuti)¹⁰. La scelta della risposta a determinate domande garantiva la possibilità di tracciare di ogni singolo rispondente il profilo socio-demografico e lavorativo mentre il tempo minimo di inserimento permetteva di escludere modalità di compilazione automatica tramite “bot”.

2.4. Il campione e la popolazione di riferimento

L'utilizzo di diverse tecniche di rilevazione comporta esiti diversi dal punto di vista della ricerca ed è bene tenerne conto per interpretare i risultati.

⁸ Per la ricostruzione della popolazione dei dipendenti di aziende con più di 15 addetti si è fatto ricorso alla domanda sul numero di lavoratori presenti nella sede di lavoro (v. questionario Istat della *Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro*), con opportuni accorgimenti per considerare le aziende/enti con più stabilimenti/sedi. A causa della mancata disponibilità dei nuovi dati Istat per tutto il 2021, per la progettazione delle quote sono stati utilizzati i dati in media 2020 mentre per i confronti tra campione e popolazione di riferimento illustrati nel seguito sono stati utilizzati i dati in media 2021.

⁹ Le domande obbligatorie erano: 1. *Qual è il tuo contratto di lavoro?* 2. *Quale lavoro svolgi?* 3. *In quale settore?* 4. *Qual è il tuo sesso alla nascita?* 5. *Qual è il tuo anno di nascita?* 6. *In quale provincia lavori?*

¹⁰ Alcune domande obbligatorie erano poste alla fine del questionario, proprio con l'obiettivo di validare questionari con un'alta percentuale di completamento.

Le criticità e le potenzialità proprie delle inchieste online sono state indagate sin dalle prime esperienze conseguenti alla diffusione di internet (Kaye e Johnson 1999) e gli studi più recenti mostrano da un lato le potenzialità (in particolare derivanti dai costi bassi, dalla forte flessibilità dello strumento, dall'autonomia lasciata al rispondente nella gestione dei tempi di compilazione, dalla possibilità di inserire controlli di qualità nella fase di compilazione), dall'altro evidenziano le criticità, soprattutto in riferimento alla platea raggiunta, considerando le difficoltà di rispettare un campione rappresentativo, di raggiungere le persone meno istruite e con minore familiarità con le tecnologie digitali, il rischio di risposte multiple da parte di un unico rispondente e di raccogliere questionari incompleti (Vehovar e Manfreda 2008; Marbach 2016; Ball 2019; Van Quaquebeke et al. 2022). Inoltre, la tecnica adottata può condizionare anche il tipo di risposta, considerando se esiste o meno una relazione diretta tra chi fa le domande e l'intervistato come, ad esempio, nelle inchieste telefoniche che, da un lato, favoriscono la comprensione delle domande attraverso l'assistenza di chi le pone, e, dall'altro, limitano i tempi di risposta ed espongono al rischio di risposte false dovute alla ricerca di desiderabilità sociale (Zhang et al. 2016).

Per quanto riguarda questa inchiesta, è bene evidenziare che, nonostante fosse disponibile anche la possibilità di compilare un questionario cartaceo diffuso grazie alle reti sindacali che hanno promosso l'inchiesta, la maggior parte delle risposte è arrivata attraverso il questionario da compilare online tramite telefono o computer (con un inevitabile bias a favore di chi ha maggiore familiarità con le tecnologie digitali, quindi occupate/i con titoli di studio più elevati e che svolgono professioni impiegate). D'altra parte, il questionario cartaceo, è stato utilizzato quasi esclusivamente da parte di operai con basso titolo di studio, nelle regioni del Mezzogiorno (anche considerando l'ampio ricorso al cartaceo da parte delle rappresentanze sindacali nell'agricoltura)¹¹.

Poiché la raccolta dei questionari è stata alimentata soprattutto attraverso la rete sindacale, con l'obiettivo esplicito di raggiungere tutte le tipologie contrattuali, tutti i settori e tutte le dimensioni di impresa, l'invito alla compilazione è arrivato anche, come auspicato, ai lavoratori delle piccole e delle micro-impresе, meno sindacalizzati. Tuttavia, come già anticipato, il peso relativo di questi ultimi all'interno del campione resta sensibilmente al di sotto di quello registrato nella totalità dei dipendenti: in fase di analisi, quindi, la popolazione di riferimento si può considerare, in prima istanza, quella formata dagli occupati dipendenti delle imprese medio-grandi con alti tassi di sindacalizzazione.

Vediamo nel dettaglio alcune caratteristiche nel confronto con la totalità dei dipendenti così come descritta dai dati Istat (tab. 2.1):

¹¹ I questionari validi sono in totale 31.014, di cui compilati online 30.194, 772 cartacei e altri 48 da compilazione assistita (compilazione con l'aiuto di un operatore, ad esempio per le difficoltà di comprensione della lingua italiana).

- a. *Sesso*. Le donne rappresentano la maggioranza del campione (54,5%), una percentuale nettamente più alta di quella registrata sulla totalità dei dipendenti dell'universo di riferimento (a prevalenza maschile).
- b. *Età*. Il campione presenta una distribuzione per età sbilanciata sulle classi degli over 49, nelle quali si colloca la metà dei rispondenti (contro il 36% registrato sulla totalità dei dipendenti); di contro, soltanto il 10,5% del campione ha meno di 35 anni, una frazione pari a meno della metà di quella stimata su tutti i dipendenti.
- c. *Titolo di studio*. Un rispondente su tre ha conseguito un titolo universitario (33,9%, vale a dire 10 punti sopra la stessa percentuale calcolata su tutti i dipendenti) e soltanto uno su otto non è andato oltre la licenza media (12,2%, contro il 29,2% stimato su tutti i dipendenti).
- d. *Territorio*: le differenze più rilevanti tra il campione e l'universo risultano nella sopra-rappresentazione del Centro (30,7% nel campione vs 21,5% nell'universo) e nella sotto-rappresentazione del Mezzogiorno (11,7% nel campione, percentuale pari a circa la metà di quella osservata nell'universo).
- e. *Settore*. Grazie al lavoro di monitoraggio già descritto, la distribuzione dei rispondenti tra i macro-settori è abbastanza simile a quella dell'universo: differenze si rilevano nei servizi – dove lavorano circa tre rispondenti su quattro (72,5%, 4 punti sopra la stessa percentuale registrata sulla totalità dei dipendenti) – e, soprattutto, nelle costruzioni, dove lavora soltanto l'1,4% del campione (una percentuale, questa, sensibilmente più bassa di quella osservata sulla totalità dei dipendenti, pari a 5,3%).
- f. *Contratto*. Sette rispondenti su dieci hanno un contratto a tempo indeterminato full-time (70,1%) mentre uno su sei (16,6%) è stabile part-time; il 13,3% del campione ha un contratto atipico, per lo più a tempo determinato (8,6%). La distribuzione dei rispondenti per tipo di contratto è in linea con la distribuzione osservata sulla totalità dei dipendenti.
- g. *Cittadinanza*. Il 2,1% dei rispondenti è di cittadinanza straniera mentre gli italiani nati all'estero rappresentano il 3,1% del campione: la percentuale di lavoratori immigrati coinvolti nell'inchiesta è quindi sensibilmente più bassa della percentuale di stranieri registrata in Italia sulla totalità dei dipendenti (11,2%). I migranti raggiunti lavorano per lo più nei settori dell'agricoltura e dell'agroindustria, del commercio, della ristorazione e alberghiero, dei servizi di cura e assistenza sociale.
- h. *Dimensione d'impresa*. Se valutiamo la distribuzione dei rispondenti per classe dimensionale della sede di lavoro (numero di dipendenti che lavorano nella sede dell'intervistato), si apprezza il peso della classe delle grandi aziende con almeno 250 dipendenti (40%), pari a quasi 3 volte il peso della stessa classe stimato sull'universo (totalità dei dipendenti) e a circa 2 volte il peso della stessa classe registrato sui dipendenti di aziende con almeno 16 addetti (come da nostre elaborazioni su dati RFL)¹². Il campione si caratterizza quindi per il

¹² La Rfl registra il numero di persone che lavorano nella sede di lavoro dell'intervistato: la

peso elevato dei lavoratori di grandi aziende mentre i lavoratori delle imprese piccole e medio-piccole (fino a 49 addetti nella stessa sede di lavoro) rappresentano soltanto il 26% (contro il 56% osservato tra tutti i dipendenti e il 36% tra i dipendenti delle aziende con almeno 16 addetti).

Tab. 2.1 - Confronto tra i dati Istat dell'universo (totale dipendenti e dipendenti aziende con più di 15 addetti) e campione raggiunto dall'Inchiesta (valori percentuali e valori assoluti)

	Totale dipendenti (Istat, MEDIA 2021)	Totale dipendenti in aziende con più di 15 addetti (Istat, MEDIA 2021)	Campione inchiesta	
SESSO	%	%	v.a.	%
Maschio	54,8	56,8	13.735	44,3
Femmina	45,2	43,2	16.883	54,4
TOTALE	100,0	100,0	30.618*	98,7*
ETÀ	%	%	v.a.	%
Fino a 34 anni	23,7	21,6	3.263	10,5
35-49	40,0	40,4	12.190	39,3
50-59	28,5	29,9	12.184	39,3
60 e +	7,9	8,0	3.377	10,9
TOTALE	100,0	100,0	31.014	100,0
TITOLO DI STUDIO	%	%	v.a.	%
Fino a licenza media	29,2	24,0	3.757	12,2
Diploma	47,1	46,8	16.654	54,0
Titolo universitario	23,7	29,2	10.445	33,9
TOTALE	100,0	100,0	30.856	100,0
RIPARTIZIONE DI LAVORO	%	%	v.a.	%
Nord-Ovest	30,7	32,2	11.251	36,3
Nord-Est	23,0	24,0	6.597	21,3
Centro	21,5	21,5	9.524	30,7
Mezzogiorno	24,9	22,3	3.642	11,7
TOTALE	100,0	100,0	31.014	100,0
MACRO-SETTORE	%	%	v.a.	%
Agricoltura	2,8	1,4	940	3,0
Industria in s. stretto	23,5	27,6	7.156	23,1
Costruzioni	5,3	3,2	425	1,4
Servizi	68,5	67,8	22.493	72,5
TOTALE	100,0	100,0	31.014	100,0
DIMENSIONE DI IMPRESA**	%	%	v.a.	%
Fino a 15 persone	37,6	8,9	4.148	13,6
16-49	18,4	26,9	3.823	12,5
50-249	21,0	30,7	7.839	25,7
250 o più	13,7	20,0	12.313	40,3
Non sa	9,2	13,5	2.397	7,9
Totale	100,0	100,0	30.520	100,0

* 1,3% degli intervistati "preferisce non rispondere"; ** numero dipendenti nella sede di lavoro

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil e microdati Istat della Rcfj, media 2021.

distribuzione del numero di addetti per classe dimensionale stimata sui microdati della Rcfj è quindi molto diversa dalla distribuzione del numero di addetti per classe dimensionale pubblicata dal Registro Statistico delle Imprese Attive (Asia). Quest'ultima, infatti, proviene da fonti diverse (amministrative e statistiche), esclude dal campo di osservazione numerose attività economiche (tra le quali annoveriamo quelle agricole e quelle dell'amministrazione pubblica, difesa e assicurazione sociale obbligatoria, nonché le attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico) e, infine, si riferisce all'azienda nel suo complesso, non alla sede di lavoro.

2. L'INCHIESTA DI MASSA: IL METODO, IL CAMPIONE E L'UNIVERSO

Tab. 2.2 - Distribuzione del campione per settore (valore assoluto e percentuale)

		v.a	%	
Agricoltura	Coltivazioni agricole e prodotti animali, caccia	424	1,4	
	Silvicoltura ed utilizzo di aree forestali	104	0,3	
	Pesca e Acquacoltura	19	0,1	
	Servizi connessi all'agricoltura (es Conto-terzisti)	294	0,9	
	Agricoltura, silvicoltura e Pesca n.a.s.	99	0,3	
Costruzioni	Costruzioni	276	0,9	
	Cemento, Lapidari, Laterizi e Manufatti	60	0,2	
	Restauro	58	0,2	
	Costruzioni n.a.s.	31	0,1	
Industria	Industrie alimentari/delle bevande/del tabacco	885	2,9	
	Industrie tessili	366	1,2	
	Confezione di articoli di abbigliamento	126	0,4	
	Fabbricazione di articoli in pelle e calzature	229	0,7	
	Fabbricazione di mobili	71	0,2	
	Industria del legno	124	0,4	
	Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	163	0,5	
	Stampa di pubblicazioni e riproduzione di supporti registrati	70	0,2	
	Fabbricazione di prodotti chimici	299	1,0	
	Fabbricazione di coke, petrolio e derivati	113	0,4	
	Fabbricazione di prodotti farmaceutici	215	0,7	
	Fabbricazione di prodotti di gomma/plastica	456	1,5	
	Fabbricazione di vetro, ceramica e derivati	92	0,3	
	Fabbricazione di prodotti in metallo/metallurgia	1.008	3,3	
	Fabbricazione di autoveicoli, motocicli e componentistica	388	1,3	
	Fabbricazione di altri mezzi di trasporto (tram, ferrovie, navi, aerei) e componentistica	164	0,5	
	Fabbricazione di macchinari/impianti	651	2,1	
	Fabbricazione di apparecchi elettrici / computer / elettrodomestici / condizionatori, ecc.	284	0,9	
	Riparazione, manutenzione, installazione di macchine ed apparecchiature	181	0,6	
	Altre industrie manifatturiere	1031	3,3	
	Industria manifatturiera n.a.s.	240	0,8	
	Servizi	Commercio, ristorazione e alberghi	2.487	8,0
		Trasporto, consegne e magazzinaggio	1.169	3,8
		Informatica	689	2,2
		Informazione, comunicazione, editoria	457	1,5
		Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio	711	2,3
		Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting	88	0,3
Agenzie di viaggio, attività immobiliari, servizi per gli uffici		76	0,2	
Attività artistiche, sportive, intrattenimento		212	0,7	
Attività bancarie, finanziarie, assicurative		3.326	10,7	
Riparazione autoveicoli e motocicli		30	0,1	
Istruzione, formazione e ricerca		3.944	12,7	
Attività professionali, scientifiche e tecniche		455	1,5	
Sanità e assistenza sociale		2.936	9,5	
Amministrazione pubblica e difesa		1.670	5,4	
Fornitura di energia elettrica, gas, acqua		603	1,9	
Gestione dei rifiuti, reti fognarie		202	0,7	
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali		101	0,3	
Altre attività di servizi		3.187	10,3	
Servizi n.a.s.	150	0,5		
Totale		31.014	100,0	

Nota: n.a.s. = "non altrimenti specificato" dal rispondente - Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La distribuzione degli intervistati per macro-categoria professionale (7 modalità) mostra che un rispondente su due svolge un lavoro di tipo impiegatizio oppure intellettuale mentre il 29% è impegnato in lavori da operaio o da tecnico; i servizi socio sanitari e il lavoro di cura alla persona interessano circa l'8% del campione, la vendita al pubblico il 6%.

Tab. 2.3 - Distribuzione del campione per professione (valore assoluto e percentuale)

CAMPIONE INCHIESTA		
MACRO-CATEGORIA PROFESSIONALE (I LIVELLO)	v.a.	%
Operaio / Tecnico	8.945	28,8
Impiegato / Lavoro intellettuale	15.491	50,0
Vendita al pubblico	1.921	6,2
Servizi socio-sanitari e di cura della persona	2.599	8,4
Lavoro artistico o sportivo	146	0,5
Pubblica sicurezza e lavoro militare di qualsiasi grado	243	0,8
Quadro o Dirigente	1.669	5,4
CLASSE PROFESSIONALE (II LIVELLO)	v.a.	%
Lavoro operaio generico	2.737	8,8
Lavoro operaio qualificato	1.797	5,8
Addetto/a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio	1.836	5,9
Conduzione di veicoli	615	2,0
Operaio agricolo - Coltivazione di piante e/o allevamento di animali	477	1,5
Lavoro tecnico specializzato	956	3,1
Operaio o tecnico n.a.s.	527	1,7
Lavoro esecutivo d'ufficio	5.587	18,0
Lavoro amministrativo specializzato	4.565	14,7
Lavoro intellettuale e scientifico specializzato	4.653	15,0
Impiegato / lavoro intellettuale n.a.s.	686	2,2
Vendita al pubblico a bassa specializzazione	1.627	5,3
Vendita al pubblico ad elevata specializzazione	176	0,6
Vendita al pubblico n.a.s.	118	0,4
Servizi socio-sanitari e di cura alla persona a bassa specializzazione	920	3,0
Servizi socio-sanitari e di cura alla persona ad alta specializzazione	1.425	4,6
Servizi socio-sanitari o di cura alla persona n.a.s.	254	0,8
Lavoro artistico	91	0,3
Lavoro sportivo	34	0,1
Lavoro artistico o sportivo n.a.s.	21	0,1
Pubblica sicurezza	219	0,7
Lavoro militare	13	0,0
Pubblica sicurezza o lavoro militare n.a.s.	11	0,0
Quadro o equivalente	1.350	4,4
Dirigente o equivalente	282	0,9
Quadro o Dirigente n.a.s.	37	0,1
Totale	31.014	100,0

Nota: n.a.s.= "non altrimenti specificato" dal rispondente

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Le sette macro-categorie professionali possono essere articolate in 19 classi¹³. Per valutare lo scostamento tra la distribuzione del campione e quella dell'universo dei dipendenti, abbiamo ricomposto le classi professionali in 8 categorie¹⁴, confrontabili con le nove della classificazione Istat (CP 2011)¹⁵.

Tab. 2.4 - Distribuzione del campione e dell'universo in 8 categorie professionali (valori percentuali)

<i>Campione Inchiesta Nazionale</i>		<i>Universo (dati Istat, 2021)</i>	<i>Tutti i dipendenti</i>	<i>Dipendenti di aziende con più di 15 addetti</i>
Quadri e dirigenti	5,4	Quadri, dirigenti, legislatori	9,0	12,2
Lavoro intellettuale e scientifico specializzato	17,2	Professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione	8,0	10,1
Professioni tecniche e tecnici specializzati	20,9	Professioni tecniche	15,2	18,0
Lavoro esecutivo d'ufficio	20,2	Professioni esecutive nel lavoro d'ufficio	15,0	15,9
Servizi di vendita al pubblico, servizi socio-sanitari a bassa specializzazione, pubblica sicurezza	10,5	Professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi	16,7	11,9
Operai qualificati	16,9	Operai qualificati*	22,3	20,9
Operai generici	8,8	Professioni non qualificate	12,8	9,8
Militari	0,0	Forze armate	0,9	1,3

* "artigiani, operai specializzati e agricoltori" + "conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili, conducenti di veicoli"

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil e su microdati Istat della Rcfl, media 2021

Come si può apprezzare dalla lettura della tabella 2.4, il campione raggiunto con l'inchiesta nazionale risulta, rispetto all'universo di tutti i dipendenti, sbilanciato verso le professioni intellettuali e scientifiche specializzate, le professioni tecniche e le professioni esecutive d'ufficio, mentre pesano meno all'interno del

¹³ Quando non ulteriormente specificata, la professione viene indicata con l'acronimo n.a.s. (non altrimenti specificata).

¹⁴ Le 8 categorie professionali sono state ricostruite alla luce delle definizioni Istat su cui è impostata la classificazione delle professioni 2011 (CP 2011), in particolare:

- i laureati impegnati in professioni socio-sanitarie e di cura ad alta specializzazione sono considerati, con farmacisti e artisti, nella categoria delle "professioni intellettuali e scientifiche";
- insieme ai tecnici specializzati, sono considerati nel novero delle "professioni tecniche": gli sportivi, chi svolge un lavoro amministrativo specializzato e chi presta servizi socio-sanitari ad alta specializzazione avendo conseguito al più una laurea di I livello;
- la vendita al pubblico (con eccezione dei farmacisti), le professioni di cura a bassa specializzazione (badanti, operatori socio-sanitari) e la pubblica sicurezza possono essere assimilate alla classe delle "professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi";
- i lavori di operaio generico si possono associare alla classe delle "professioni non qualificate".

¹⁵ Le 9 classi Istat sono state ridotte a 8 considerando nel cluster degli "operai qualificati" le due classi "artigiani, operai specializzati e agricoltori" e "conduttori di impianti, operai di macchinari fissi e mobili, conducenti di veicoli". Inoltre, sempre con riferimento alle classi Istat, al fine di confrontare (per quanto possibile) la distribuzione campionaria con quella dell'universo, abbiamo enucleato i "Quadri e i Dirigenti" per collocarli nella nuova classe "Quadri, dirigenti, legislatori" che integra quella originale "Legislatori e alta dirigenza".

campione le posizioni apicali (quadri e dirigenti), le professioni non qualificate, gli operai qualificati e le “professioni qualificate nelle attività commerciali e nei servizi”. Se si fa riferimento all’universo dei dipendenti delle imprese con più di 15 addetti, le differenze tendono ad attenuarsi sensibilmente, con eccezione per la categoria di quadri e dirigenti¹⁶.

I dati appena illustrati confermano che il questionario ha intercettato una platea eterogenea di professioni, con una distribuzione che approssima in misura soddisfacente quella osservata sull’universo delle imprese con più di 15 addetti.

Infine, una caratteristica rilevante del campione è il peso dei rappresentanti (Rsu, Rsa e/o Rls), che sono il 18,7% del totale, e quello dei semplici iscritti al sindacato, che sono il 63,5%, mentre il 17,8% non è né iscritta/o né rappresentante. Il tasso di sindacalizzazione del campione raggiunto (82%) è decisamente superiore a quello stimato per il nostro Paese (circa 32% nel 2019, fonte Oecd) e mostra la vicinanza al sindacato della platea raggiunta, conseguenza della scelta metodologica di attivare i nodi sindacali per promuovere l’inchiesta e distribuire i questionari.

2.5. Conclusioni

La platea rappresentata nell’inchiesta costituisce uno spaccato significativo del mondo del lavoro, in particolare di quello delle imprese medio grandi dove il sindacato è tradizionalmente più radicato e con una maggiore capacità di azione.

La distribuzione per macro-area, per età e per titolo di studio conferma l’esistenza di un *bias di selezione* determinato, per un verso, dalla maggiore disponibilità a partecipare da parte di chi è più istruito e motivato e, per altro verso, dal perimetro entro il quale si realizza l’attività del sindacato, all’interno del quale essa trova seguito e si sviluppa; un perimetro oltre il quale, anche in ragione delle caratteristiche strutturali del tessuto produttivo, polverizzato in una miriade di micro-imprese, risulta difficile intercettare una parte (anche consistente) della forza lavoro del nostro Paese.

In particolare, l’inchiesta restituisce il punto di vista della platea di riferimento per l’organizzazione sindacale (*core membership*), con un’elevata incidenza di iscritte/i e di rappresentanti sindacali (Rsu, Rsa e/o Rls): come già accennato, infatti, il campione è il risultato della mobilitazione delle categorie e dei territori e la sua composizione riproduce, in larga massima, il mondo del lavoro sindacalizzato. In questa chiave possiamo interpretare i cluster sotto-rappresentati (i lavoratori giovani, quelli del Mezzogiorno, gli immigrati, le posizioni apicali e un pezzo delle professioni operaie) come parti del mondo del lavoro nelle quali

¹⁶ Non prendiamo in considerazione i militari perché hanno un peso assai modesto nella forza lavoro e sono sostanzialmente assenti nel campione.

l'azione sindacale riesce a penetrare con più difficoltà ed è risultata meno incisiva nella diffusione dell'inchiesta.

D'altra parte, nonostante i limiti propri di un'inchiesta promossa da “una parte sociale”, l'indagine ha coinvolto con numeri molto superiori alle aspettative tutte le tipologie professionali in tutti i settori, mostrando l'ampia varietà di profili, condizioni, contesti e biografie che compongono il mondo del lavoro nel quale si realizza, giorno dopo giorno, l'attività del sindacato.

Riferimenti bibliografici

- Ball H. L., 2019, “About research: conducting online surveys”, *Journal of human lactation*, 35 (3), 413-417.
- Bubbico D., Di Nunzio D., Ferrucci G., 2020, “Le condizioni di lavoro negli stabilimenti: i risultati dell'inchiesta tramite questionario”, in Bennati R., Bubbico D., Cavalca G., Commisso G., Di Nunzio D., Dorigatti L., Ferrucci G., Gaddi M., Garibaldo F., Moro A., Rinaldini M., Valerio S., *Lavorare in fabbrica oggi. Inchiesta sulle condizioni di lavoro in FCA/CNH*, Milano, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, pp. 27-53.
- Bubbico D., Di Nunzio D., Pedaci M., 2022, “Prima di Amazon. Un'analisi dei percorsi occupazionali dei candidati alla somministrazione”, *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, n. 1/2022, pp. 55-67.
- Cagliano R., Trucco P., Di Nunzio D., Bellomo S., Buresti G., Boccuni F., Calleri S., Frasccheri C., Lupi M., 2017, *IMPACT-RLS: indagine sui modelli partecipativi aziendali e territoriali per la salute e la sicurezza sul lavoro*, Roma: Inail.
- De Angelis G., Di Nunzio D., 2021, “Indagine sulle condizioni di salute delle lavoratrici e dei lavoratori nell'industria e nei servizi”, *Notiziario Inca*, n. 4/2021.
- Di Nunzio D. (a cura di), 2015, *Il rischio stress lavoro-correlato nel settore metalmeccanico. L'opinione dei rappresentanti sindacali*, Roma, Ediesse.
- Di Nunzio D. (a cura di), 2011, *Rischi sociali e per la salute. Le condizioni di lavoro dei giovani in Italia*, Roma, Ediesse.
- Di Nunzio D., 2021, “Lavoro informatico e lavoro agile: reti flessibili nello spazio e nel tempo. Inchiesta nel settore informatico nel Lazio”, *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, n. 4.
- Di Nunzio D., 2022, “Ricerca-intervento e azione sindacale: teoria, metodo e esperienze per un modello adattivo”, *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, n.2.
- Di Nunzio D., Ferrucci G., Mensi M., 2019, *Il lavoro informatico: reti organizzative, condizioni di lavoro e azione sindacale*, Roma, Ediesse.
- Di Nunzio D., Pedaci M., Pirro F. e Toscano E., 2020, “La scuola «restata a casa». Organizzazione, didattica e lavoro durante il lockdown per la pandemia di Covid-19”, *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, n. 2.
- Di Nunzio D., Pedaci M., Pirro F. e Toscano E., 2022, “Il lavoro agile del personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario degli atenei statali: un'indagine sull'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori”, *Working Paper Fondazione Di Vittorio*, n. 3.
- Di Nunzio D., Toscano E., 2016, “I professionisti autonomi in Italia. Condizioni, aspettative e rappresentanza”, *Quaderni Di Rassegna Sindacale. Lavori*, vol. XVII, n. 4, p. 61-79.
- Di Nunzio D., Toscano E., 2018, “L'azione sindacale nella frammentazione: il caso dei

- lavoratori nello spettacolo dal vivo”, *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, vol. XIX, n. 1, pp. 101, 115.
- Giaccone M., Di Nunzio D., 2012, *Working conditions in the retail sector*, European Working Condition Observatory, Eurofound, Dublin.
- Giaccone M., Di Nunzio D., 2015, *Violence and harassment in European workplaces: Extent, impacts and policies*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Marbach G., 2016, *Le migliori pratiche nelle ricerche di mercato*, Milano, Rogiosi.
- Kaye B.K., Johnson T.J., 1999, “Research Methodology: Taming the Cyber Frontier: Techniques for Improving Online Surveys”, *Social Science Computer Review*, 17(3), 323-337.
- Touraine A., 1993, *Critica della modernità*, Milano, il Saggiatore.
- Touraine A., 2017, *Noi, soggetti umani. Diritti e nuovi movimenti nell'epoca postsociale*, Milano, il Saggiatore.
- Van Quaquebeke N., Salem M., van Dijke M., Wenzel R., 2022, “Conducting organizational survey and experimental research online: From convenient to ambitious in study designs, recruiting, and data quality”, *Organizational Psychology Review*, 12(3), 268-305.
- Vehovar V., Manfreda K., 2008, “Overview: Online surveys”, in Fielding N. G., Lee R. M., Blank G., *The Sage Handbook of Online Research Methods*, Sage Publications.
- Wieviorka M., 2008, *Neuf leçons de sociologie*, Paris, Laffont.
- Zhang X, Kuchinke L., Woud M.L., Velten J., Margraf J., 2017, “Survey method matters: Online/offline questionnaires and face-to-face or telephone interviews differ”, *Computers in Human Behavior*, 71, 172-180.

3.

Le professioni dei lavoratori coinvolti nell'inchiesta nazionale: profilo e punti di vista

*Giuliano Ferrucci**

Introduzione

Questo contributo va interpretato come una prima rappresentazione del contesto lavorativo che fa da sfondo agli approfondimenti tematici sviluppati nei capitoli successivi: la platea raggiunta dall'inchiesta nazionale viene descritta per grandi gruppi e singole classi professionali, con l'obiettivo di scansionare le principali caratteristiche del campione e definirne il perimetro.

Dopo una breve introduzione sui numeri del mercato del lavoro aggiornati al 2022 (dati di contesto), viene illustrato il profilo delle professioni coinvolte, le modalità di lavoro, la dipendenza tecnologica e l'intensità dell'impegno lavorativo, i redditi e le variazioni intervenute durante la pandemia, per analizzare infine, ancora per classe professionale, gli aspetti salienti (retribuzione, conciliazione, senso di realizzazione, prospettive) del rapporto di lavoro e gli elementi da migliorare secondo gli stessi lavoratori.

3.1. I numeri del lavoro in Italia nel 2022 (dati della Rcfl)

La ricerca è stata condotta nella primavera-estate del 2022, in un periodo di sensibile aumento del numero di occupati: dopo la drammatica riduzione osservata nel 2020 a causa delle restrizioni imposte dalla pandemia e la crescita contenuta registrata nel 2021, gli occupati guadagnano nel 2022 più di mezzo milione di unità (+545 mila, pari a +2,4% sul 2021), tornando ai livelli del 2019. Il primo semestre registra in particolare la crescita più marcata (+791 mila, +3,6%) mentre nel secondo semestre l'incremento si ferma a +300 mila (+1,3%). Il tasso di occupazione (15-64 anni) sale al 60,1% (+1,9 punti percentuali in un anno), superando di 1,1 punti il livello del 2019. (Istat ...). La crescita dell'occupazione, quasi tutta a tempo pieno (+536 mila), ha coinvolto soprattutto i dipendenti – sia a tempo indeterminato (+346 mila, +2,4%) che a termine (+147 mila, +5,1).

* Ricercatore, Fondazione Di Vittorio.

Nel 2022 si allarga di nuovo il divario di genere: il tasso di occupazione, in particolare, supera i livelli pre-pandemia sia per gli uomini che per le donne ma, rispetto al 2019, la differenza tra i due tassi si dilata, passando da +17,8 punti del 2019 a +18,1 punti nel 2022.

Il divario territoriale, invece, tende a ridursi leggermente ma la distanza tra le ripartizioni del Paese resta siderale: il tasso di occupazione nel Nord (68,1%) supera di 21,5 punti quello del Mezzogiorno (46,7%) e il tasso di disoccupazione nelle regioni meridionali (14,3%) è quasi tre volte quello del Nord (5,1%).

Anche il divario intergenerazionale, ancorché rilevante, si attenua: i giovani, che hanno risentito di più sia della dinamica negativa del 2020 che del ciclo economico positivo degli ultimi due anni, presentano, rispetto al 2019, un aumento più sostenuto del tasso di occupazione (+2,0 punti rispetto a +1,4 punti i 35-49enni e +0,7 punti i 50-64enni) e un calo maggiore di quello di disoccupazione (rispettivamente -3,8 punti, -1,6 punti e -0,6 punti).

Se nel complesso il tasso di occupazione (15-64 anni) nel 2022 supera di 1,1 punti quello del 2019 - risultando peraltro maggiore dei valori pre-pandemia in tutti i principali cluster socio-demografici, con l'unica eccezione degli stranieri - il numero di occupati non è ancora tornato lo stesso (-10 mila rispetto alla media 2019) e, per alcune sottopopolazioni, è ancora inferiore a quello del 2019. Il diverso segno delle variazioni del tasso di occupazione e del numero di occupati dipende dalla contrazione della popolazione in età lavorativa e dalla sua ricomposizione per classe di età (che denota il suo progressivo invecchiamento).

L'indagine nazionale promossa dalla Cgil fotografa una parte del lavoro dipendente, quella più vicina al sindacato, in una fase di profonde trasformazioni del tessuto produttivo segnate dalle grandi transizioni, energetica e digitale, destinate a rivoluzionare il mercato del lavoro. Queste trasformazioni si innestano su tendenze strutturali che da almeno vent'anni caratterizzano le dinamiche dell'occupazione in Italia e che hanno portato a una decisa diminuzione del lavoro standard, vale a dire dei lavoratori dipendenti a tempo pieno e indeterminato e degli autonomi con dipendenti, anch'essi impegnati a tempo pieno, e ad un aumento significativo del numero di lavoratori "vulnerabili" (non standard).

I lavoratori indipendenti sono progressivamente diminuiti - da quasi un terzo degli occupati all'inizio degli anni '90 a poco più di un quinto nel 2022 (poco meno di 5 milioni), anno peraltro nel quale registrano un leggero incremento - per effetto del calo di imprenditori, lavoratori in proprio (agricoltori, artigiani, commercianti), coadiuvanti e collaboratori.

I lavoratori dipendenti a tempo determinato sono più che raddoppiati dall'inizio degli anni '90, superando il muro dei 3 milioni nel 2022, e negli anni è progressivamente aumentata la quota di occupazioni di breve durata: ancora nel 2022, quasi la metà dei dipendenti a termine ha un lavoro di durata pari o inferiore a 6 mesi.

L'occupazione a tempo parziale è passata dall'11% dei primi anni '90 al 18,2%

dell'ultimo anno, sospinta negli anni dieci del nuovo millennio dalla componente involontaria, il cui peso ha superato il 65% nel 2019 per flettere negli anni successivi e attestarsi nel 2022 al 56,2%.

Nel 2022 quasi 4,9 milioni di occupati (il 21,0% del totale) sono “vulnerabili” (non-standard), cioè a tempo determinato, collaboratori o in part-time involontario. Queste forme di lavoro pesano di più tra i giovani occupati under 35 (38,8%), tra i lavoratori stranieri (il 33,5%), tra le lavoratrici (27,7%), tra gli occupati meno istruiti (24,2%) e tra quelli residenti nelle regioni meridionali (27,3%). Il lavoro vulnerabile coinvolge soprattutto le donne occupate giovani (45,7%) e quelle straniere (40,7%) e si concentra nel settore degli alloggi e ristorazione (42,3%) e in agricoltura (38,3%), nel settore dei servizi alle famiglie (48,4%) e in quello dell'istruzione (27,7%).

Tra le professioni non qualificate (addetti alle consegne, lavapiatti, addetti alle pulizie di esercizi commerciali, collaboratori domestici, braccianti agricoli e simili) la percentuale di lavoratori vulnerabili è al 44,2% mentre nelle professioni qualificate, scientifiche e intellettuali, i lavori non standard sono relativamente più frequenti tra i ricercatori universitari, gli insegnanti nella formazione professionale, gli istruttori e allenatori, i giornalisti, gli interpreti e i traduttori ad alto livello, i professionisti in ambito artistico.

La rivoluzione digitale ed energetica, in certa misura accelerata dalla stessa pandemia da covid 19, sta cambiando il mercato del lavoro e alterando, nei fatti, i paradigmi e le regole che lo governano. Con lo sviluppo dell'intelligenza artificiale e delle nanotecnologie, dell'apprendimento automatico e della robotica, della genetica e della biotecnologia, si consolida il rapporto tra scienza e produzione e si trasforma in un legame che ridisegna l'ambiente e le modalità di lavoro. In molti settori, in particolare nelle economie più avanzate, le professioni più richieste non esistevano 10 anni fa e il cambiamento accelera progressivamente¹.

Una parte rilevante della domanda potenziale di lavoro risiede nell'effetto espansivo innescato dalle nuove tecnologie: tra le occupazioni meno qualificate (*low skilled*) si affermeranno, secondo l'opinione prevalente, quelle nei servizi alla persona, *face to face*, e quelle che richiedono capacità di adattamento (per esempio badanti e parrucchieri), mentre tra le professioni più specializzate e qualificate (*high skilled*) si imporranno quelle che fanno leva su competenze cognitive e socio emozionali, sulla creatività, in altre parole sul pensiero critico e sull'abilità nel comunicare in modo empatico. Sono destinate a perdere ancora terreno, invece, le professioni a media qualifica, in particolare gli impiegati e gli operai specializzati.

In Italia la tendenza alla polarizzazione delle professioni (“*high-tech, high touch-*

¹ Secondo una stima proposta dal *World Economic Forum* nel rapporto *The future of jobs* del 2016, due bambini su tre che entravano allora, ormai sette anni fa, nella scuola primaria svolgeranno professioni che ancora non esistono.

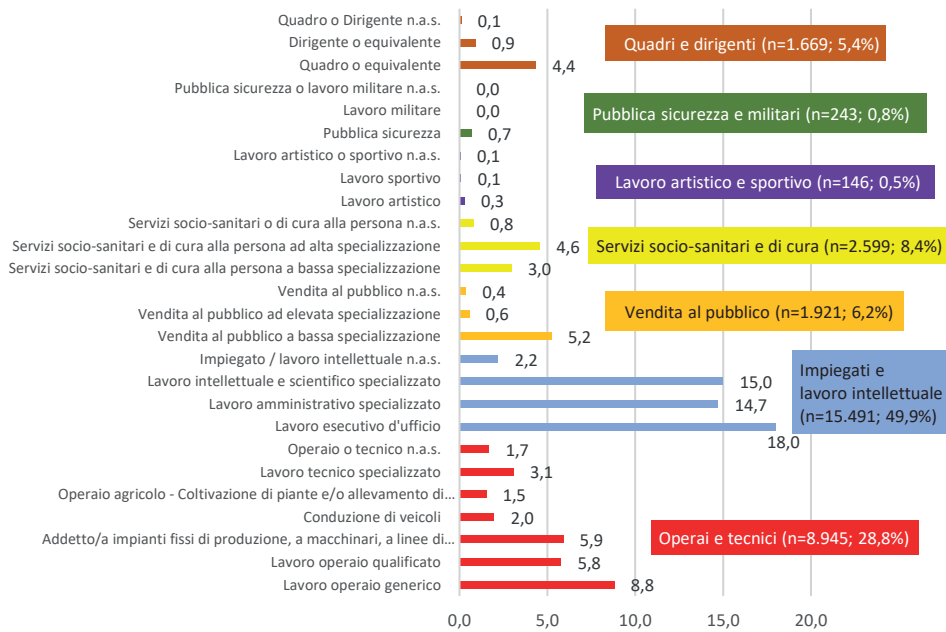
economy”) risulta sbilanciata verso quelle non qualificate e si lega ad un altro fenomeno, anche questo relativamente recente nel nostro Paese, quello dell’aumento della disuguaglianza economica (G. Ferrucci, 2019).

Come vedremo (vedi anche capitolo 2), il campione raggiunto si caratterizza per il peso dei lavoratori di grandi imprese interni o affini al sindacato e il loro punto di vista non può essere attribuito alla totalità del mondo del lavoro ma va interpretato come espressione della parte più consapevole e formata di quel mondo e, per questo, riferimento naturale dell’azione sindacale.

3.2. Il profilo professionale dei lavoratori coinvolti nell’inchiesta

La classificazione delle professioni adottata nell’inchiesta nazionale considera la natura e la specializzazione dell’attività svolta: essa è articolata in 7 macrocategorie (o gruppi) professionali e 19 classi (fig. 3.1)².

Fig. 3.1 - Distribuzione percentuale dei rispondenti per classe professionale [n. 31.014]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

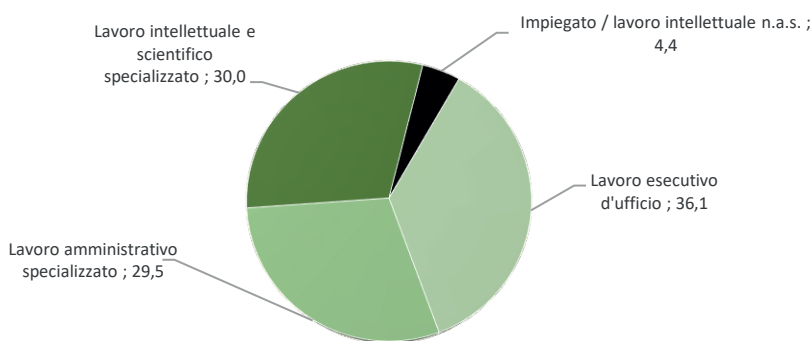
² Se la professione all’interno di una macrocategoria professionale non è ulteriormente specificata, la classe viene indicata con l’acronimo n.a.s. (*non altrimenti specificata*). Come chiarito nel capitolo 2, le classi professionali si possono ricondurre, con buona approssimazione, alle 9 macrocategorie Istat (CP 2011).

3. LE PROFESSIONI DEI LAVORATORI COINVOLTI NELL'INCHIESTA NAZIONALE

La distribuzione per macro-categoria professionale degli intervistati (complessivamente 31.014) mostra che un rispondente su due (15.491) svolge un lavoro da impiegato (*esecutivo d'ufficio o amministrativo specializzato*) oppure intellettuale e scientifico mentre il 29% (8.945) è impegnato in lavori da operaio o da tecnico specializzato; i *servizi socio sanitari e il lavoro di cura alla persona* interessano poco più dell'8% del campione (2.599), la vendita al pubblico circa il 6% (1.921). I lavoratori della *pubblica sicurezza e i militari* (9 su 10 sono forze dell'ordine) pesano complessivamente meno dell'1% del campione totale mentre *artisti e sportivi* (in grande maggioranza artisti) rappresentano insieme soltanto lo 0,5%.

Nel grande gruppo del *lavoro esecutivo d'ufficio, amministrativo, intellettuale e scientifico*, chi ha un impiego esecutivo rappresenta il 36% (18% del campione totale) mentre le professioni scientifiche e quelle amministrative specializzate hanno pesi tra loro sovrapponibili, intorno al 30% (15% del campione totale).

Fig. 3.2 - Distribuzione percentuale dei rispondenti per classe professionale nella macro categoria delle professioni esecutive di ufficio, amministrative, intellettuali e scientifiche [n. 15.491]

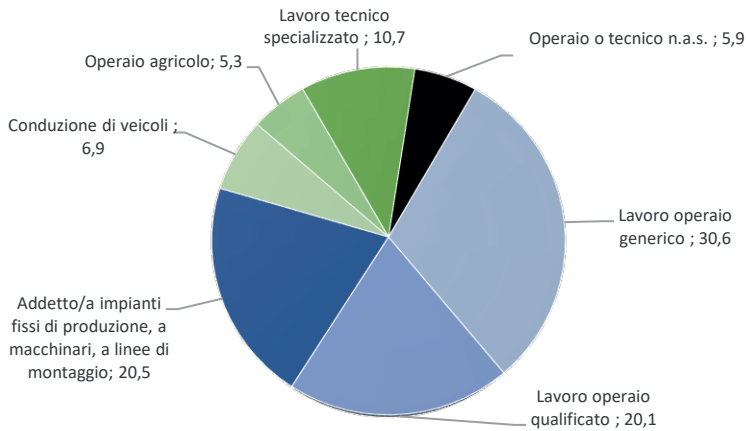


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nella macro-categoria del *lavoro operaio e tecnico* prevalgono gli operai generici (31%, pari a circa il 9% del campione totale), assimilabili in larga misura alle professioni non qualificate (manovale, collaboratore domestico, addetto alle pulizie, facchino, collaboratore scolastico, lavapiatti, usciere, netturbino, ecc.); nella stessa categoria sono gli addetti agli impianti fissi di produzione e gli operai qualificati (con percentuali simili sulla macro-categoria, intorno al 20%, pari a circa il 6% del campione totale) mentre i tecnici specializzati pesano per circa l'11% e rappresentano solo il 3% del campione totale.

Nell'ambito dei *servizi socio sanitari e di cura alla persona*, i lavoratori che riferiscono di essere altamente specializzati sono la maggioranza (55%, pari al 4,6% del campione totale), a fronte di una percentuale elevata (prossima al 10%) di lavoratori della stessa macro-categoria che non indicano il livello di specializzazione.

Fig. 3.3 - Distribuzione percentuale dei rispondenti per classe professionale nella macro categoria del lavoro operaio e tecnico [n. 8.495]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nel novero delle professioni classificate come “*vendita al pubblico*”, quelle a bassa specializzazione sono dominanti (85%, pari al 5% circa del campione totale).

I quadri coprono circa i 4/5 (81%) delle *professioni apicali* e rappresentano il 4% del campione totale.

3.3. Caratteristiche strutturali delle professioni rappresentate

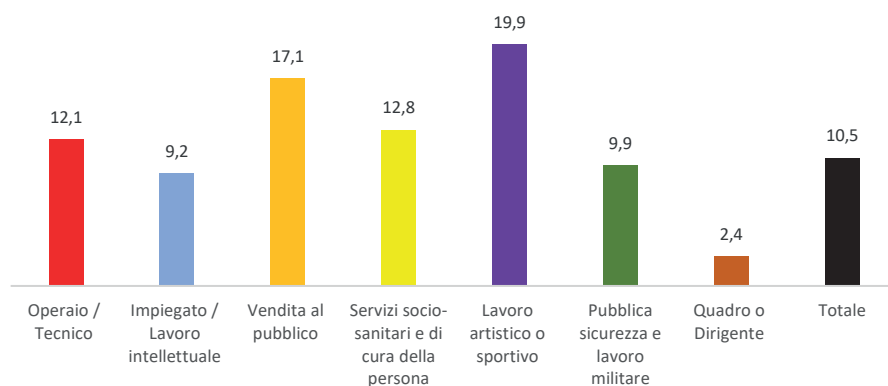
Presentiamo di seguito le distribuzioni dei lavoratori intervistati secondo i caratteri salienti che definiscono il loro profilo socio-anagrafico e le loro modalità di lavoro.

Il sesso alla nascita. Come sottolineato nel capitolo 3.1, la distribuzione del campione per sesso alla nascita, a differenza della distribuzione dell'universo dei dipendenti, vede le donne ampiamente sopra il 50%: la prevalenza femminile risulta particolarmente marcata nelle professioni socio-sanitarie e di cura alla persona (intorno all'80%), sia in quelle a bassa specializzazione (badanti e operatori socio sanitari) che in quelle ad alta specializzazione (medici e infermieri), ma è rilevante anche nella vendita al pubblico, soprattutto nelle attività a bassa specializzazione (commesso, cameriere, barista). Le donne sono maggioranza anche nel lavoro esecutivo d'ufficio (2 rispondenti su 3), in quello intellettuale e scientifico (3 su 5) e nel lavoro amministrativo specializzato (56%). Le donne, infine, rappresentano un terzo delle professioni operaie ma sono maggioranza nella classe degli operai generici, vale a dire nelle professioni non qualificate.

3. LE PROFESSIONI DEI LAVORATORI COINVOLTI NELL'INCHIESTA NAZIONALE

L'età. L'età media dei lavoratori intervistati è relativamente alta (48,3 anni) e la metà di loro ha 50 anni o più. In tutte le classi professionali, con eccezione della vendita al pubblico a bassa specializzazione e del lavoro sportivo, gli over 49 sono almeno il 40%. Di contro, i giovani fino a 34 anni di età rappresentano solo il 10,5% della totalità del campione, una percentuale pari a meno della metà della stessa percentuale stimata sull'universo: essi pesano di più nel lavoro artistico e sportivo (in particolare nella componente sportiva, che tuttavia ha nel campione un peso irrilevante) e nella vendita al pubblico (per la natura di queste professioni, in particolare quelle a bassa specializzazione, porta di ingresso del mercato del lavoro) mentre sono solo il 2,4% di quadri e dirigenti.

Fig. 3.4 - Percentuale di giovani under 35 nelle macro-categorie professionali [n. 31.014]

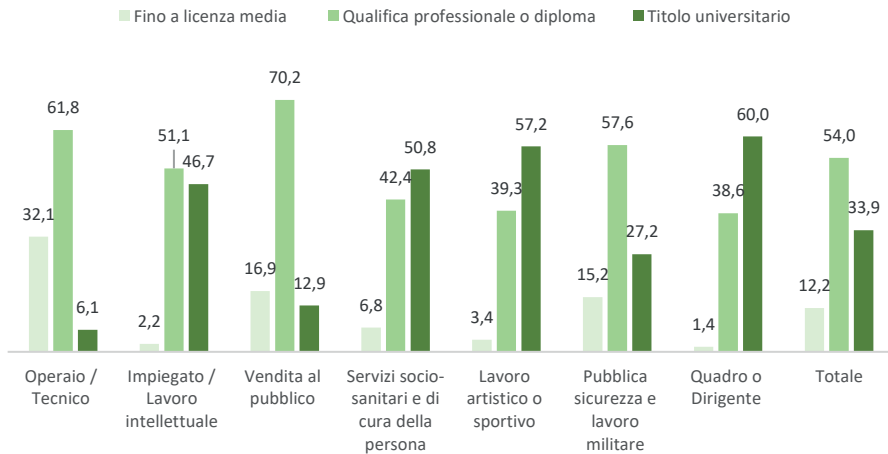


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il titolo di studio. I laureati sono un terzo del campione (una percentuale 10 punti sopra la percentuale di laureati calcolata sull'universo di tutti i dipendenti e quasi 5 punti sopra quella stimata sui dipendenti di aziende con più di 15 addetti) e rappresentano più della metà dei rispondenti nelle classi delle professioni apicali (quadri e dirigenti), delle professioni artistiche/sportive e dei servizi socio-sanitari ad alta specializzazione (dove sono poco meno di 4 su 5).

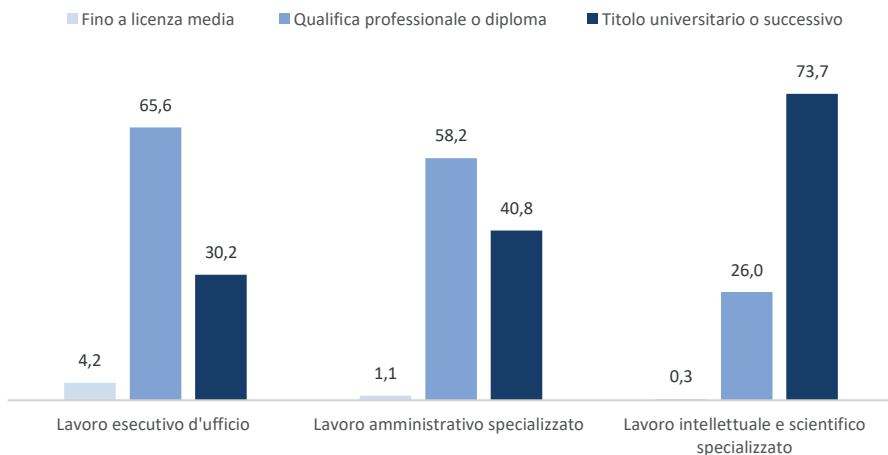
Nel grande gruppo che raccoglie le professioni esecutive d'ufficio, amministrative, intellettuali e scientifiche, queste ultime si staccano per quota di laureati (74%), quasi 2,5 volte la stessa percentuale registrata tra gli impiegati che svolgono lavori d'ufficio con funzioni non direttive (30%) e più di 30 p.p. sopra la percentuale di laureati rilevata nelle professioni amministrative. La frazione dei rispondenti che non hanno superato l'obbligo scolastico è in questo gruppo molto piccola e non arriva al 5% nemmeno nelle professioni esecutive d'ufficio.

Fig. 3.5 - Distribuzione percentuale dei rispondenti per titolo di studio nelle macro-categorie professionali [n. 30.856]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 3.6 - Distribuzione percentuale dei rispondenti per titolo di studio nelle classi del gruppo delle professioni esecutive d'ufficio, amministrative, intellettuali e scientifiche [n. 14.744]

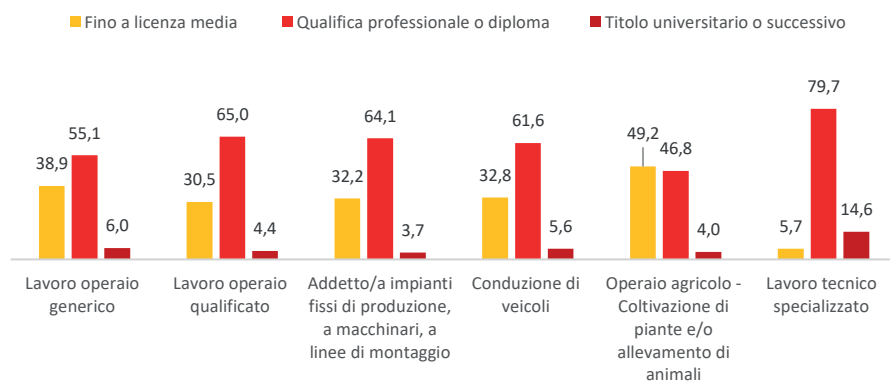


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nel grande gruppo di operai e tecnici la percentuale di laureati è bassa (6%) e uno su tre ha solo la licenza media: nel novero di queste professioni si distinguono i tecnici specializzati per il peso di laureati e diplomati nettamente più alto della media del gruppo.

3. LE PROFESSIONI DEI LAVORATORI COINVOLTI NELL'INCHIESTA NAZIONALE

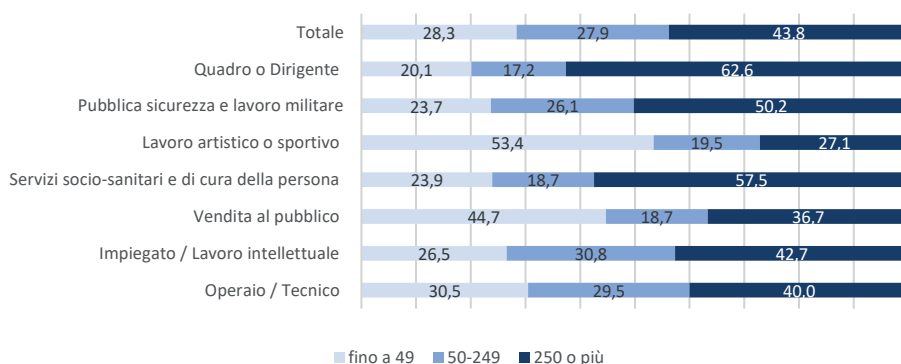
Fig. 3.7 - Distribuzione percentuale dei rispondenti per titolo di studio nelle classi del gruppo "operai e tecnici" [n. 8.372]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

L'impresa. Il campione è sbilanciato sulla grande impresa: facendo riferimento alla sede di lavoro, più di 4 lavoratori su 10 (44%) riferiscono di lavorare presso imprese/enti con almeno 250 dipendenti³. Entità di queste dimensioni sono sede di lavoro del 63% di quadri e dirigenti e del 57% dei lavoratori nelle professioni socio-sanitarie e rappresentano la classe prevalente o "modale" (delle tre prese in considerazione, fig. 3.8) anche negli altri gruppi professionali, con eccezione della vendita al pubblico e del lavoro artistico (gruppi nei quali prevale la piccola impresa, fino a 49 dipendenti).

Fig. 3.8 - Distribuzione percentuale dei rispondenti per classe dimensionale dell'impresa/ente nelle macro-categorie professionali [n. 28.123]

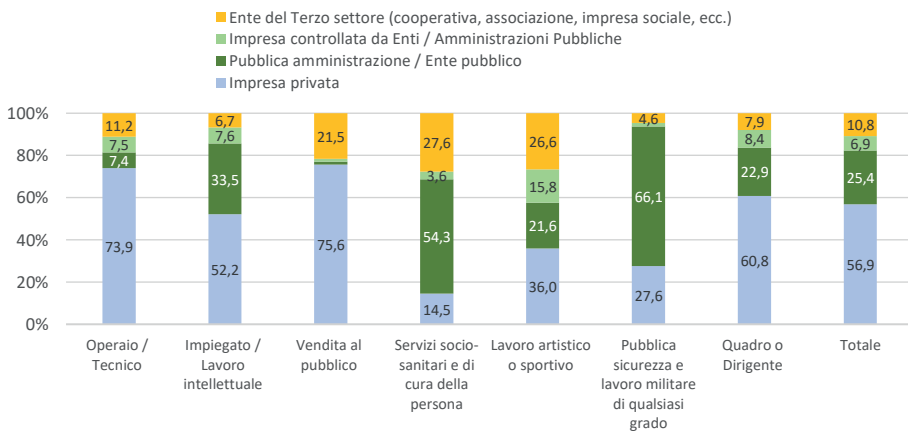


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

³ Non sono considerate 2397 risposte "non so" (pari al 7,9% di 30.520 risposte date).

Il 57% dei lavoratori intercettati lavora per imprese private, circa uno su tre nel pubblico o per imprese controllate, l'11% per enti del terzo settore. Il pubblico pesa di più, naturalmente, nel lavoro di pubblica sicurezza e militare (2 su 3) e copre, considerando anche le controllate, il 58% dei lavoratori nei servizi socio-sanitari e di cura alla persona e il 41% dei lavoratori del grande gruppo degli impiegati e delle professioni intellettuali e scientifiche. L'impresa privata è dominante nella vendita al pubblico e nel lavoro operaio e tecnico (circa 3 rispondenti su 4) mentre è meno presente nel lavoro di cura.

Fig. 3.9 - Distribuzione percentuale dei rispondenti per tipo di impresa/ente nelle macro-categorie professionali [n. 30.636]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il settore. Quasi tre lavoratori intervistati su quattro lavorano nei servizi (73%), il 23% nell'industria e manifattura, meno del 5% si divide tra agricoltura e costruzioni. I servizi sono dominanti in tutti i gruppi e in tutte le classi professionali (>83%), con eccezione evidentemente di operai e tecnici specializzati: circa la metà di loro, infatti, sono impegnati nell'industria e manifattura, il 91% degli addetti a impianti fissi di produzione (che possiamo identificare con gli operai delle grandi fabbriche), due operai qualificati su tre e circa un lavoratore su tre tra i tecnici specializzati e tra gli operai generici non qualificati (fig. 3.10).

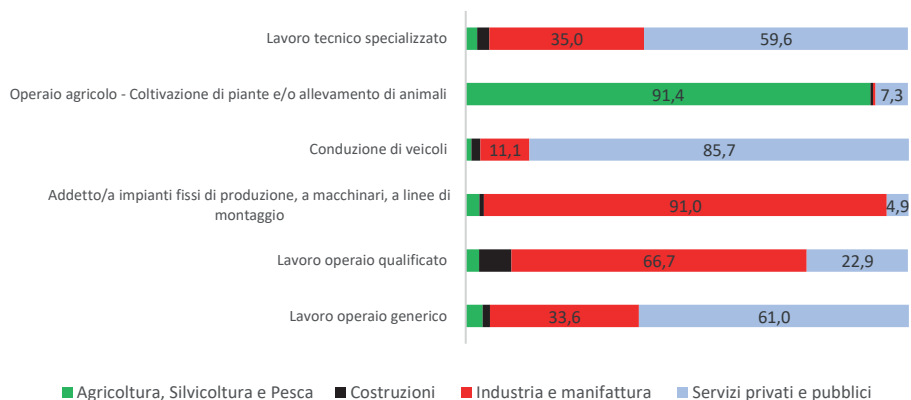
La posizione verso il sindacato. La platea coinvolta nell'inchiesta è formata in grande maggioranza da rappresentanti dei lavoratori e/o iscritti al sindacato (82%), con percentuali molto elevate (sopra il 79%) in tutti i gruppi professionali. Fa eccezione il lavoro artistico/sportivo nel quale, su 141 rispondenti soltanto, la quota di iscritti/rappresentanti scende al 68%.

Il contratto. I lavoratori con contratti a tempo indeterminato sono l'87% del campione, la quasi totalità di quadri e dirigenti e più dell'80% dei lavoratori in

3. LE PROFESSIONI DEI LAVORATORI COINVOLTI NELL'INCHIESTA NAZIONALE

tutti gli altri grandi gruppi professionali considerati, con l'eccezione prevedibile di artisti e sportivi (52%) tra i quali i contratti a tempo determinato (le così dette "scritture artistiche" o "contratti di ingaggio") sono molto frequenti.

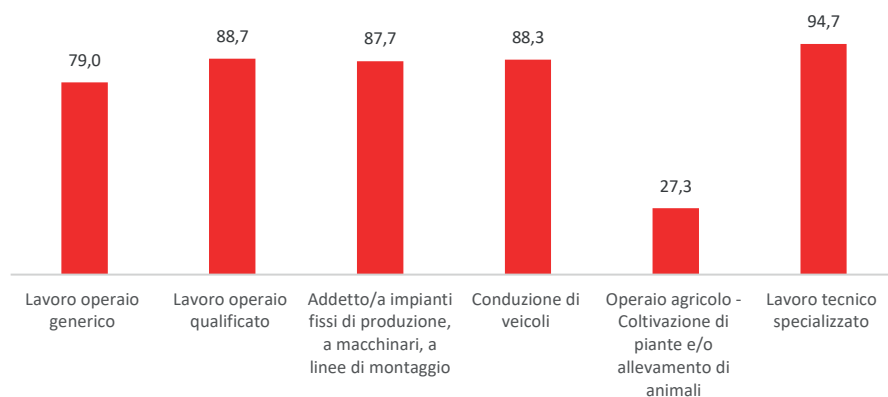
Fig. 3.10 - Distribuzione percentuale dei rispondenti nelle classi del gruppo "operai e tecnici", per settore [8.418]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nel dettaglio delle professioni di tipo operaio e tecnico (fig. 3.11) è bene rilevare la differenza tra il peso dei lavoratori stabili nella classe dei tecnici specializzati (95%) e lo stesso peso nella classe degli operai generici non qualificati (79%) e, soprattutto, degli agricoli (27%), assunti questi ultimi in larga maggioranza con contratti a tempo determinato (53%) o di lavoro stagionale (15%).

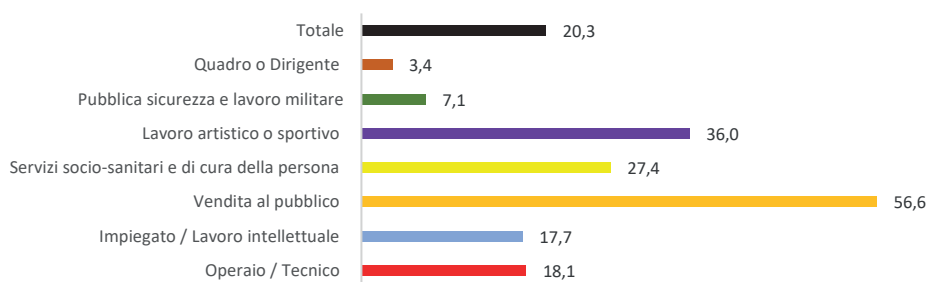
Fig. 3.11 - Peso percentuale dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato nelle classi del gruppo "operai e tecnici" [8.418]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il part-time. Un rispondente su cinque riferisce di lavorare part-time, modalità di lavoro prevalente nella vendita al pubblico (57%), probabilmente ancora per effetto della drammatica contrazione dell'attività registrata nei due anni di pandemia, e molto diffusa nel lavoro artistico/sportivo (36%) che difficilmente può essere strutturato in orari pre-definiti.

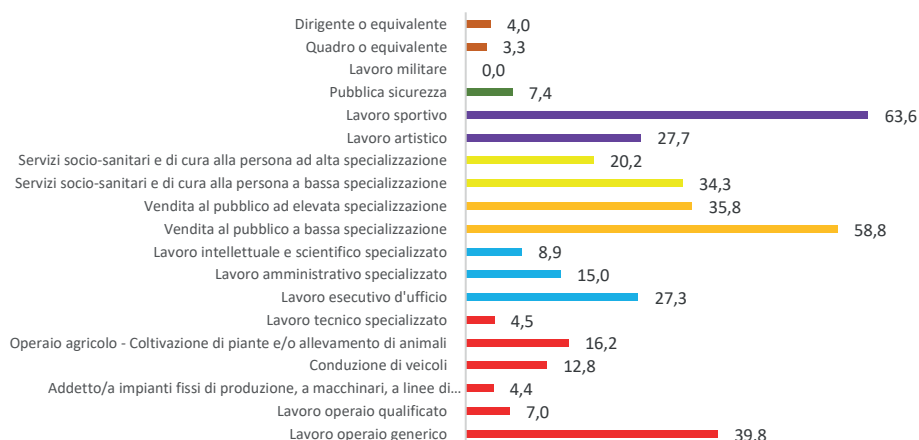
Fig. 3.12a - Peso percentuale dei lavoratori part-time nelle macro-categorie professionali [30.698]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nel dettaglio delle singole classi professionali, la quota maggiore di lavoratori a tempo parziale si rileva nel lavoro sportivo (la cui rilevanza in termini assoluti è tuttavia del tutto trascurabile), nella vendita al pubblico a bassa specializzazione (59%), nel lavoro di operaio generico (40%), nei servizi di vendita specializzati (36%) e nei lavori esecutivi di ufficio (27%).

Fig. 3.12b - Peso percentuale dei lavoratori part-time nelle classi professionali [29.089]

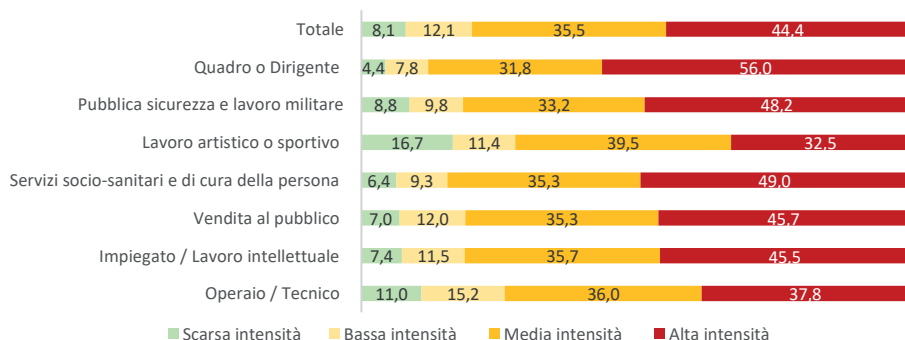


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

3. LE PROFESSIONI DEI LAVORATORI COINVOLTI NELL'INCHIESTA NAZIONALE

L'intensità del lavoro. Se valutiamo l'impegno lavorativo sulla base del giudizio espresso dai rispondenti sulle scadenze, sul carico e sul ritmo di lavoro (indice di intensità⁴), circa 4 su 5 lo rappresentano "a medio alta-intensità" e ben più di 2 su 5 (44%) ad "alta intensità", soprattutto i quadri/dirigenti (56%), i lavoratori socio sanitari (49%) e quelli impegnati nella pubblica sicurezza (48%).

Fig. 3.13 - Distribuzione percentuale dei rispondenti per intensità del lavoro nelle macro-categorie professionali [25.532]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 3.14 - Peso percentuale dei rispondenti che svolgono un lavoro ad alta intensità nelle classi professionali [24.404]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

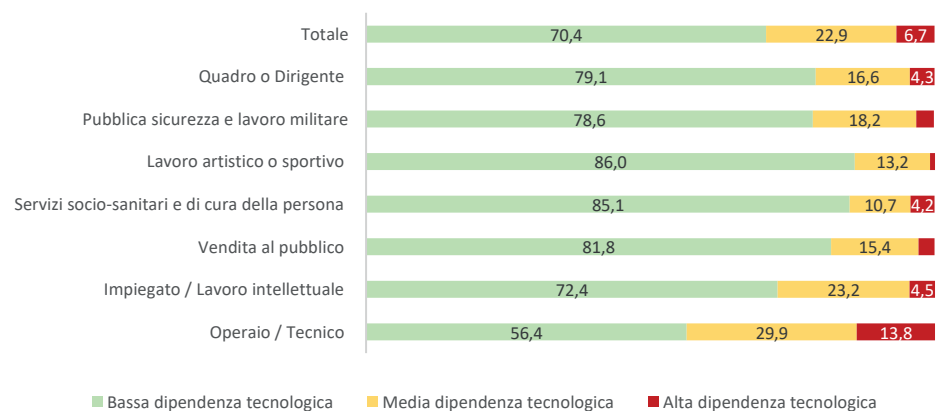
⁴ Per i dettagli relativi alla costruzione dell'indice di intensità di lavoro si rimanda all'allegato "Questionario e indici".

Nel dettaglio delle singole classi professionali, praticano un lavoro ad alta intensità più del 50% dei dipendenti specializzati nei campi socio sanitario e della vendita al pubblico, di quelli specializzati in campo amministrativo e dei lavoratori della pubblica sicurezza (e, naturalmente, di quadri e dirigenti). Tra gli operai, la percentuale di chi indica condizioni di lavoro molto impegnative in fatto di ritmi, carichi e scadenze è relativamente più alta (45%) nella classe dei conducenti di veicoli (autisti, camionisti, addetti alle consegne).

L'intensità del lavoro sembra quindi associata al carattere specialistico della professione (il lavoro ad alta intensità è più frequente nelle classi professionali più qualificate, con eccezione dei tecnici specializzati) e al ruolo direttivo e di responsabilità (quadri e dirigenti).

Dipendenza tecnologica. La dipendenza tecnologica “medio-alta” da macchinari/robot o programmi informatici per l'assegnazione del lavoro (platform work, picking, ecc.)⁵ interessa 3 lavoratori su 10 e risulta più diffusa nel lavoro operaio/tecnico (44%) e meno presente, evidentemente, nel lavoro artistico/sportivo (14%).

Fig. 3.15 - Distribuzione percentuale dei rispondenti per livello di dipendenza tecnologica nelle macro-categorie professionali [25.194]



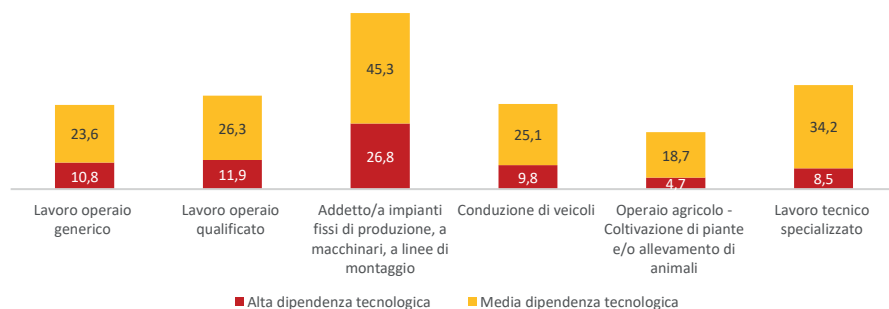
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nell'ambito delle professioni operaie e tecniche spiccano, per quota di lavoratori a medio-alta dipendenza tecnologica, gli addetti agli impianti fissi di produzione, macchinari e linee di montaggio (72%), in altre parole gli operai delle grandi fabbriche.

⁵ Per i dettagli relativi alla costruzione dell'indice di dipendenza tecnologica si rimanda all'allegato “Questionario e indici”.

3. LE PROFESSIONI DEI LAVORATORI COINVOLTI NELL'INCHIESTA NAZIONALE

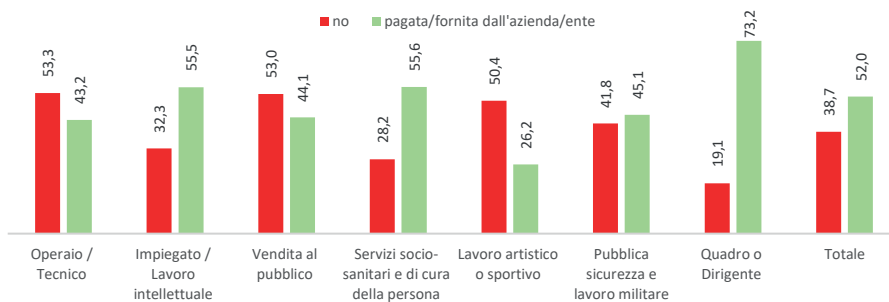
Fig. 3.16 - Peso percentuale dei rispondenti che svolgono un lavoro a medio-alta dipendenza tecnologica nelle classi professionali del gruppo "operai e tecnici" [6.152]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Formazione. Più del 50% dei rispondenti ha fatto formazione professionale nell'arco del 2021 per il tramite dell'azienda, una percentuale relativamente alta rispetto alla media registrata sul lavoro dipendente in Italia nel 2020 (44,6%)⁶ ma in linea con le caratteristiche del campione che, lo ricordiamo, è sbilanciato sulla grande impresa e sul lavoro di alto profilo e sindacalizzato. Esclusi gli artisti e gli sportivi tra i quali è frequente la formazione autofinanziata (22%), in tutti gli altri gruppi professionali la quota di lavoratori coinvolti in attività formative promosse dal datore di lavoro nel 2021 supera ampiamente il 40%: nel dettaglio delle singole classi professionali, sotto quella soglia si collocano soltanto gli operai agricoli e gli operai generici non qualificati, mentre le percentuali più elevate si registrano nel lavoro sanitario ad alta specializzazione (59%), nella vendita al pubblico ad elevata specializzazione (64%), nel lavoro amministrativo specializzato (65%) e nelle professioni apicali (73%).

Fig. 3.17 - Peso percentuale, all'interno delle macro-categorie professionali, dei lavoratori che non hanno fatto formazione nel 2021 e di quelli l'hanno fatta per il tramite dell'azienda/ente [30.427]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

⁶ Formazione nelle imprese / anno 2020, Istat, Statistiche Report, 30 dicembre 2022.

Di contro, poco meno del 40% del campione non ha fatto formazione (di alcun tipo, nemmeno per iniziativa individuale), più del 50% degli operai⁷, dei lavoratori impegnati nella vendita al pubblico a bassa specializzazione, degli artisti e degli sportivi. In generale la quota di lavoratori **non** coinvolti in attività formative diminuisce nelle classi professionali più qualificate e si attesta poco sopra il 20% nel lavoro intellettuale e scientifico e nelle professioni socio-sanitarie e di cura ad alta specializzazione.

Fig. 3.18 - Peso percentuale, all'interno delle singole classi professionali, dei lavoratori che non hanno fatto formazione nel 2021 [28.856]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La formazione continua è un tema di grande attualità anche in relazione alle trasformazioni tecnologiche che interessano ormai da molti anni il mondo del lavoro: se il mancato aggiornamento delle competenze dei lavoratori rappresenta un freno allo sviluppo dell'economia del Paese, è anche vero che le carenze nella formazione dipendono, almeno in parte, dalla composizione del tessuto produttivo, polverizzato in una miriade di piccole e piccolissime unità imprenditoriali spesso indisponibili ad investire nella forza lavoro perché centrate su strategie di breve periodo e refrattarie all'idea di sottrarre risorse, anche per poco tempo, all'attività economica ordinaria.

3.4. Il reddito e le variazioni intervenute durante la pandemia

Quasi un lavoratore su quattro (24%) ha guadagnato nel 2021 una somma compresa tra 20-25 mila euro / anno (è la classe più frequente o classe "modale");

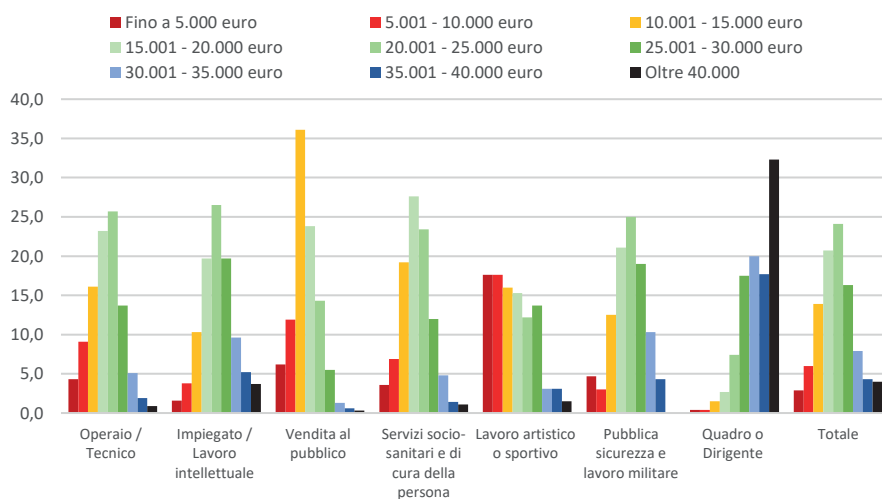
⁷ Esclusi i tecnici specializzati, dei quali soltanto uno su tre (35%) non ha fatto formazione.

3. LE PROFESSIONI DEI LAVORATORI COINVOLTI NELL'INCHIESTA NAZIONALE

il 23% dei rispondenti ha avuto redditi modesti, fino a 15 mila euro, e solo il 4% ha riferito un reddito sopra 40 mila euro.

La classe 20-25 mila euro è modale anche all'interno dei singoli gruppi professionali, con eccezione di quadri e dirigenti (uno su tre indica più di 40 mila euro), dei venditori (il 36% cade nella classe 10-15 mila euro) e dei lavoratori in campo artistico e sportivo (che si caratterizzano per il peso relativo delle prime due classi, fino a 10 mila euro).

Fig. 3.19 - Distribuzione percentuale dei rispondenti per classe di reddito nelle macro-categorie professionali [29.036]



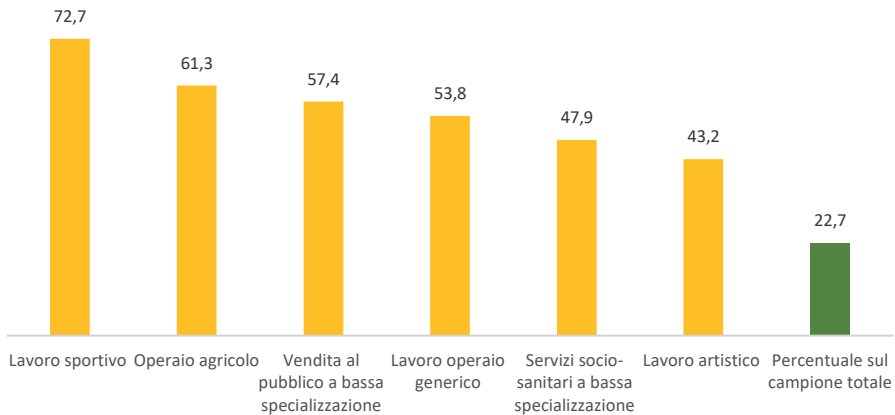
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Le differenze tra le distribuzioni dei redditi relative alle classi professionali riproducono il diverso inquadramento prevalente, le diverse qualifiche, la diversa intensità e il tempo di lavoro. In particolare la quota di lavoratori con redditi bassi, fino a 15 mila euro / anno, è nettamente sopra la media (nell'ordine di 2-3 volte il valore medio) nel lavoro sportivo (solo 33 casi osservati), nel lavoro agricolo, nella vendita al pubblico a bassa specializzazione, nel lavoro di operaio generico non qualificato, nei servizi di cura a bassa specializzazione e nel lavoro artistico, in generale nelle professioni poco o per nulla qualificate e/o caratterizzate, come abbiamo visto sopra, da contratti atipici o dal tempo parziale.

Più di un lavoratore su cinque (22%) ha visto diminuire il proprio reddito dall'inizio della pandemia (marzo 2020) al momento dell'intervista (primavera-estate del 2022): la caduta del reddito non ha risparmiato alcun gruppo professionale ma è stata particolarmente pervasiva, come è noto, nel lavoro artistico (per la sospensione degli spettacoli dal vivo) e nelle attività di vendita, mentre ha coinvolto una frazione più piccola di quadri e dirigenti (14%). Anche il tempo di

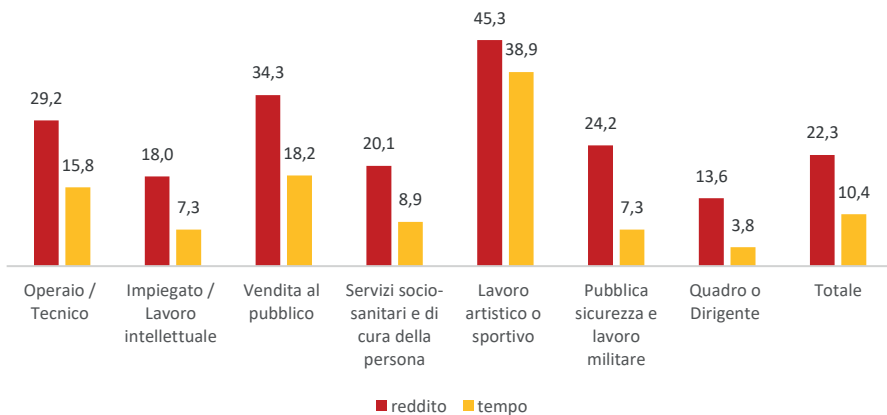
lavoro è diminuito ma la flessione ha interessato una quota minore di lavoratori (uno su dieci): la differenza tra le percentuali di chi ha guadagnato meno e di chi ha lavorato meno è positiva in tutti i gruppi professionali e attesta la generale riduzione del compenso per ora lavorata nei mesi del lock down, durante i quali l'occupazione è stata preservata grazie al massiccio ricorso alla cassa integrazione.

Fig. 3.20 - Prime 6 classi professionali per peso percentuale dei lavoratori con redditi fino a 15 mila euro [29.036]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 3.21 - Rispondenti che hanno visto diminuire il loro reddito (1) e rispondenti che hanno visto diminuire il loro tempo di lavoro (2) dall'inizio della pandemia (percentuali all'interno delle macro-categorie professionali) [(1) 29.545; (2) 28.199]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

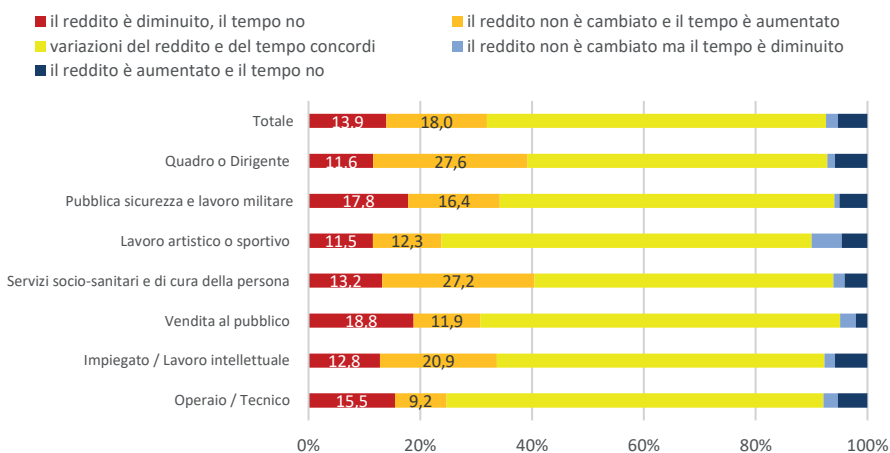
3. LE PROFESSIONI DEI LAVORATORI COINVOLTI NELL'INCHIESTA NAZIONALE

La valutazione delle possibili combinazioni delle risposte riferite alla variazione del reddito e alla variazione del tempo di lavoro definisce le 5 classi rappresentate nella figura 3.22: alle prime 2 (rosso scuro e arancione) è associata una perdita di reddito per unità di tempo lavorato; alla terza (gialla) corrispondono variazioni di reddito e tempo dello stesso segno (anche negative, naturalmente); alla quarta e alla quinta (azzurro chiaro e blu scuro) è associato un incremento di reddito per unità di tempo.

Come si può apprezzare dalla figura, la diminuzione del reddito per unità di tempo ha coinvolto circa un lavoratore su tre (32%) - il 14% per la diminuzione del reddito ma non del tempo di lavoro e il 18% per un aumento del tempo di lavoro a parità di reddito - e almeno uno su quattro all'interno dei grandi gruppi professionali.

Il fenomeno ha interessato soprattutto i servizi sanitari e di cura (40%) e le professioni apicali (39%): in entrambi i gruppi è particolarmente rilevante (27-28%) la percentuale di lavoratori che hanno lavorato più tempo a parità di reddito. La contrazione del reddito ma non del tempo di lavoro ha interessato invece una fetta maggiore di lavoratori impegnati nella vendita al pubblico (19%) e nella pubblica sicurezza (18%).

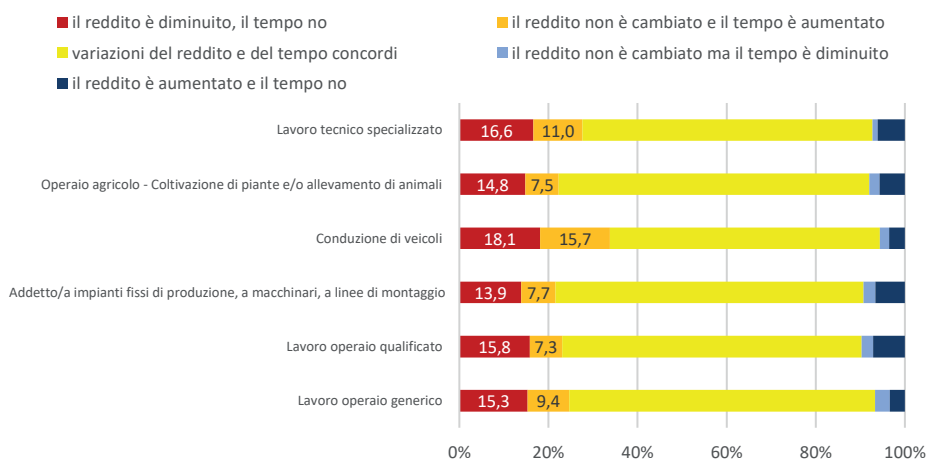
Fig. 3.22 - Distribuzione percentuale dei rispondenti, all'interno delle macro-categorie professionali, per variazioni del reddito e del tempo di lavoro dall'inizio della pandemia [28.026]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

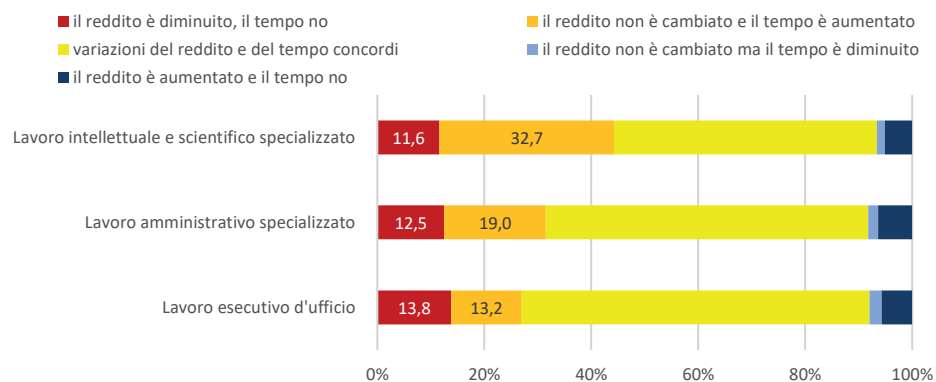
Nel dettaglio delle professioni operaie (fig. 3.23) i più penalizzati risultano i conducenti di veicoli (uno su tre denuncia una diminuzione del reddito per unità di tempo) mentre nel grande gruppo degli impiegati esecutivi, degli amministrativi e delle professioni scientifiche (fig. 3.24), queste ultime spiccano per il peso di quanti riferiscono un aumento del tempo di lavoro a reddito invariato (uno su tre).

Fig. 3.23 - Distribuzione percentuale dei rispondenti per variazioni del reddito e del tempo di lavoro dall'inizio della pandemia, all'interno delle classi professionali di operai e tecnici [7.210]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 3.24 - Distribuzione percentuale dei rispondenti per variazioni del reddito e del tempo di lavoro dall'inizio della pandemia, all'interno delle classi delle professioni esecutive d'ufficio, amministrative, intellettuali e scientifiche [13.850]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La lettura dei dati permette di affermare senza ombra di dubbio che la pandemia ha deteriorato le condizioni di lavoro: complessivamente il 31,9% degli intervistati ha denunciato una diminuzione del reddito per unità di tempo (“perdenti”) e solo il 7,4% ha segnalato un aumento (“vincenti”). Complessivamente il numero dei primi è pari a più di 4 volte il numero dei secondi: il rapporto tra perdenti e vincenti è particolarmente elevato (tra 7 e 8) nei servizi socio-sanitari

ad alta specializzazione (tra i quali medici e infermieri), soprattutto per il dilatarsi del tempo di lavoro, e nella vendita al pubblico a bassa specializzazione, ma anche nel lavoro intellettuale e scientifico, tra le forze di pubblica sicurezza e tra i conducenti di veicoli, contesti professionali dove quel rapporto si colloca su valori compresi tra 6 e 7.

3.5. Soddisfazione, paure e istanze dei lavoratori: il punto di vista delle professioni

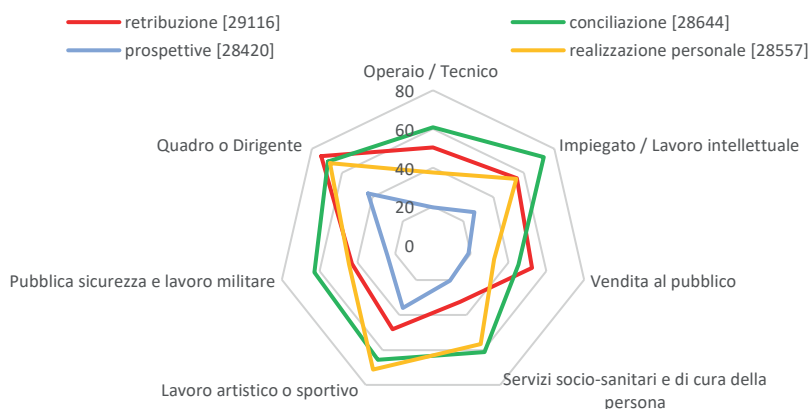
3.5.1. Retribuzione, conciliazione, prospettive e realizzazione personale

Veniamo ora al giudizio espresso dai rispondenti su alcuni aspetti del loro lavoro valutando la percentuale di quanti riferiscono di essere “abbastanza” o “molto” soddisfatti.

La possibilità di conciliare lavoro e vita privata trova la soddisfazione, almeno moderata, di due lavoratori su tre (67%), in particolare nel grande gruppo delle professioni degli impiegati esecutivi, amministrativi e delle professioni intellettuali e scientifiche (73%), ma la quota di chi si riconosce abbastanza o molto soddisfatto scende al 45% nella vendita al pubblico.

Poco più della metà (53%) degli intervistati si dice abbastanza o molto soddisfatto del salario/stipendio percepito, percentuale che sale al 74% tra i quadri e dirigenti e scende al 32% nelle professioni socio-sanitarie.

Fig. 3.25 - Peso percentuale, all'interno delle macro-categorie professionali, dei rispondenti “abbastanza” o “molto soddisfatti” di alcuni aspetti del loro lavoro



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

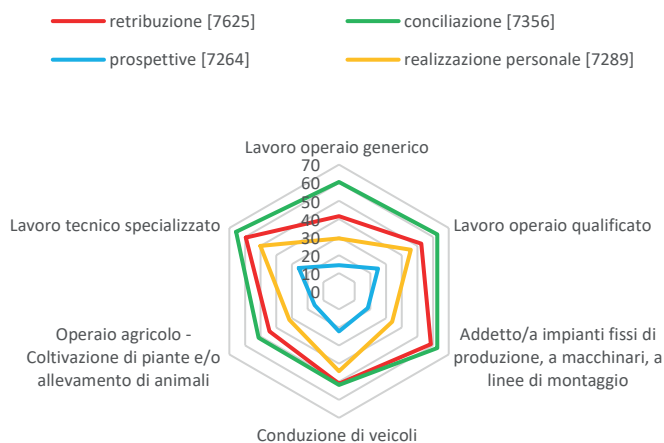
Per quanto attiene la realizzazione personale, solo un lavoratore su due è soddisfatto, soprattutto gli artisti/sportivi (71%), forse perché la loro scelta pro-

fessionale richiede, più di altre, una spiccata propensione ad esprimere se stessi nel lavoro, e i quadri/dirigenti (68%), evidentemente per la posizione raggiunta nella professione; meno soddisfatti si dimostrano gli operai/tecnici (38%) e gli addetti alle vendite (32,4%).

Le prospettive di carriera, infine, rappresentano l'aspetto meno apprezzato in tutti i grandi gruppi professionali: complessivamente solo un lavoratore su quattro è abbastanza o molto soddisfatto, con percentuali che vanno dal 19%-20% nelle professioni di vendita al pubblico e nelle professioni di operai e tecnici, al 36% di artisti /sportivi, fino al 43% di quadri e dirigenti. Probabilmente sul giudizio pesa anche l'età dei rispondenti (circa la metà di loro ha più di 49 anni).

Se valutiamo le risposte all'interno del gruppo di operai e tecnici, le percentuali di lavoratori soddisfatti su conciliazione, retribuzione e realizzazione personale sono relativamente più alte nel lavoro tecnico specializzato. In tema di retribuzione, in particolare, il giudizio positivo viene dal 60% dei tecnici e dal 59% degli addetti agli impianti fissi di produzione ma scende al 44% nel lavoro agricolo e al 42% nel lavoro di operaio generico. In questa ultima classe professionale, che raccoglie le mansioni meno qualificate, il senso di realizzazione personale è, comprensibilmente, poco diffuso (solo il 29% è almeno abbastanza soddisfatto di questo aspetto).

Fig. 3.26 - Peso percentuale dei rispondenti "abbastanza" o "molto soddisfatti" di alcuni aspetti del loro lavoro, all'interno delle classi professionali di operai e tecnici

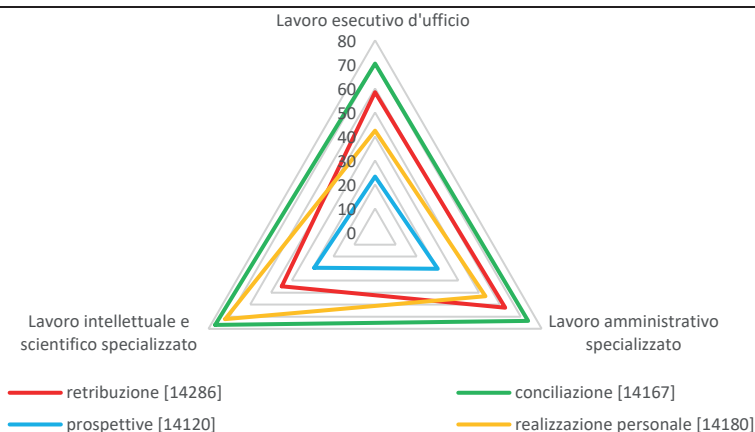


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nel grande gruppo degli impiegati esecutivi, del lavoro amministrativo e delle professioni intellettuali e scientifiche, osserviamo in quest'ultima classe le percentuali più alte di lavoratori soddisfatti rispetto alla conciliazione (77%) e alla

realizzazione personale (72%) ma la percentuale più bassa rispetto alla retribuzione (45%).

Fig. 3.27 - Peso percentuale dei rispondenti “abbastanza” o “molto soddisfatti” di alcuni aspetti del loro lavoro, all'interno delle classi delle professioni esecutive d'ufficio, amministrative, intellettuali e scientifiche



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

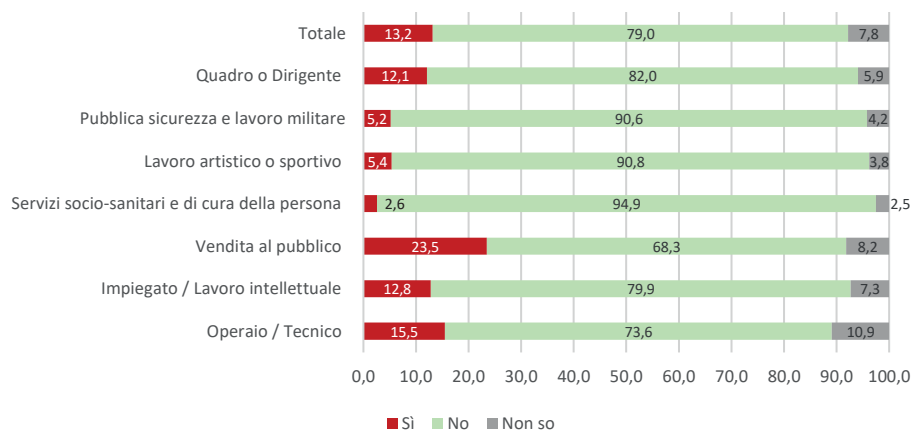
3.5.2. Le conseguenze della tecnologia

L'innovazione tecnologica rappresenta da sempre il motore dello sviluppo: la transizione digitale e l'avvento dell'intelligenza artificiale hanno accelerato l'evoluzione del sistema economico e promettono di connotarla per molti anni a venire, con notevoli ricadute sul mercato del lavoro. Si tratta di trasformazioni impetuose destinate a ridefinire le modalità di lavoro, a generare nuove professioni e nuove competenze, una rivoluzione economica e socio-culturale che suscita insieme grandi speranze e grandi timori.

La paura che il proprio lavoro sia sostituito dalla tecnologia investe il 13% del campione (e l'8% non ha un'opinione): nettamente sopra la media si collocano i lavoratori impegnati nella vendita al pubblico (24%), anche a causa, probabilmente, dello sviluppo incalzante del e-commerce. Meno preoccupati sono i lavoratori nelle professioni socio-sanitarie (3%), della pubblica sicurezza, artisti e sportivi (5%).

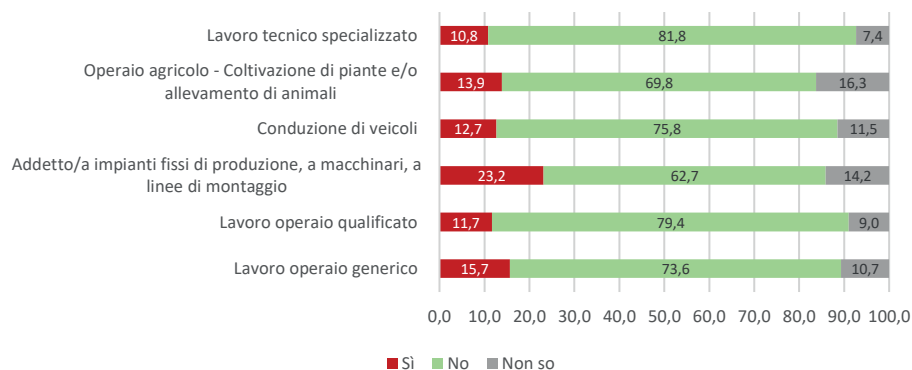
Nell'insieme di operai e tecnici spicca la classe degli addetti agli impianti di produzione e linee di montaggio, con il 23% di lavoratori convinti della possibilità di essere sostituiti dalla tecnologia. Si tratta di una classe professionale nella quale la dipendenza tecnologica, come abbiamo visto, è particolarmente diffusa (coinvolge quasi tre lavoratori su quattro).

Fig. 3.28 - Il tuo lavoro può essere sostituito dalla tecnologia? Distribuzione percentuale delle risposte all'interno delle macro-categorie professionali [28.252]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 3.29 - Il tuo lavoro può essere sostituito dalla tecnologia? Distribuzione percentuale delle risposte all'interno delle classi professionali di operai e tecnici [7.245]

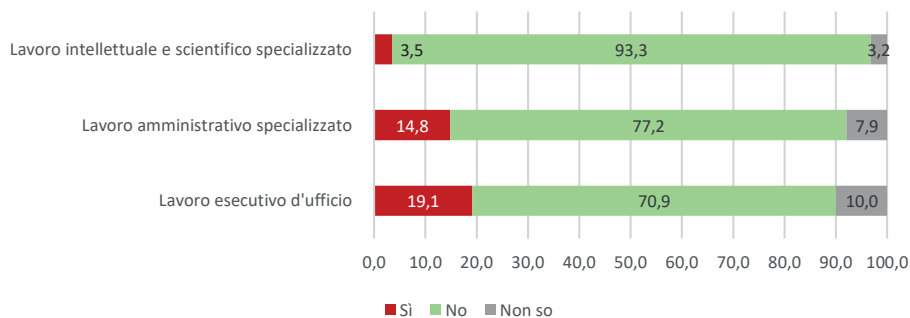


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nel grande gruppo delle professioni esecutive d'ufficio, amministrative, intellettuali e scientifiche, la percentuale di lavoratori preoccupati (13%) risulta dalla media di una quota molto più alta (19%) nel lavoro esecutivo d'ufficio (ripetitivo e poco qualificato), più contenuta nel lavoro amministrativo (14%) e molto bassa nel lavoro intellettuale e scientifico (3%), probabilmente perché il contenuto di conoscenza che lo qualifica è interpretato come fattore di protezione rispetto alla possibilità che la tecnologia possa sostituirlo.

3. LE PROFESSIONI DEI LAVORATORI COINVOLTI NELL'INCHIESTA NAZIONALE

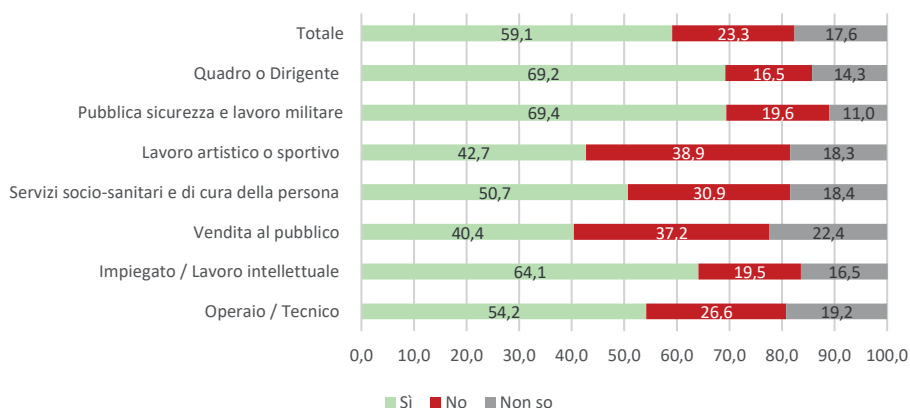
Fig. 3.30 - Il tuo lavoro può essere sostituito dalla tecnologia? Distribuzione percentuale delle risposte all'interno delle classi delle professioni esecutive d'ufficio, amministrative, intellettuali e scientifiche [13.982]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Ritengono che la tecnologia migliorerà le condizioni di lavoro quasi 6 rispondenti su 10 (59%) ma il 18% non ha un'opinione. I più convinti sono i quadri/dirigenti e la pubblica sicurezza/militari (69%) mentre, all'opposto, solo il 40% di chi pratica una professione di vendita al pubblico ritiene che la tecnologia migliorerà le proprie condizioni di lavoro, anche se una percentuale molto alta di lavoratori dello stesso gruppo (22%) riconosce di "non sapere".

Fig. 3.31 - La tecnologia migliorerà le tue condizioni di lavoro? Distribuzione percentuale delle risposte all'interno delle macro-categorie professionali [28.480]

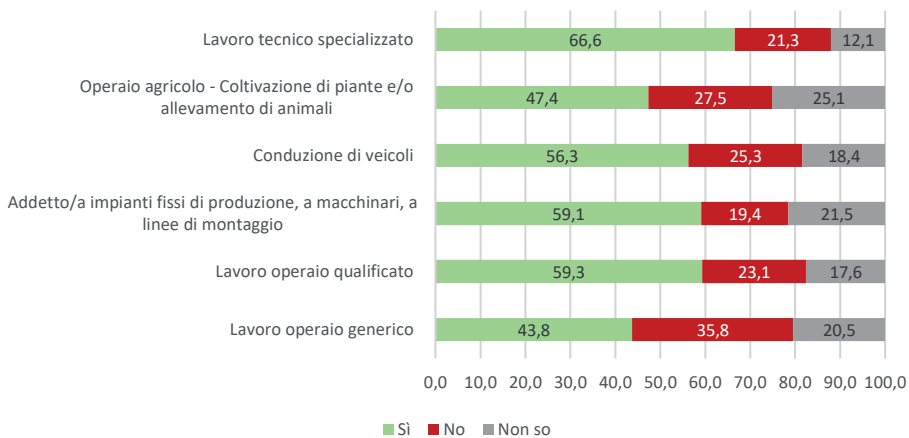


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Considerando il gruppo di operai e tecnici, i giudizi positivi sulle conseguenze della tecnologia sono relativamente più frequenti nelle classi professionali più

qualificate, a partire da quella dei tecnici specializzati (due rispondenti su tre), e meno frequenti nel lavoro agricolo e in quello di operaio generico (47% e 44% rispettivamente), due classi, queste ultime, nelle quali è rilevante la percentuale di incerti (25% e 20%). Interessante anche il numero relativamente alto di addetti agli impianti fissi di produzione e alle linee di montaggio convinti che la tecnologia migliorerà il loro lavoro (59%), nonostante la possibilità che la stessa tecnologia sostituisca in toto le mansioni svolte (anche in questa classe gli incerti superano il 20%).

Fig. 3.32 - La tecnologia migliorerà le tue condizioni di lavoro? Distribuzione percentuale delle risposte all'interno delle classi professionali di operai e tecnici [7.325]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Non si riscontrano invece differenze significative tra le classi che formano il grande gruppo delle professioni esecutive d'ufficio, amministrative, intellettuali e scientifiche, con percentuali di lavoratori convinti che la tecnologia migliorerà le loro condizioni di lavoro comprese tra 63% e 67%

3.5.3. Le istanze dei lavoratori: cosa migliorare nella professione

Tra gli aspetti da migliorare nelle condizioni di lavoro all'interno dell'impresa⁸, l'*inquadramento e la retribuzione* (considerati insieme) sono sicuramente il più rilevante, sul quale convergono più di 2 rispondenti su 3 (68%). A distanza si collocano, in ordine decrescente e con percentuali comprese tra il 30 e il 20% dei rispondenti, la formazione, le stabilizzazioni, i carichi di lavoro, gli orari, la definizione degli obiettivi e dei premi di risultato; più in basso, indicati da una quota

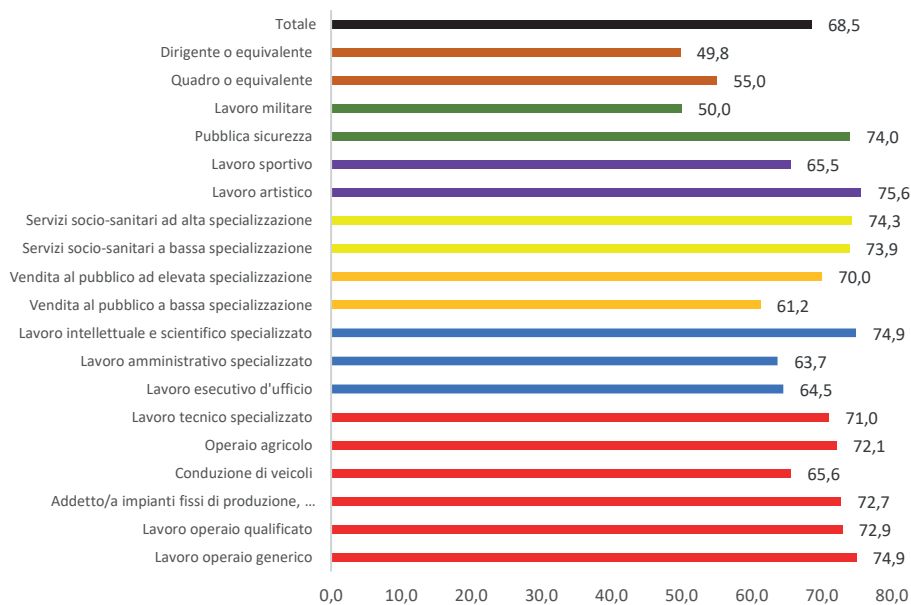
⁸ Il lavoratore poteva indicare 3 aspetti principali scelti nel novero di 11.

3. LE PROFESSIONI DEI LAVORATORI COINVOLTI NELL'INCHIESTA NAZIONALE

di lavoratori compresa tra il 20 e il 10%, la conciliazione, la salute e sicurezza, il welfare aziendale e lo smart-working. Chiude la classifica il diritto alla disconnessione.

L'analisi per classe professionale dimostra il carattere trasversale delle rivendicazioni in tema di salario e di riconoscimento della posizione: in tutte le classi, infatti, *l'inquadramento e la retribuzione* sono al primo posto per numero di lavoratori che denunciano la necessità di correggerli e incrementarli. Le percentuali sono molto elevate (tra il 70 e il 75%) in quasi tutte le professioni operaie (con eccezione dei conducenti), nel lavoro tecnico specializzato, nel lavoro intellettuale e scientifico, nelle professioni socio sanitarie, nel lavoro artistico, nella pubblica sicurezza, nel lavoro di vendita al pubblico ad alta specializzazione. Solo le professioni apicali (e i militari, ma su un numero molto esiguo di rispondenti) registrano percentuali sotto il 60%.

Fig. 3.33 - Rispondenti che indicano l'inquadramento e la retribuzione tra i primi tre aspetti del loro lavoro da migliorare (peso percentuale all'interno delle classi professionali) [29.882]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La *formazione* rappresenta il secondo aspetto della professione per numero di lavoratori che segnalano il bisogno di migliorarlo: indicato da circa 3 rispondenti su 10 (29%), scende sotto il 20% solo tra i conducenti e nella vendita al pubblico, professioni che non richiedono, in generale, frequenti aggiornamenti.

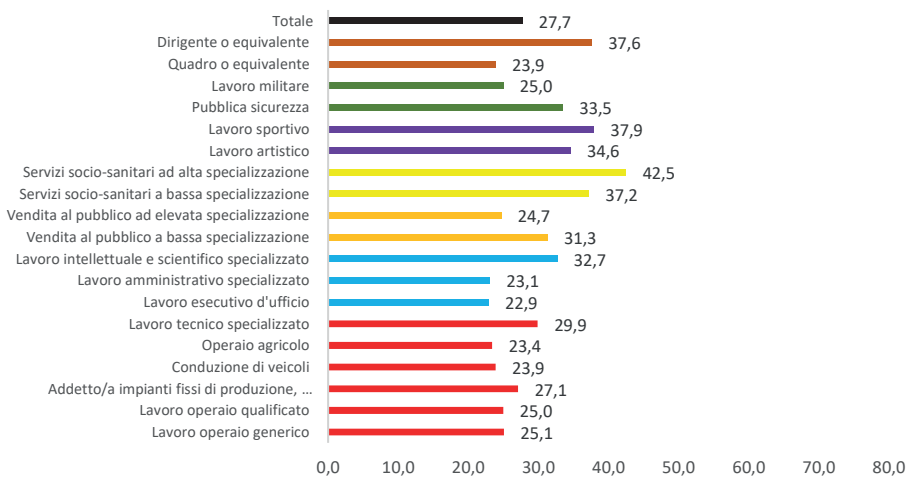
Fig. 3.34 - Rispondenti che indicano la formazione tra i primi tre aspetti del loro lavoro da migliorare (peso percentuale all'interno delle classi professionali) [29.882]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La necessità di *stabilizzare il personale precario* viene denunciata come priorità dal 28% dei rispondenti, soprattutto dalle professioni socio-sanitarie, in particolare da quelle ad alta specializzazione (43%), e dai dirigenti (38%), in percentuale assai più alta rispetto a quella registrata tra i quadri (24%).

Fig. 3.35 - Rispondenti che indicano l'aumento del personale stabile tra i primi tre aspetti del loro lavoro da migliorare (peso percentuale all'interno delle classi professionali) [29.882]

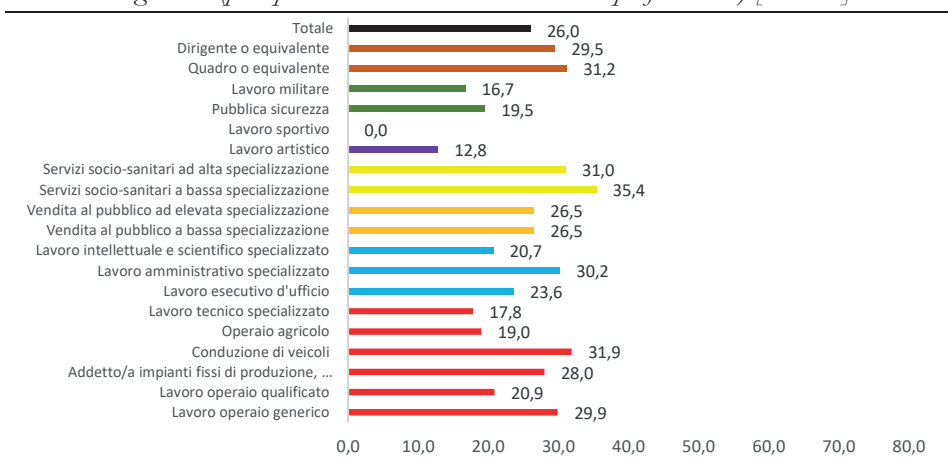


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

3. LE PROFESSIONI DEI LAVORATORI COINVOLTI NELL'INCHIESTA NAZIONALE

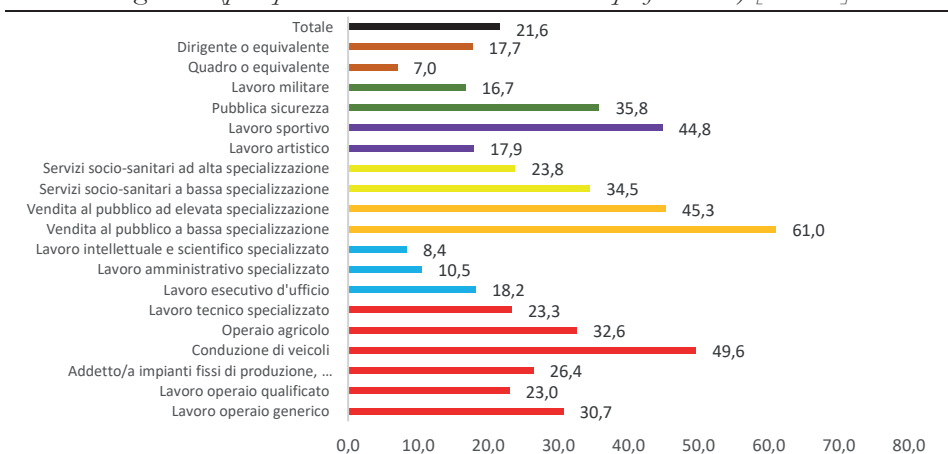
Ridurre i *carichi di lavoro* rappresenta una priorità per circa un quarto del campione (26%), soprattutto nelle professioni socio-sanitarie, per i conducenti, per i quadri e negli impieghi amministrativi specializzati, professioni nelle quali questo aspetto è giudicato rilevante da più del 30% dei rispondenti.

Fig. 3.36 - Rispondenti che indicano la riduzione dei carichi tra i primi tre aspetti del loro lavoro da migliorare (peso percentuale all'interno delle classi professionali) [29.882]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 3.37 - Rispondenti che indicano gli orari e/o i turni tra i primi tre aspetti del loro lavoro da migliorare (peso percentuale all'interno delle classi professionali) [29.882]



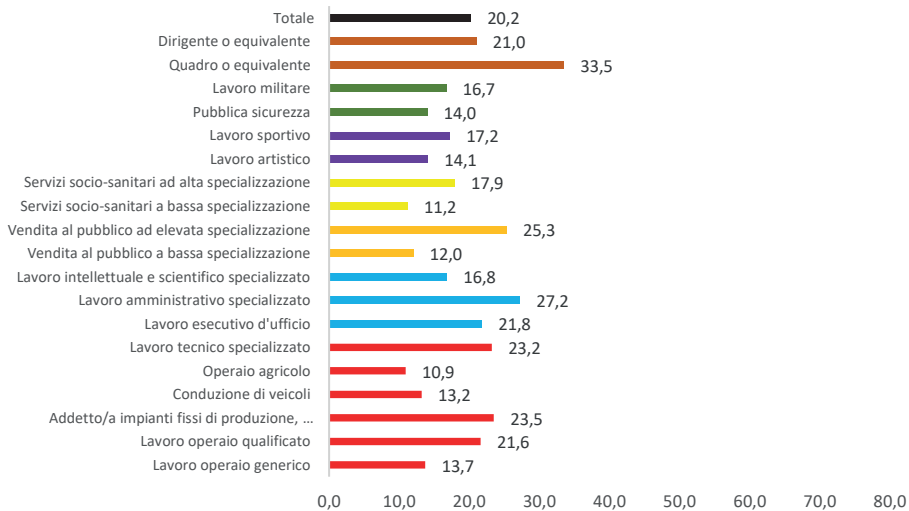
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Poco più di un lavoratore su cinque (22%) indica gli *orari e/o i turni* tra gli aspetti principali da migliorare, ma le percentuali all'interno delle classi professionali sono

molto diverse, da un massimo del 61% rilevato nelle professioni di vendita al pubblico a bassa specializzazione (classe nella quale questo aspetto riscuote lo stesso interesse della retribuzione/inquadramento), al 50% dei conducenti, per scendere sotto il 10% dei quadri e nel lavoro intellettuale e scientifico specializzato.

La *definizione degli obiettivi e dei premi* di risultato interessa un rispondente su cinque (20%), in particolare le professioni che svolgono anche un ruolo di coordinamento: è indicata infatti da un quadro su tre, dal 27% degli amministrativi specializzati e dal 25% dei lavoratori impegnati nella vendita al pubblico ad elevata specializzazione, ma è considerato meno rilevante nel contesto socio-sanitario, anche dalle alte professionalità (contesto nel quale, evidentemente, sono altre le priorità avvertite dai lavoratori)

Fig. 3.38 - Rispondenti che indicano la *definizione degli obiettivi e dei premi di risultato* tra i primi tre aspetti del loro lavoro da migliorare (peso percentuale all'interno delle classi professionali) [29.882]

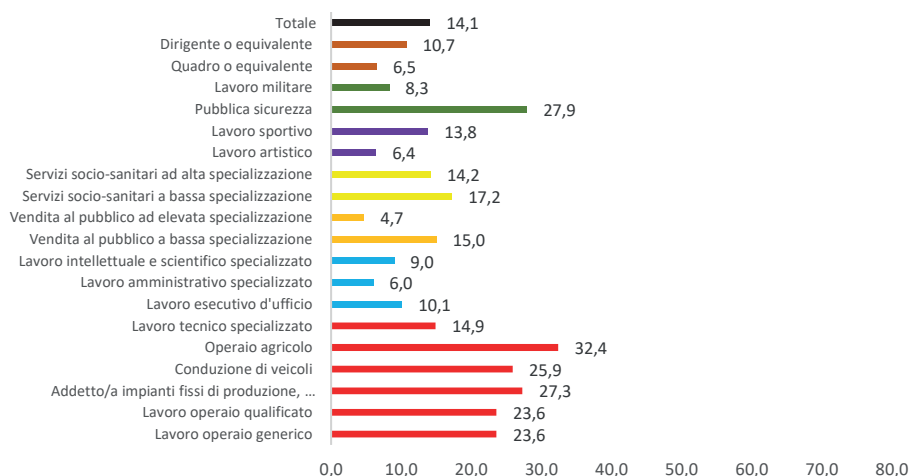


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il tema della *conciliazione* è speculare rispetto a quello degli orari e turni di lavoro: riconosciuto come priorità da circa 1 rispondente su 6 (17%), viene indicato soprattutto nella vendita al pubblico, in particolare a bassa specializzazione (31%), e dai conducenti di veicoli (21%).

Soltanto il 14% del campione considera la *salute e sicurezza sul lavoro* tra i primi tre aspetti da migliorare, in particolare un operaio agricolo su tre, il 28% dei lavoratori della pubblica sicurezza e più del 20% dei rispondenti nelle altre professioni operaie.

Fig. 3.39 - Rispondenti che indicano la salute e sicurezza tra i primi tre aspetti del loro lavoro da migliorare (peso percentuale all'interno delle classi professionali) [29.882]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Anche le *misure di welfare aziendale* sono indicate da circa il 14% dei rispondenti, ma senza differenze sostanziali tra le diverse classi professionali (il 25% dei militari non ha alcun rilievo statistico).

La possibilità di lavorare da remoto (*smart-working*), migliorare le condizioni che ne garantiscano la pratica, costituisce un obiettivo prioritario per il 13% del campione, in particolare nelle professioni telelavorabili come il lavoro amministrativo specializzato (28%) e gli impieghi esecutivi d'ufficio (27%).

Il *diritto alla disconnessione*, infine, è in assoluto l'aspetto meno segnalato: coinvolge circa 1 rispondente su 13 (7,8%), soprattutto nei lavori di alto profilo, nel lavoro intellettuale e scientifico specializzato (22%) e nelle professioni apicali (poco sotto il 20%).

3.5.4. Le richieste dei lavoratori ai sindacati

Chiudiamo con le richieste rivolte dai lavoratori al sindacato sui temi prioritari da portare al tavolo con le istituzioni e sui servizi di assistenza individuale che lo stesso sindacato dovrebbe rafforzare, ricordando che più di 4 rispondenti su cinque sono iscritti e/o rappresentanti.

I temi del confronto con le istituzioni

Specchio delle rivendicazioni per il miglioramento delle loro condizioni di lavoro, il tema principale sul quale gli intervistati chiedono più impegno da parte del Sindacato nel confronto con le istituzioni è l'“aumento dei salari”, indicato

come prioritario (tra i primi tre nel novero di dieci) da circa due lavoratori su tre (68%), seguito dalla “difesa e aumento dell’occupazione” (45%) e dal “contrasto alla precarietà” (42%) (fig. 3.40).

Meno urgenti risultano, nella percezione dei lavoratori coinvolti, le iniziative di carattere più politico, a partire dal sostegno allo “sviluppo dei servizi pubblici” (sanità, scuola, trasporti), indicato dal 24% del campione, e dalla “lotta alle disuguaglianze” che interessa circa un rispondente su cinque; seguono, nell’ordine, il “sostegno economico in caso di povertà o disoccupazione” (15%), la “programmazione dello sviluppo economico e sociale”, il “contrasto alle delocalizzazioni” (14%) e la “tutela dell’ambiente” (12%).

“Rafforzare la democrazia e la pace”, nonostante l’ascesa impetuosa delle destre sovraniste e la guerra alle porte di casa, non è considerata una *mission* prioritaria del sindacato ed è indicata da meno del 5% dei rispondenti.

I primi tre temi sui quali il sindacato dovrebbe spendersi con più energia (aumento dei salari, difesa dell’occupazione, contrasto alla precarietà) sono anche i primi tre per numero di risposte all’interno delle singole macro-categorie professionali, con l’eccezione del gruppo dei lavoratori nei servizi socio sanitari nel quale il 39% dei rispondenti (contro una media del 24%) riconosce allo sviluppo della sanità, della scuola e dei trasporti un valore prioritario e soltanto il 34% sollecita un’azione più incisiva nel contrasto alla precarietà (contro una media del 42%): investire nei servizi pubblici e, in particolare, nel Sistema Sanitario Nazionale, significa per questi lavoratori, soprattutto dopo la drammatica esperienza della pandemia, difendere la buona occupazione e garantire un presidio di democrazia, di equità e giustizia sociale.

L’aumento dei salari è il tema più votato da tutte le macro-categorie, con percentuali più alte, intorno al 75%, nelle professioni operaie e tecniche, in quelle della vendita al pubblico, nei servizi socio-sanitari e nella pubblica sicurezza, e una percentuale relativamente più bassa tra i Quadri (53%). La difesa dell’occupazione sta a cuore soprattutto ai lavoratori impegnati nella vendita al pubblico (54%) che, come abbiamo visto, hanno prevalentemente contratti a tempo parziale, molto meno agli artisti (33%) che, dal canto loro, si distinguono per il peso attribuito al contrasto alla precarietà (più della metà di loro lo riconosce tra i temi prioritari).

Un cenno a parte meritano i Quadri e Dirigenti: relativamente meno interessati alle retribuzioni, circa il 21% di loro (contro una media del 14%) colloca la programmazione dello sviluppo economico e sociale tra i primi tre temi in ordine di importanza da iscrivere nell’agenda sindacale; e uno su cinque (contro una media del 14%) considera il contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione un punto sul quale il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni.

Tab. 3.1 - Primi tre temi da portare nel confronto con le istituzioni - percentuali di rispondenti all'interno delle singole macro-categorie professionali [29.933]

	Operaio / Tecnico	Impiegato / Lavoro intellettuale	Vendita al pubblico	Servizi socio-sanitari e di cura della persona	Lavoro artistico o sportivo	Pubblica sicurezza e lavoro militare	Quadro o Dirigente	Totale
Aumento dei salari	74,0	64,1	75,4	74,4	59,1	75,8	53,0	68,0
Difesa e aumento dell'occupazione	47,2	42,4	53,7	43,7	33,3	44,9	44,8	44,7
Contrasto alla precarietà	40,3	44,9	42,7	34,2	51,5	33,5	43,6	42,4
Sviluppo dei servizi pubblici	15,4	26,6	14,6	38,6	25,0	25,0	26,6	23,7
Lotta alle disuguaglianze	16,3	21,8	17,8	15,5	25,8	21,2	24,0	19,6
Sostegni economici	17,9	12,6	18,5	13,0	19,7	14,4	12,2	14,6
Contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione	13,3	15,4	9,4	6,5	6,8	9,3	20,1	13,9
Programmazione dello sviluppo economico e sociale	10,7	15,3	10,9	13,8	11,4	14,0	21,5	13,9
Tutela dell'ambiente	11,6	13,0	8,7	9,3	12,1	8,1	11,6	11,9
Rafforzare la democrazia e la pace	4,6	4,9	3,2	5,5	4,5	7,2	5,5	4,8

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Se analizziamo le distribuzioni delle risposte all'interno delle singole classi professionali di operai e tecnici, in tutte l'aumento dei salari, la difesa dell'occupazione e il contrasto alla precarietà si collocano, nell'ordine, ai primi tre posti. Agli altri temi sono associati numeri più bassi, con alcune differenze rilevanti tra le classi: in particolare lo sviluppo dei servizi pubblici (sanità, scuola, trasporti) trova maggiore consenso tra i conducenti di veicoli e tra i tecnici specializzati (25% e 23% rispettivamente) e minore tra gli agricoltori (9%), mentre il contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione interessa di più gli operai delle fabbriche (addetti agli impianti fissi di produzione, macchinari e catene di montaggio, 22%) e per nulla gli agricoltori (3%) che chiedono piuttosto al sindacato di potenziare la lotta alle disuguaglianze (22%).

Nella macro-categoria degli impiegati e delle professioni intellettuali e scientifiche, queste ultime si staccano per la percentuale più alta di chi sostiene la necessità di rafforzare il contrasto alla precarietà (50% versus 42-43% di impiegati esecutivi e amministrativi) e di chi sostiene la causa dei servizi pubblici (36% versus 22-23%) e per la percentuale più bassa di chi indica nella difesa dell'occupazione un tema prioritario dell'azione sindacale (35% versus 47-45% di esecutivi e amministrativi).

I servizi che bisogna rafforzare

Per quanto riguarda i servizi che il sindacato dovrebbe potenziare (fino a tre in un ventaglio di otto), l'"assistenza legale" e l'"assistenza per il reinserimento lavorativo" si collocano al primo posto su un piano di parità, indicate entrambe

da circa il 45% dei rispondenti (fig. 3.41): la prima viene richiesta in particolare dagli agenti di pubblica sicurezza (con una frazione di rispondenti, pari a 62%, nettamente sopra la media), la seconda vede percentuali relativamente più alte nella classe degli operai e tecnici (49%) e in quella della vendita al pubblico (48%) dove, evidentemente, è più diffusa la preoccupazione di perdere il lavoro.

L'“assistenza fiscale e contabile” è segnalata da circa il 31% del campione, senza differenze significative tra le macro-categorie, mentre una frazione equivalente (30%) chiede di rafforzare l'“assistenza per i servizi sociali (casa, scuola, trasporti)”, con una certa variabilità tra le macro-categorie, dal 35% dei lavoratori nei servizi sanitari e di cura al 23% di quelli impegnati nella vendita al pubblico e nella pubblica sicurezza.

Percentuali comprese tra il 23 e il 24% del campione chiedono di rafforzare l'“assistenza per l'indennità di disoccupazione”, lo “sportello on line/telefonico” e le “forme di previdenza complementare” (assicurazioni convenzionate). Il primo servizio (“assistenza per l'indennità di disoccupazione”) va potenziato soprattutto a giudizio degli artisti (38%), degli operai e tecnici (33%) e dei lavoratori della vendita al pubblico (30%), contesti nei quali è più frequente la discontinuità dei rapporti di lavoro. Da rilevare la percentuale particolarmente elevata di agenti di pubblica sicurezza che indicano le “forme di previdenza complementare” (38% contro una media del 23%).

Solo l'11% dei rispondenti, infine, valuta gli “spazi di aggregazione e co-working” un servizio da migliorare, giudizio espresso da una quota maggiore di Quadri (18%) e da una frazione minore di operai e tecnici (6%).

Dalla lettura delle distribuzioni all'interno delle classi di operai e tecnici risulta la posizione singolare degli agricoltori, meno interessati dei lavoratori delle altre classi ad una migliore assistenza legale (37%) o al reinserimento lavorativo (42%) e più interessati degli altri all'assistenza per l'indennità di disoccupazione (42%), probabilmente perché destinatari di un istituto speciale, l'indennità di settore. Di contro, gli operai delle fabbriche (addetti a impianti fissi, macchinari e linee di montaggio) si distinguono per la percentuale più alta (54%) di chi propone di potenziare l'assistenza per il reinserimento lavorativo mentre i tecnici specializzati si segnalano per la percentuale di risposte più bassa associata all'indennità di disoccupazione (25%) e per la percentuale relativamente più alta, rispetto alle altre classi, associata agli spazi di co-working (11%), un servizio questo evidentemente poco richiesto in generale.

Nel dettaglio delle classi degli impiegati e delle professioni scientifiche e intellettuali, queste ultime si dimostrano, rispetto alle altre due, meno interessate a rafforzare l'assistenza per il reinserimento lavorativo (35% versus 48-46% di impiegati esecutivi e amministrativi) e più interessate ai servizi sociali (36% versus 30-32%) e allo sportello on line e telefonico (29% versus 25-24%). Gli impiegati esecutivi, infine, si distinguono dagli amministrativi e dalle professioni scientifiche e intellettuali per la percentuale più alta di chi chiede di migliorare l'assistenza

per l'indennità di disoccupazione (23% versus 18-17%), una percentuale comunque nettamente più bassa rispetto alla stessa percentuale osservata nelle classi degli operai e poco sotto quella relativa ai tecnici specializzati (25%).

Tab. 3.2 - Primi tre servizi che il sindacato dovrebbe rafforzare - percentuali di rispondenti all'interno delle singole macro-categorie professionali [28.104]

	Operaio / Tecnico	Impiegato / Lavoro intellettuale	Vendita al pubblico	Servizi socio-sanitari e di cura della persona	Lavoro artistico o sportivo	Pubblica sicurezza e lavoro militare	Quadro o Dirigente	Totale
Assistenza legale e vertenze	43.7	44.8	47.0	46.5	44.8	62.2	48.4	45.1
Assistenza per il reinserimento lavorativo	48.9	43.4	48.3	38.7	39.2	37.3	42.4	44.7
Assistenza fiscale e contabile	31.8	30.3	30.6	32.1	33.6	31.6	29.7	30.9
Assistenza per i servizi sociali (casa, scuola, trasporti, ecc.)	25.0	32.7	23.4	35.4	24.0	22.7	33.3	30.1
Assistenza per l'indennità di disoccupazione	33.5	19.2	29.6	19.5	38.4	16.9	14.7	23.8
Sportello online / telefonico	19.2	25.9	25.6	21.1	26.4	15.6	22.4	23.3
Forme di previdenza complementare	19.0	23.0	21.7	29.0	18.4	37.8	26.5	22.6
Spazi di aggregazione e co-working	6.0	14.2	6.8	7.9	12.0	8.0	17.6	11.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

3.6. Sintesi delle principali evidenze

Questo contributo presenta il profilo professionale del campione coinvolto nell'inchiesta nazionale che, come abbiamo visto, si distingue dalla popolazione dei dipendenti rappresentata dalle statistiche Istat per la prevalenza delle donne e dei lavoratori più anziani (over 49), per il peso di quelli più istruiti e di quelli impegnati in imprese/enti di grandi dimensioni (almeno 250 dipendenti), per l'alto tasso di sindacalizzazione.

Si tratta di deviazioni rispetto all'universo dei dipendenti spiegate almeno in parte dalle modalità con le quali sono stati raggiunti i lavoratori (per il tramite delle strutture sindacali) e dalla maggiore disponibilità a collaborare che normalmente dimostrano le persone più motivate e istruite. In questa chiave il campione rappresenta i lavoratori più consapevoli e informati, primo riferimento all'interno del mondo del lavoro, interfaccia e strumento insieme dell'azione sindacale.

La distribuzione tra le 19 diverse classi professionali vede la prevalenza dei dipendenti nelle attività esecutive d'ufficio, che coprono il 18% del campione totale (esclusi gli impiegati non altrimenti specificati, pari al 2%); seguono il lavoro intellettuale e scientifico (15%) e quello amministrativo specializzato (15%) mentre le professioni "operaie" (esclusi i tecnici specializzati) coprono insieme circa un quarto del campione.

La lettura dei dati permette di affermare senza ombra di dubbio che la pandemia ha deteriorato le condizioni di lavoro: complessivamente il 32% degli intervistati ha denunciato una diminuzione del reddito per unità di tempo (“perdenti”) e solo il 7% ha segnalato un aumento (“vincenti”). Complessivamente il numero dei primi è pari a più di 4 volte il numero dei secondi: il rapporto tra perdenti e vincenti è particolarmente elevato (tra 7 e 8) nei servizi socio-sanitari ad alta specializzazione (tra i quali medici e infermieri), soprattutto per il dilatarsi del tempo di lavoro, e nella vendita al pubblico a bassa specializzazione, ma anche nel lavoro intellettuale e scientifico, tra le forze di pubblica sicurezza e tra i conducenti di veicoli, contesti professionali dove quel rapporto si colloca su valori compresi tra 6 e 7.

L’inchiesta permette di ricostruire il punto di vista delle diverse classi professionali sugli elementi che qualificano il lavoro, sulla tecnologia che minaccia di sostituirlo, sugli aspetti da migliorare. Scopriamo così che le innovazioni tecnologiche, l’avvento del digitale e dell’intelligenza artificiale, potrebbero compromettere, già nel breve periodo, la sopravvivenza delle professioni svolte da circa il 13% dei rispondenti: un timore più diffuso nella vendita al pubblico (probabilmente anche per lo sviluppo dell’e-commerce), nei lavori esecutivi d’ufficio (probabilmente per il loro carattere ripetitivo), nel lavoro in linea su impianti fissi di produzione (per la dipendenza tecnologica che lo caratterizza). Verifichiamo che la retribuzione, sulla quale pesano gli effetti della recente pandemia, è giudicata almeno “abbastanza soddisfacente” da poco più della metà di tutti i rispondenti e soltanto da un terzo dei lavoratori nelle professioni socio-sanitarie. Rileviamo che le prospettive di carriera sono l’aspetto del lavoro meno soddisfacente in tutte le classi professionali, cartina di tornasole di un sistema economico che appare, al netto del progressivo invecchiamento della popolazione, sempre più ingessato, dove la formazione *on the job* trova poco spazio, dove spesso l’esperienza e le competenze non sono riconosciute come meritano.

Retribuzione e inquadramento, d’altra parte, sono al primo posto tra gli elementi da migliorare nel rapporto di lavoro, segnalati da circa 2 rispondenti su 3 e dalla larga maggioranza degli intervistati in quasi tutte le classi professionali, con eccezione dei dirigenti. Sorprende (forse) che la *formazione* sia al secondo posto o che la *salute e sicurezza* sia un aspetto da migliorare soltanto per il 14% dei rispondenti. Meno sorprendente (forse) che la cultura del *welfare aziendale* sia ancora poco diffusa oppure che il *diritto alla disconnessione* sia, per distacco, all’ultimo posto nelle rivendicazioni, sostenuto soprattutto dai lavoratori che svolgono professioni di grande responsabilità, con alto contenuto di conoscenza, ai quali spesso è richiesto un impegno che non può essere contenuto all’interno di orari predefiniti.

L’analisi delle richieste e delle aspettative che i lavoratori rivolgono al sindacato, del quale essi stessi sono i primi interpreti nella veste di iscritti e/o rappresentanti, consente di mettere a fuoco somiglianze e singolarità delle diverse

categorie professionali. L'attenzione va, per tutti, al tema delle retribuzioni - e non potrebbe essere diversamente in un contesto economico nel quale i salari hanno perso potere d'acquisto negli ultimi trent'anni - con percentuali più alte nelle professioni operaie (con eccezione degli agricoltori), nella pubblica sicurezza, nella vendita al pubblico e nei servizi socio-sanitari (anche ad alta specializzazione), e relativamente più basse in quelle degli impiegati, nelle professioni scientifiche e specialistiche, nel lavoro artistico e nelle posizioni apicali. La difesa dell'occupazione e il contrasto alla precarietà sono altri due temi trasversali sui quali si addensa l'attenzione dei lavoratori di tutte le classi professionali, anche quelle più qualificate, soprattutto nella vendita al pubblico a bassa specializzazione sul tema della difesa del posto di lavoro e nelle professioni artistiche e in quelle intellettuali e scientifiche sul tema del contrasto alla precarietà.

Interessante, ma non sorprende, il fatto che la necessità di promuovere lo sviluppo dei servizi pubblici (sanità, scuola, trasporti) sia avvertita in misura maggiore dai lavoratori che prestano quei servizi, in particolare nella sanità (sia a bassa che, soprattutto, ad alta specializzazione), nella scuola e nelle università (dove si colloca buona parte di chi svolge professioni intellettuali e scientifiche).

Tra i temi non direttamente associati alle condizioni di lavoro, la lotta alle disuguaglianze riscuote un certo interesse in tutte le classi professionali, segnalata in particolare da più del 20% degli intervistati nelle macrocategorie degli impiegati e delle professioni intellettuali e scientifiche, degli artisti/sportivi, della pubblica sicurezza e dei quadri/dirigenti. La tutela dell'ambiente è considerata in generale meno urgente, indicata dal 12% degli intervistati e soltanto dal 7% dei conducenti di veicoli, forse anche per il timore da parte di questi ultimi che l'impegno del sindacato su questo tema possa avere ripercussioni negative sulla loro attività lavorativa. La difesa della democrazia e della pace, infine, non trova spazio nell'elenco delle priorità degli intervistati, quale che sia la loro professione, se non per una piccola minoranza di lavoratori, meno di uno su venti complessivamente.

4.

Questione salariale, modello di sviluppo e qualità dell'occupazione

*Nicolò Giangrande**

4.1. Analisi del contesto

L'economia italiana è storicamente caratterizzata da differenti problemi strutturali che si sono acuiti con particolare drammaticità ed intensità a seguito della crisi economica del 2008 e di quella pandemica del 2020. Tra le principali problematicità di lungo periodo che contraddistinguono il sistema economico italiano possono essere annoverati il Prodotto Interno Lordo (Pil) stagnante, la lenta ripresa dei livelli occupazionali e delle ore lavorate, l'ampliamento della disoccupazione sostanziale, e infine, la forte crescita del tempo determinato e del part-time involontario.

Nel primo anno della pandemia, il 2020, si è assistito ad un forte crollo del Pil e ad una caduta delle ore lavorate dai lavoratori dipendenti che, però, non si è pienamente tradotta in una corrispondente riduzione degli occupati dipendenti perché contenuta dal blocco dei licenziamenti. Inoltre, sempre nel 2020, si è registrata una forte diminuzione del salario medio lordo annuale che, però, è stata più che dimezzata dall'intervento della Cassa Integrazione Guadagni (Cig) e dei Fondi di Solidarietà (Fds) (Ferrucci e Giangrande, 2021). Il blocco dei licenziamenti e l'ampio ricorso agli ammortizzatori sociali sono state due misure fortemente volute dalle maggiori organizzazioni sindacali confederali e che hanno consentito di contrastare il drammatico impatto della pandemia sul sistema economico e sociale.

Da una nostra elaborazione dei dati dell'Istituto Nazionale Previdenza Sociale (Inps) sul settore privato (esclusi i settori agricolo e domestico), si osserva una diminuzione del salario nominale lordo annuale medio¹ del -5,9% nel 2020

* Economista e ricercatore della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

¹ I dati dell'Osservatorio sui lavoratori dipendenti dell'Inps si riferiscono al lavoratore del settore privato (esclusi settori agricolo e domestico) con almeno una giornata retribuita nell'anno. Nel caso il lavoratore nel corso dell'anno abbia avuto più di un rapporto di lavoro viene considerato una sola volta e classificato in base al suo ultimo rapporto di lavoro mentre il salario si riferisce alla somma di tutti i suoi rapporti di lavoro nell'anno. Il salario lordo annuale medio è stato calcolato come rapporto tra massa salariale, pari all'imponibile previdenziale, dei lavoratori con

(rispetto al 2019). Focalizzando l'attenzione sui diversi segmenti si nota che la riduzione più rilevante ha interessato in particolare i lavoratori con salari medi sotto la media generale: gli operai (-9,3%), le donne (-6,7%), i dipendenti a tempo determinato, inclusi gli stagionali (-10,5%) e i lavoratori del Mezzogiorno (-8,1%). Il salario medio dei giovani under 35 si riduce del -6,5%, una diminuzione in linea con quella osservata nelle altre classi d'età, e tuttavia particolarmente grave perché incide su un livello salariale estremamente basso.

Passando ad osservare il settore privato, escluso il settore agricolo e domestico, nel 2021 notiamo che un lavoratore dipendente a tempo indeterminato, a tempo pieno e senza discontinuità, ha percepito un salario lordo annuale medio di circa 37,5 mila euro mentre un dipendente a tempo determinato, a tempo parziale e con discontinuità nell'arco dello stesso anno, ha guadagnato in media appena 5,6 mila euro lordi annui. Il risultato complessivo è che nel 2021 nel settore privato il salario medio è stato di 21,9 mila euro.

Come già evidenziato in precedenti ricerche della Fondazione Giuseppe Di Vittorio (Fdv), l'Italia si contraddistingue, rispetto alle principali economie dell'Eurozona, per una lunga stagnazione dei salari reali (Birindelli, 2019; Giangrande 2020, 2022). Da una nostra elaborazione su dati dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (Ocse), tra il 2000 e il 2021 risulta infatti un aumento del salario lordo annuale medio di un lavoratore a tempo pieno equivalente² (a prezzi costanti del 2021) pari a un esiguo +0,5%, contro incrementi significativi in Germania (+17,7%) e in Francia (+21,5%). Nel 2021 il salario medio osservato nell'intera economia italiana si attestava a 29,7 mila euro lordi annui, un livello nettamente più basso rispetto a quello tedesco (43,7 mila euro) e francese (40,1 mila euro).

La questione salariale che caratterizza l'Italia è un problema strutturale che affonda le proprie radici in un modello di sviluppo basato su settori a basso valore aggiunto e su una struttura produttiva basata sulla microimpresa che generano una domanda di lavoro meno qualificato e, quindi, meno retribuito. Inoltre, sull'occupazione dipendente del nostro Paese grava un'alta incidenza del lavoro a termine e/o a tempo parziale che determina, a sua volta, meno ore lavorate e, quindi, retribuzioni più basse. Sono, quindi, la forte discontinuità e la bassa intensità lavorativa ad incidere pesantemente sulla massa salariale complessiva e a contribuire, così, all'abbassamento del salario medio annuale.

almeno una giornata retribuita nell'anno ed il loro numero. Per approfondimenti si rinvia alla nota metodologica dell'Inps (2023a).

² Il salario lordo annuale medio per un dipendente equivalente a tempo pieno si ottiene moltiplicando il rapporto tra la massa salariale e gli occupati interni per il rapporto tra la media delle ore settimanali lavorate dai dipendenti a tempo pieno e la media delle ore settimanali lavorate da tutti i dipendenti. Per approfondimenti sulla metodologia si rinvia a Oecd (2022).

4.2. Introduzione all'analisi dei dati

Le analisi sui redditi da lavoro si effettuano generalmente sul *lordo*, cioè sull'importo prima dell'applicazione delle imposte. Questo perché la tassazione può variare profondamente in base a diversi fattori come (i) composizione del nucleo familiare, (ii) detrazioni e deduzioni, (iii) residenza del lavoratore, ecc.

Considerando il fatto che in Italia i lavoratori, in particolare quelli dipendenti, hanno più familiarità con la retribuzione *netta* – cioè con l'importo effettivamente ricevuto dopo l'applicazione delle imposte – e avendo l'Italia un'alta incidenza di rapporti di lavoro brevi e discontinui (di varia natura e soggetti a differente tassazione come avviene, ad esempio, per il lavoro dipendente, parasubordinato e autonomo), nel questionario dell'inchiesta nazionale si è deciso di domandare la retribuzione netta complessivamente percepita nell'arco dell'anno. Questo differente approccio, il primo basato sul *lordo* e il secondo sul *netto*, non consente un'immediata comparazione tra i dati pubblicati dalle principali istituzioni internazionali, europee e italiane e quelli della nostra inchiesta. Tuttavia, poiché la stragrande maggioranza dei rispondenti al questionario sono lavoratrici e lavoratori *dipendenti*, possiamo ritenere che il loro principale reddito da lavoro sia il *salario*. Pertanto, volendo approfondire in particolare le condizioni di chi percepisce un salario più basso, e tenendo conto che il salario medio nell'intera economia italiana nel 2021 si è attestato per un lavoratore dipendente a tempo pieno equivalente a quota 29,7 mila lordi annui (pari a poco meno di 22 mila netti annui)³, possiamo prendere questa soglia come riferimento e, quindi, considerare tutte le classi di reddito fino a 20 mila euro netti dell'inchiesta nazionale pienamente al di sotto della media salariale nazionale.

Il campione dell'inchiesta nazionale è costituito principalmente da lavoratori dipendenti e sindacalizzati⁴ e questo rappresenta una specificità rispetto ad un tema, come quello salariale, che, invece, è abitualmente analizzato sull'intera economia nazionale oppure, separatamente, sul settore privato e su quello pubblico. Questa particolarità è un aspetto proprio delle inchieste di massa che ovviamente non puntano a restituire una lettura rappresentativa dell'universo bensì a fornire un'analisi specifica sulla platea raggiunta tramite una sezione del questionario interamente dedicata ad indagare la questione salariale attraverso il punto di vista delle lavoratrici e dei lavoratori e comprendere le loro difficoltà, i loro bisogni e le loro aspettative.

I principali quesiti hanno riguardato (i) il reddito annuale *netto* percepito nel 2021, (ii) l'eventuale utilizzo di misure di sostegno al reddito nel 2021 e (iii) la

³ Tale importo annuo corrisponde a poco più di 1,8 mila euro netti mensili per 12 mensilità oppure a circa 1,7 mila euro netti per 13 mensilità.

⁴ Per soggetto *sindacalizzato* si intende sia il/la rappresentante sindacale (Rsu, Rsa, Rsl) che l'iscritto/a al sindacato (ma non rappresentante).

variazione del reddito da lavoro rispetto all'inizio della pandemia. Le variabili osservate sono state analizzate attraverso le differenti modalità che abbiamo raggruppato nei seguenti cinque profili:

- *profilo personale* (genere, età, titolo di studio);
- *profilo contrattuale* (tipologia contrattuale, tempo di lavoro);
- *profilo occupazionale* (settore, professione);
- *profilo aziendale* (dimensione impresa, macroarea);
- *profilo sindacale* (rappresentanti, iscritti, non-sindacalizzati).

Inoltre, abbiamo voluto verificare la soddisfazione dei rispondenti rispetto al proprio livello retributivo e, poiché l'inchiesta indaga il ruolo del sindacato, anche le aspettative di intervento sindacale. Come vedremo, anche dall'inchiesta nazionale emerge con particolare forza il tema dei bassi salari.

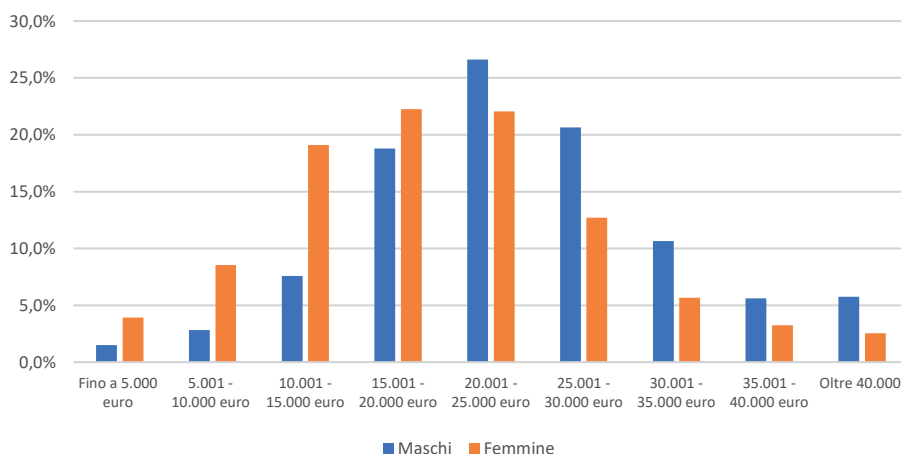
4.3. Analisi dei risultati dell'inchiesta

4.3.1. Reddito totale netto da lavoro nel 2021

Profilo personale

Il campione è composto in prevalenza da donne (54,5% contro il 45,5% degli uomini). Nelle classi di reddito fino a 20 mila euro netti si concentra oltre la metà delle donne (53,8%) rispetto a poco meno di un terzo degli uomini (30,7%).

Fig. 4.1 - Classi di reddito netto per genere (valori %) [n. 29.036]⁵



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

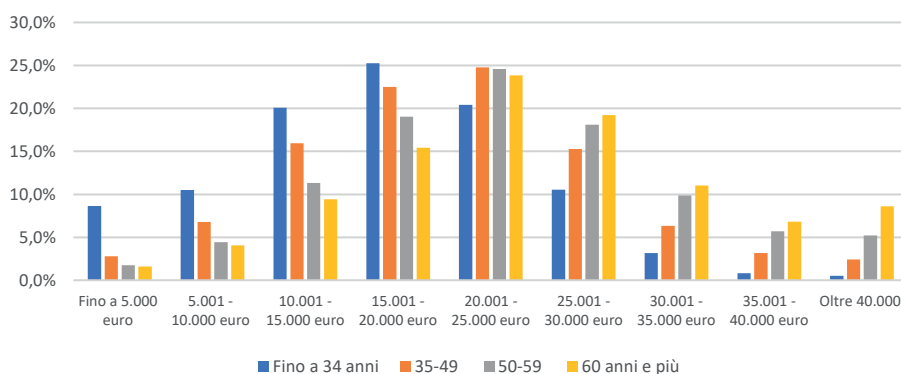
⁵ Si specifica che 303 rispondenti hanno preferito non rispondere alla domanda sul sesso alla nascita e, pertanto, non sono stati presi in considerazione nell'elaborazione delle percentuali.

4. QUESTIONE SALARIALE, MODELLO DI SVILUPPO E QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE

Circa l'80% del campione è costituito da rispondenti ricadenti nelle due classi d'età centrali (35-49 e 50-59 anni pari a, rispettivamente, il 39,5% e il 39,1%) e poco più del 20% nelle due classi estreme (fino a 34 anni e 60 anni e più pari a, rispettivamente, il 10,5% e il 10,9%).

Nelle classi fino a 20 mila euro netti si concentrano circa due terzi degli under-35 (64,5%) contro il 48,0% dei 35-49enni, il 36,5% dei 50-59enni e il 30,5% degli over-60.

Fig. 4.2 - Classi di reddito netto per età (valori %) [n. 29.036]

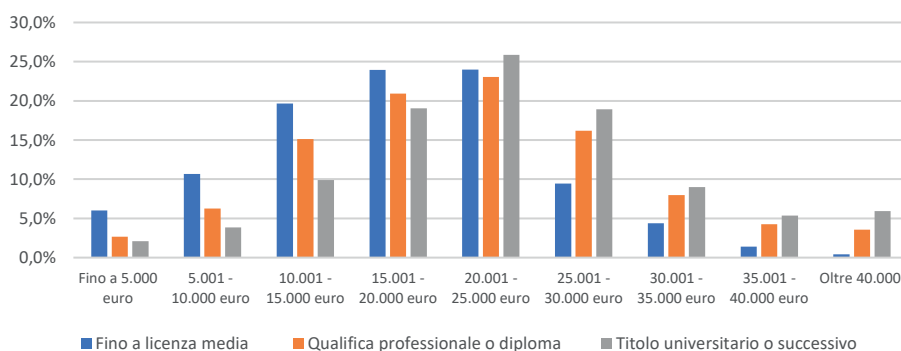


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nel campione c'è una netta prevalenza di diplomati (54,0%) rispetto a laureati (34,1%) e a chi ha fino alla licenza media (11,9%).

Nelle classi fino a 20 mila euro netti si raggruppa il 60,3% di chi ha conseguito un titolo di studio fino alla licenza media contro il 45,0% di chi ha un diploma/qualifica professionale e il 34,9% di chi ha ottenuto una laurea.

Fig. 4.3 - Classi di reddito netto per titolo di studio (valori %) [n. 28.954]

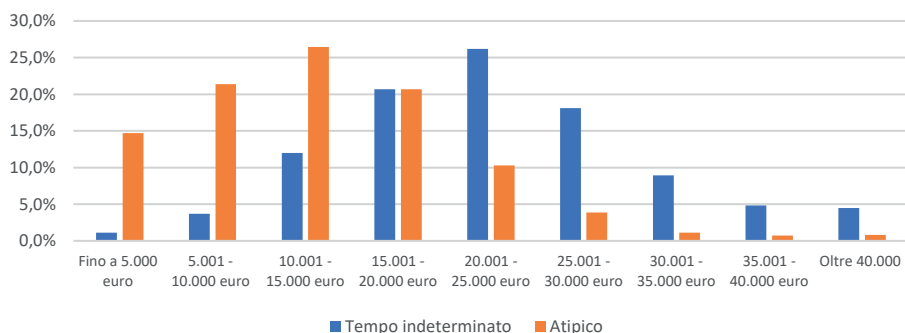


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Profilo contrattuale

A livello di tipologia contrattuale, il campione è costituito all'87,1% da rispondenti con un contratto di lavoro a tempo indeterminato e il 12,9% da contratti atipici⁶. Nelle classi fino a 20 mila euro netti si concentra l'83,2% degli atipici e il 37,5% del tempo indeterminato.

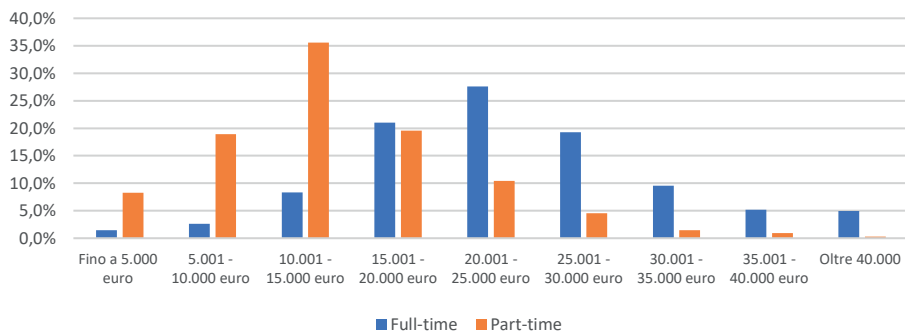
Fig. 4.4 - Classi di reddito netto per tipologia contrattuale (valori %) [n. 28.838]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Per quanto riguarda il tempo di lavoro, il campione è composto in netta prevalenza da rispondenti con un full-time (80,0%) rispetto a quelli con un part-time (20,0%). Nelle stesse classi di reddito fino a 20 mila euro netti si concentra l'82,4% di chi lavora part-time contro un terzo dei full-time (33,5%).

Fig. 4.5 - Classi di reddito netto per tempo di lavoro (valori %) [n. 28.786]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

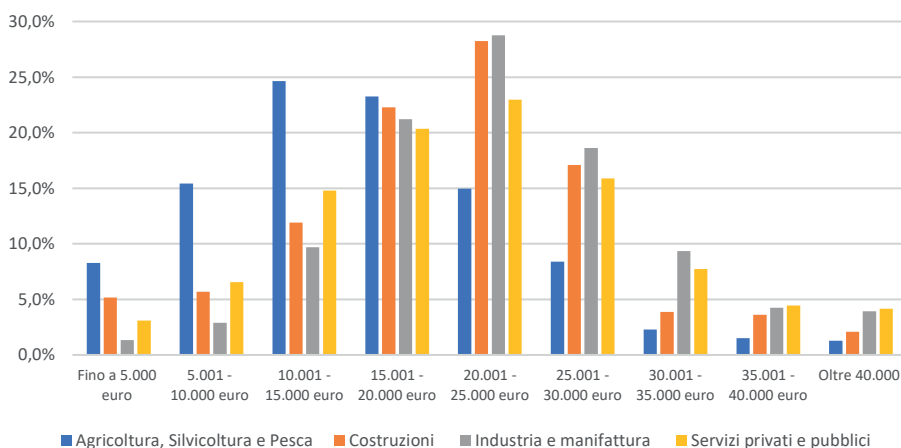
⁶ Per contratti *atipici* intendiamo le seguenti tipologie: tempo determinato, in somministrazione a tempo indeterminato, in somministrazione a tempo determinato, apprendistato, collaborazione occasionale, collaborazione coordinata e continuativa, lavoro stagionale, tirocinio / stage, partita Iva / Lavoro autonomo; lavoro senza contratto (lavoro nero).

Profilo occupazionale

Nel campione prevalgono i rispondenti che lavorano nei servizi pubblici e privati (72,6%) e nell'industria e manifattura (23,1%) mentre il resto lavora in agricoltura, silvicoltura e pesca (3,0%) e nelle costruzioni (1,3%).

Nelle classi fino a 20 mila euro netti annui si colloca il 71,6% dei lavoratori del macrosettore agricoltura, silvicoltura e pesca contro circa il 45% per costruzioni e servizi privati e pubblici e il 35% per l'industria (fig. 4.6). Entrando più nel dettaglio dei settori, si osserva una quota elevata nel microsettore dei servizi privati "Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio" (93,7%) e "Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting" (92,1%) e nei microsettori primari come "Pesca e Acquacoltura" (76,5%) e "Coltivazioni agricole e prodotti animali, caccia" (75,9%).

Fig. 4.6 - Classi di reddito netto per macrosettore (valori %) [n. 29.036]

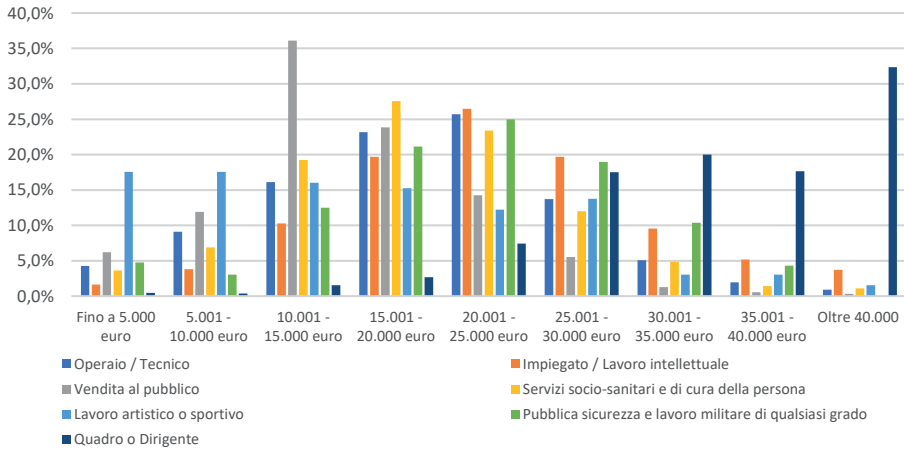


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Oltre la metà del campione svolge una professione impiegatizia/intellettuale (50,1%), il 28,8% quella operaia/tecnica e a seguire, con percentuali nettamente inferiori, tutte le altre professioni: servizi socio-sanitari e di cura alla persona (8,3%), vendita al pubblico (6,2%), quadro o dirigente (5,4%), pubblica sicurezza e lavoro militare (0,8%) e, infine, lavoro artistico o sportivo (0,5%).

Nelle classi fino a 20 mila euro netti annui si colloca il 78,1% dei lavoratori che svolgono vendita al pubblico e il 66,4% dei lavoratori artistici o sportivi, il 57,3% di chi effettua servizi socio-sanitari o di cura alla persona e il 52,6% di operai e tecnici (contro il 41,4% di pubblica sicurezza e militari, il 35,4% di impiegati e lavoro intellettuale e il 5,0% di quadri e dirigenti) (fig. 4.7). Analizzando più nello specifico la professione, emerge un'altissima quota del lavoro sportivo (97,0%) e a seguire lavoro operaio agricolo (86,3%), lavoro socio-sanitario e di cura della persona a bassa specializzazione (82,1%) e vendita al pubblico (n.a.s.) (81,5%).

Fig. 4.7 - Classi di reddito netto per professione (valori %) [n. 29.036]

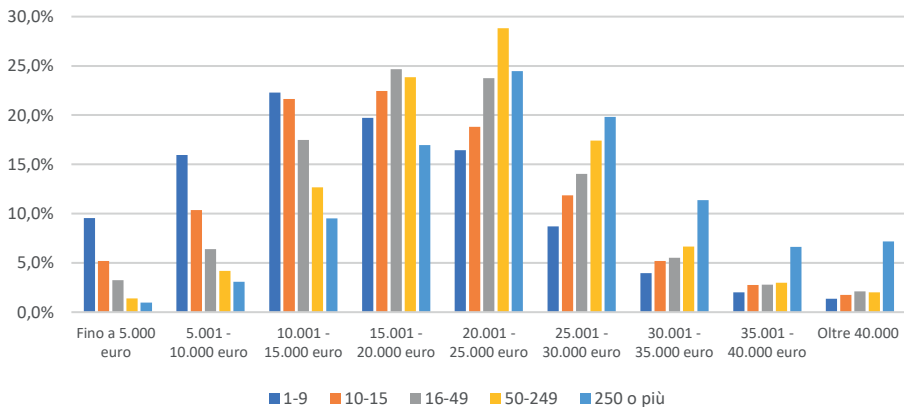


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Profilo aziendale

A livello di dimensione di impresa, il campione è costituito da lavoratori della grande impresa (250 dipendenti e più, 44,2%), della media impresa (50-249 dipendenti, 27,9%), della piccola impresa (16-49 dipendenti, 13,5%), della microimpresa (1-9 dipendenti, 8,8%) e, infine, dalla piccolissima impresa (10-15 dipendenti, 5,6%).

Fig. 4.8 - Classi di reddito netto per dimensione d'impresa (valori %) [n. 28.621]⁷



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

⁷ Si specifica che 2.099 rispondenti hanno risposto “non so” e, pertanto, non sono stati presi in considerazione nell’elaborazione delle percentuali.

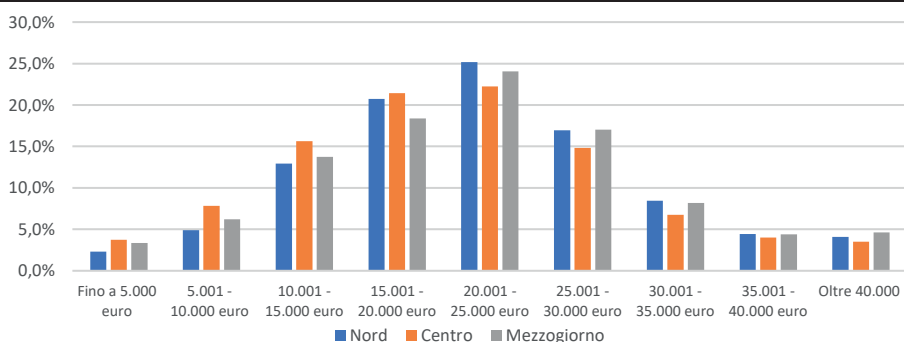
4. QUESTIONE SALARIALE, MODELLO DI SVILUPPO E QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE

Nelle classi fino a 20 mila euro netti annui si concentrano oltre i due terzi (67,5%) dei dipendenti della microimpresa, il 59,6% della piccolissima impresa, il 51,8% della piccola impresa, il 42,1% della media impresa e, infine, il 30,5% della grande impresa.

A livello di macroarea regionale di lavoro, il campione è caratterizzato da una netta prevalenza del Nord (57,2%), a seguire del Centro (30,8%) e, infine, in misura molto contenuta, dal Mezzogiorno (11,9%).

Nelle classi di reddito fino a 20 mila euro netti annui si raggruppa circa la metà dei rispondenti che lavorano nella ripartizione Centro (48,6%) contro percentuali inferiori per quelli del Mezzogiorno (41,7%) e del Nord (40,9%).

Fig. 4.9 - Classi di reddito netto per macroarea di lavoro (valori %) [n. 29.036]

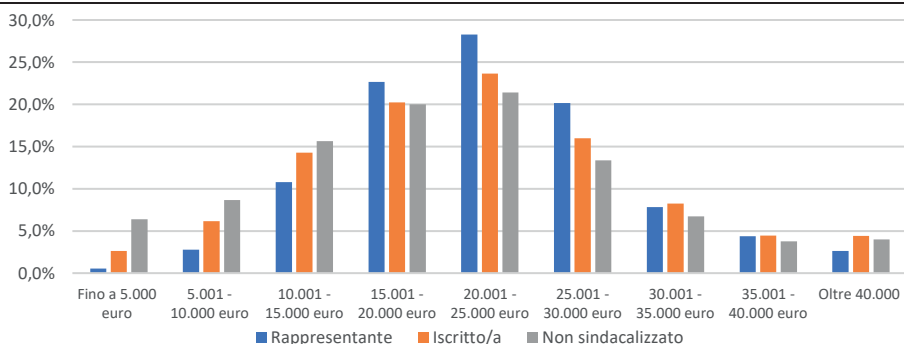


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Profilo sindacale

Il campione è costituito per quasi due terzi da iscritti/e al sindacato (63,5%) e da circa un quinto da rappresentanti (19,2%) mentre i rispondenti non sindacalizzati sono il 17,3%.

Fig. 4.10 - Classi di reddito netto per profilo sindacale (valori %) [n. 28.739]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

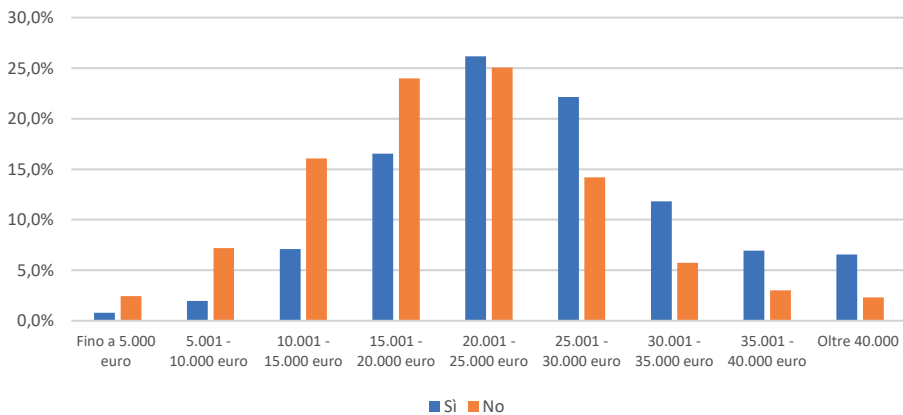
Nelle classi di reddito fino a 20 mila euro netti annui si colloca oltre la metà dei non-sindacalizzati (50,7%) contro il 43,3% degli iscritti e il 36,8% dei rappresentanti.

Il ruolo della contrattazione di secondo livello

Infine, abbiamo voluto approfondire le classi di reddito di chi nel questionario ha risposto alla domanda sulla presenza, o meno, di un accordo aziendale/di secondo livello nella propria impresa. Il campione è composto dal 77,0% che ha dichiarato la presenza di un accordo aziendale/di secondo livello e dal 23,0% la sua assenza.

Nelle classi di reddito fino a 20 mila euro netti annui si colloca il 26,4% di chi ha dichiarato di avere un accordo decentrato (“sì”) contro il 49,7% di chi invece non ce l’ha (“no”).

Fig. 4.11 - Classi di reddito netto per presenza di un accordo aziendale/di secondo livello (valori %) [n. 28.680]⁸



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

4.4. Misure di sostegno al reddito usufruite nel 2021

Sostegno al reddito: tipologie e beneficiari

Prima di illustrare i risultati dell'inchiesta nazionale sull'eventuale utilizzo di misure di sostegno al reddito nel 2021, è necessario spiegare brevemente i principali strumenti di integrazione reddituale vigenti in Italia e i relativi beneficiari:

⁸ Si specifica che 11.832 rispondenti hanno risposto “non so” e, pertanto, non sono stati presi in considerazione nell'elaborazione delle percentuali.

4. QUESTIONE SALARIALE, MODELLO DI SVILUPPO E QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE

- la Cassa Integrazione Guadagni (Cig) è una prestazione monetaria finalizzata a sostituire, o integrare, la retribuzione dei lavoratori sospesi dal lavoro (cosiddetta “a zero ore”) oppure che lavorano con un orario ridotto a causa di difficoltà produttive dell’impresa. Possono beneficiare della Cig gli operai, gli impiegati e i quadri mentre sono esclusi sia i dirigenti che i lavoratori a domicilio (Inps, 2023b);
- il Fondo Integrazione Salariale (Fis) opera per tutti i datori di lavoro, anche se non organizzati in forma d’impresa, che impiegano mediamente più di cinque dipendenti ma che non rientrano nel campo di applicazione della Cig e che appartengono a settori nei quali non sono stati stipulati accordi per un fondo di solidarietà bilaterale (Inps, 2023b);
- le principali indennità di disoccupazione pubblica sono due:
 - la Nuova Assicurazione Sociale per l’Impiego (Naspi) è una indennità mensile di disoccupazione di cui possono beneficiare i lavoratori con rapporto di lavoro subordinato che hanno perduto involontariamente l’occupazione, compresi (i) gli apprendisti; (ii) i soci lavoratori di cooperative con rapporto di lavoro subordinato con le medesime cooperative; (iii) il personale artistico con rapporto di lavoro subordinato e (iv) i dipendenti a tempo determinato delle pubbliche amministrazioni (Inps, 2023c);
 - la Disoccupazione per i Collaboratori (Dis-Coll) è una un’indennità di disoccupazione mensile a sostegno di (i) collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto; (ii) assegnisti di ricerca e dottorandi di ricerca con borsa di studio che abbiano perso involontariamente la propria occupazione e che sono iscritti in via esclusiva alla Gestione Separata presso l’Inps (Inps, 2023d);
- i Fondi di solidarietà bilaterali sono degli strumenti costituiti dalle organizzazioni sindacali e imprenditoriali volti ad assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi in cui ci sia una riduzione o sospensione dell’attività lavorativa, indipendentemente dal settore di appartenenza, per quei settori e imprese che non beneficiano né dalla Cig Ordinaria né di quella Straordinaria (Ministero del Lavoro, 2023);
- l’indennità di disoccupazione di settore è una prestazione economica a cui hanno diritto alcune categorie specifiche di lavoratori di determinati settori economici. Ad esempio, la disoccupazione agricola spetta ai lavoratori del settore agricoltura e, nello specifico, (i) agli operai agricoli a tempo determinato iscritti negli elenchi nominativi dei lavoratori agricoli dipendenti; (ii) agli operai agricoli a tempo indeterminato che vengono assunti o licenziati nel corso dell’anno civile che determinano eventuali periodi di mancata occupazione al di fuori del contratto di lavoro; (iii) ai piccoli coloni; (iv) ai partecipanti familiari e (v) ai piccoli coltivatori diretti che integrano fino a 51 le giornate di iscrizione negli elenchi nominativi mediante versamenti volontari (Inps, 2023e);

- il Reddito di Cittadinanza (Rdc) è una misura di politica attiva del lavoro e di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale che associa un sostegno economico ad un percorso di reinserimento lavorativo e di inclusione sociale (Inps, 2023f).

Analisi dei dati

Dall'analisi delle risposte multiple fornite alla domanda sulle misure di sostegno al reddito emerge come l'80,7% dei rispondenti non abbia usufruito di alcun sostegno al reddito nel 2021. La Cig risulta complessivamente l'ammortizzatore sociale più utilizzato (8,8%) seguito dall'indennità di disoccupazione pubblica (6,3%), dai Fis (3,2%) e dell'indennità di disoccupazione di settore (1,5%). Infine, il Rdc (0,3%) e l'indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale (0,2%) risultano essere misure molto residuali nella platea raggiunta.

Nelle classi fino a 20 mila euro si concentra il 96,9% di chi ha usufruito del Rdc, il 92,5% dell'indennità di disoccupazione di settore, il 90,0% dell'indennità di disoccupazione pubblica, il 70,3% dei Fis, il 56,5% dell'indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale e il 53,8% di chi ha usufruito della Cig. Invece, tra chi non ha beneficiato di alcun sostegno, la percentuale dei rispondenti entro i 20 mila euro netti è del 36,6%.

Tab. 4.1 - Misure di sostegno al reddito usufriute nel 2021: % di rispondenti per classi di reddito netto [n. 28.041]

	Fino a 5.000 euro	5.001 - 10.000 euro	10.001 - 15.000 euro	15.001 - 20.000 euro	20.001 - 25.000 euro	25.001 - 30.000 euro	30.001 - 35.000 euro	35.001 - 40.000 euro	Oltre 40.000	Totale assoluto (100%)
Cassa Integrazione Guadagni (Cig)	1,5%	7,5%	19,1%	25,6%	25,3%	11,6%	5,5%	2,4%	1,5%	2.456 (100%)
Fondo Integrazione Salariale (Fis)	3,7%	14,5%	28,6%	23,5%	15,7%	8,4%	3,4%	1,6%	0,7%	891 (100%)
Indennità di disoccupazione pubblica	13,3%	26,0%	30,0%	20,7%	7,3%	1,7%	0,6%	0,2%	0,1%	1.756 (100%)
Indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale	6,5%	8,7%	21,7%	19,6%	28,3%	10,9%	0,0%	2,2%	2,2%	46 (100%)
Indennità di disoccupazione di settore	8,4%	25,2%	35,3%	23,6%	6,3%	0,7%	0,5%	0,0%	0,0%	416 (100%)
Reddito di Cittadinanza (Rdc)	46,4%	24,7%	16,5%	9,3%	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	97 (100%)
No, nessuna	1,9%	3,6%	11,3%	19,9%	25,7%	18,5%	9,1%	5,0%	4,9%	22.624 (100%)
<i>Totale</i>	<i>2,9%</i>	<i>6,0%</i>	<i>14,0%</i>	<i>20,6%</i>	<i>24,0%</i>	<i>16,3%</i>	<i>7,9%</i>	<i>4,3%</i>	<i>4,1%</i>	<i>28.041 (100%)</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

4. QUESTIONE SALARIALE, MODELLO DI SVILUPPO E QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE

Profilo personale

L'82,0% dei rispondenti maschi non ha usufruito di alcun sostegno al reddito contro il 79,6% delle donne. Il sostegno più utilizzato dagli uomini è la Cig (10,3% contro il 7,2% delle donne) mentre per le donne è l'indennità di disoccupazione pubblica (8,2% contro il 4,2% degli uomini).

Tab. 4.2 - Misure di sostegno al reddito usufruite nel 2021: n. di rispondenti per genere [n. 29.428]⁹

	Maschi	Femmine	Totale
Cassa Integrazione Guadagni (Cig)	1.344	1.163	2.507
Fondo Integrazione Salariale (Fis)	285	633	918
Indennità di disoccupazione pubblica	547	1.324	1.871
Indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale	30	19	49
Indennità di disoccupazione di settore	197	228	425
Reddito di Cittadinanza (Rdc)	35	69	104
No, nessuna	10.670	12.788	23.458
<i>Totale</i>	<i>13.009</i>	<i>16.070</i>	<i>29.079</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Le percentuali di coloro che non hanno richiesto alcun tipo di sostegno crescono al crescere della classe d'età: dal 73,0% dei più giovani all'88,5% dei più anziani. Il sostegno più diffuso tra i giovani è l'indennità di disoccupazione pubblica (13,4%) mentre nelle altre tre classi d'età è la Cig con percentuali decrescenti al crescere dell'età (dal 9,8% dei 35-49enni al 4,9% degli over 60).

Tab. 4.3 - Misure di sostegno al reddito usufruite nel 2021: n. di rispondenti per età [n. 29.428]

	Fino a 34 anni	35-49	50-59	≥60 anni	Totale
Cassa Integrazione Guadagni (Cig)	263	1.126	988	157	2.534
Fondo Integrazione Salariale (Fis)	82	419	353	71	925
Indennità di disoccupazione pubblica	415	855	516	103	1.889
Indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale	9	15	23	3	50
Indennità di disoccupazione di settore	87	174	135	37	433
Reddito di Cittadinanza (Rdc)	22	46	27	10	105
No, nessuna	2.260	9.032	9.616	2.837	23.745
<i>Totale</i>	<i>3.096</i>	<i>11.541</i>	<i>11.585</i>	<i>3.206</i>	<i>29.428</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

⁹ Si specifica che 349 rispondenti hanno preferito non rispondere alla domanda sul sesso alla nascita e, quindi, non sono stati riportati nella tabella.

La percentuale di chi non richiede nessun tipo di sostegno al reddito cresce all'aumentare del titolo di studio: dal 69,8% di chi ha fino alla licenza media all'86,3% di chi ha un titolo universitario. Il sostegno più richiesto tra chi ha una bassa e media istruzione è la Cig (rispettivamente 14,7% e 10,2%) mentre per chi ha un'istruzione superiore è l'indennità di disoccupazione pubblica (6,9%).

Tab. 4.4 - Misure di sostegno al reddito usufruite nel 2021: n. di rispondenti per titolo di studio [n. 29.323]

	<i>Fino a licenza media</i>	<i>Qualifica professionale o diploma</i>	<i>Titolo universitario o successivo</i>	<i>Totale</i>
Cassa Integrazione Guadagni (Cig)	511	1.616	401	2.528
Fondo Integrazione Salariale (Fis)	120	523	277	920
Indennità di disoccupazione pubblica	223	969	692	1.884
Indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale	13	26	11	50
Indennità di disoccupazione di settore	189	212	32	433
Reddito di Cittadinanza (Rdc)	33	52	20	105
No, nessuna	2.433	12.557	8.666	23.656
<i>Totale</i>	<i>3.484</i>	<i>15.798</i>	<i>10.041</i>	<i>29.323</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Profilo contrattuale

L'86,2% dei rispondenti con un contratto a tempo indeterminato non ha usufruito di alcun sostegno al reddito contro il 44,2% degli atipici. Il primo sostegno per chi ha un contratto a tempo indeterminato è la Cig (9,1%) mentre per gli atipici è l'indennità di disoccupazione pubblica (38,8%).

Tab. 4.5 - Misure di sostegno al reddito usufruite nel 2021: n. di rispondenti per tipologia contrattuale [n.29.232]

	<i>Tempo indeterminato</i>	<i>Atipico</i>	<i>Totale</i>
Cassa Integrazione Guadagni (Cig)	2.295	221	2.516
Fondo Integrazione Salariale (Fis)	852	68	920
Indennità di disoccupazione pubblica	378	1.507	1.885
Indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale	32	18	50
Indennità di disoccupazione di settore	33	397	430
Reddito di Cittadinanza (Rdc)	37	68	105
No, nessuna	21.859	1.719	23.578
<i>Totale</i>	<i>25.344</i>	<i>3.888</i>	<i>29.232</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

4. QUESTIONE SALARIALE, MODELLO DI SVILUPPO E QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE

L'82,6% dei rispondenti che lavora a full-time non ha beneficiato di alcun sostegno al reddito contro il 73,7% di chi lo fa a part-time. La Cig è comunque il sostegno più richiesto per entrambi, anche se in misura maggiore per i part-time (9,7%) rispetto ai full-time (8,3%).

Tab. 4.6 - Misure di sostegno al reddito usufruite nel 2021: n. di rispondenti per tempo di lavoro [n. 29.173]

	<i>Full-time</i>	<i>Part-time</i>	<i>Totale</i>
Cassa Integrazione Guadagni (Cig)	1.942	572	2.514
Fondo Integrazione Salariale (Fis)	520	399	919
Indennità di disoccupazione pubblica	1.325	529	1.854
Indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale	37	12	49
Indennità di disoccupazione di settore	346	72	418
Reddito di Cittadinanza (Rdc)	48	54	102
No, nessuna	19.229	4.338	23.567
<i>Totale</i>	<i>23.285</i>	<i>5.888</i>	<i>29.173</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Profilo occupazionale

La percentuale di coloro che non hanno usufruito di alcun sostegno al reddito varia dal 44,0% del settore agricolo all'84,2% nei servizi. Nell'agricoltura il sostegno più richiesto è l'indennità di disoccupazione di settore (42,4%) nelle costruzioni e nell'industria è la Cig (rispettivamente 11,7% e 20,7%) mentre nei servizi pubblici e privati è l'indennità di disoccupazione pubblica (7,0%). Entrando più nel dettaglio dei settori, una quota maggiore dell'indennità di disoccupazione settoriale si osserva nel micro-settore "Coltivazioni agricole e prodotti animali, caccia" (52,5%), della Cig nel "Restauro" (20,4%) e nella "Fabbricazione di autoveicoli, motocicli e componentistica" (45,6%) e, infine, dell'indennità di disoccupazione pubblica nelle "Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting" (16,3%).

La platea che non ha beneficiato di alcun sostegno al reddito varia dal 57,4% del lavoro artistico e sportivo al 95,5% dei quadri/dirigenti. La Cig è il sostegno più ricorrente per il lavoro di vendita al pubblico (16,2%), operaio/tecnico (15,8%) e per i quadri/dirigenti (2,2%) mentre l'indennità di disoccupazione pubblica è la più utilizzata per il lavoro artistico/sportivo (19,1%), per il lavoro impiegatizio/intellettuale (6,6%), per la pubblica sicurezza (6,0%) e per i servizi socio-sanitari (4,6%). Analizzando più nello specifico la professione, emerge una maggiore quota della Cig nella "Vendita al pubblico n.a.s." (17,7%) e per chi lavora come "Addetto/a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio" (24,3%) mentre per quanto riguarda l'indennità pubblica si registra

una quota più alta nel “Lavoro artistico” (25,0%), nel “Lavoro intellettuale e scientifico specializzato” (11,2%), nel “Pubblica sicurezza o lavoro militare n.a.s.” (9,1%) e nei “Servizi socio-sanitari o di cura alla persona n.a.s.” (11,8%).

Tab. 4.7 - Misure di sostegno al reddito usufruite nel 2021: n. di rispondenti per macro-settore [n. 29.428]

	<i>Agricoltura, Silvicoltura e Pesca</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Industria e manifattura</i>	<i>Servizi privati e pubblici</i>	<i>Totale</i>
Cassa Integrazione Guadagni (Cig)	59	46	1.364	1.065	2.534
Fondo Integrazione Salariale (Fis)	7	3	48	867	925
Indennità di disoccupazione pubblica	63	28	290	1.508	1.889
Indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale	3	3	15	29	50
Indennità di disoccupazione di settore	376	1	9	47	433
Reddito di Cittadinanza (Rdc)	8	1	17	79	105
No, nessuna	390	312	4.903	18.140	23.745
<i>Totale</i>	<i>886</i>	<i>392</i>	<i>6.602</i>	<i>21.548</i>	<i>29.428</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 4.8 - Misure di sostegno al reddito usufruite nel 2021: n. di rispondenti per macro-professione [n. 29.428]

	<i>Operaio / Tecnico</i>	<i>Impiegato / Lavoro intellettuale</i>	<i>Vendita al pubblico</i>	<i>Servizi socio-sani- tari e di cura della persona</i>	<i>Lavoro artistico o sportivo</i>	<i>Pubblica sicurezza e lavoro mili- tare di qual- siasi grado</i>	<i>Quadro o Dirigente</i>	<i>Totale</i>
Cassa Integrazione Guadagni (Cig)	1.307	837	295	44	7	8	36	2.534
Fondo Integrazione Salariale (Fis)	263	448	84	87	21	3	19	925
Indennità di disoccupazione pubblica	581	981	154	115	26	14	18	1.889
Indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale	26	18	3	1	1	0	1	50
Indennità di disoccupazione di settore	390	22	12	2	3	0	4	433
Reddito di Cittadinanza (Rdc)	51	24	12	12	3	3	0	105
No, nessuna	5.772	12.599	1.287	2.244	78	210	1.555	23.745
<i>Totale</i>	<i>8.297</i>	<i>14.817</i>	<i>1.823</i>	<i>2.493</i>	<i>136</i>	<i>234</i>	<i>1.628</i>	<i>29.428</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

4. QUESTIONE SALARIALE, MODELLO DI SVILUPPO E QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE

Profilo aziendale

La percentuale di chi non ha usufruito di alcun sostegno cresce al crescere della classe dimensionale dell'impresa: dal 69,6% della microimpresa all'86,2% della grande impresa. Nella micro impresa si registra una maggiore quota dell'indennità di disoccupazione pubblica (12,7%) mentre in tutte le altre classi dimensionali è la Cig con percentuali comprese tra il 7,9% e l'11,0%.

Tab. 4.9 - Misure di sostegno al reddito usufruite nel 2021: n. di rispondenti per dimensione di impresa [n. 29.001]¹⁰

	1-9	10-15	16-49	50-249	250 o più	Totale
Cassa Integrazione Guadagni (Cig)	271	165	397	639	932	2.404
Fondo Integrazione Salariale (Fis)	77	68	160	232	310	847
Indennità di disoccupazione pubblica	306	150	287	435	303	1.481
Indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale	17	4	6	3	16	46
Indennità di disoccupazione di settore	83	46	62	82	114	387
Reddito di Cittadinanza (Rdc)	27	7	12	22	14	82
No, nessuna	1.676	1.095	2.730	6.050	10.186	21.737
<i>Totale</i>	<i>2.407</i>	<i>1.520</i>	<i>3.610</i>	<i>7.415</i>	<i>11.810</i>	<i>26.762</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 4.10 - Misure di sostegno al reddito usufruite nel 2021: n. di rispondenti per macroarea [n. 29.428]

	Nord	Centro	Mezzogiorno	Totale
Cassa Integrazione Guadagni (Cig)	1.475	741	318	2.534
Fondo Integrazione Salariale (Fis)	494	338	93	925
Indennità di disoccupazione pubblica	939	728	222	1.889
Indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale	27	13	10	50
Indennità di disoccupazione di settore	143	131	159	433
Reddito di Cittadinanza (Rdc)	48	39	18	105
No, nessuna	13.902	7.217	2.626	23.745
<i>Totale</i>	<i>16.907</i>	<i>9.110</i>	<i>3.411</i>	<i>29.428</i>

Fonte: elaborazione su dati inchiesta nazionale

La percentuale di chi non ha beneficiato di alcun sostegno varia dal 77,0% del Mezzogiorno all'82,2% del Nord. La Cig si conferma il sussidio più richiesto in tutte e tre le ripartizioni: più alta nel Mezzogiorno (9,3%) rispetto al Nord (8,7%)

¹⁰ Si specifica che 2.239 rispondenti hanno risposto "non so" e, pertanto, non sono stati presi in considerazione nell'elaborazione della tabella.

e a al Centro (8,1%). Il secondo sostegno più richiesto risulta l'indennità di disoccupazione pubblica: 8,0% nel Centro contro il 6,5% del Mezzogiorno e il 5,6% del Nord. Infine, l'incidenza più alta relativa all'indennità di disoccupazione di settore si registra nel Mezzogiorno (4,7% contro l'1,4% del Centro e lo 0,8% del Nord).

Profilo sindacale

La percentuale di chi non ha usufruito di alcun sussidio oscilla tra il 78,1% dei non-sindacalizzati e l'82,1% dei rappresentanti. Tra i rappresentanti e gli iscritti il sostegno più utilizzato è la Cig (rispettivamente l'11,2% e l'8,0%) mentre tra i non-sindacalizzati è l'indennità di disoccupazione pubblica (10,4%).

Tab. 4.11 - Misure di sostegno al reddito usufriute nel 2021: n. di rispondenti per profilo sindacale [n. 29.132]

	Rappresentante	Iscritto/a	Non sindacalizzato	Totale
Cassa Integrazione Guadagni (Cig)	605	1.487	430	2.522
Fondo Integrazione Salariale (Fis)	256	543	113	912
Indennità di disoccupazione pubblica	65	1.271	535	1.871
Indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale	7	21	21	49
Indennità di disoccupazione di settore	66	310	44	420
Reddito di Cittadinanza (Rdc)	6	60	34	100
No, nessuna	4.416	15.077	4.016	23.509
<i>Totale</i>	<i>5.381</i>	<i>18.606</i>	<i>5.145</i>	<i>29.132</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

4.5. Variazioni del reddito da lavoro rispetto all'inizio della pandemia

Per il 22,2% del campione il reddito da lavoro è diminuito rispetto all'inizio della pandemia mentre per il 67,2% è rimasto stabile e, infine, per il 10,5% è aumentato.

Tab. 4.12 - Variazione del reddito da lavoro rispetto all'inizio della pandemia: n. di rispondenti per classi di reddito netto [n. 28.262]

	Fino a 5.000 euro	5.001 - 10.000 euro	10.001 - 15.000 euro	15.001 - 20.000 euro	20.001 - 25.000 euro	25.001 - 30.000 euro	30.001 - 35.000 euro	35.001 - 40.000 euro	Oltre 40.000	Totale
È diminuito	376	677	1.226	1.337	1.257	753	317	179	160	6.282
È rimasto stabile	294	797	2.337	3.917	4.893	3.374	1.679	884	827	19.002
È aumentato	107	166	321	590	702	519	252	161	160	2.978
<i>Totale</i>	<i>777</i>	<i>1.640</i>	<i>3.884</i>	<i>5.844</i>	<i>6.852</i>	<i>4.646</i>	<i>2.248</i>	<i>1.224</i>	<i>1.147</i>	<i>28.262</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

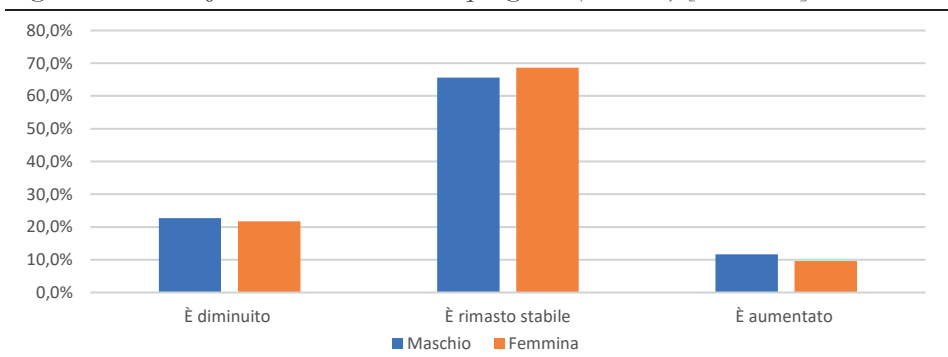
4. QUESTIONE SALARIALE, MODELLO DI SVILUPPO E QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE

Nelle classi fino a 20 mila euro si concentra il 57,6% di chi dichiara una diminuzione del reddito contro il 38,7% di chi ha affermato una sua stabilità e il 39,8% di chi ha dichiarato un suo aumento.

Profilo personale

Il reddito è rimasto stabile per circa i due terzi, in misura maggiore per le donne (68,7% contro il 65,6% degli uomini). La diminuzione riguarda di più gli uomini (22,7% contro il 21,8% delle donne).

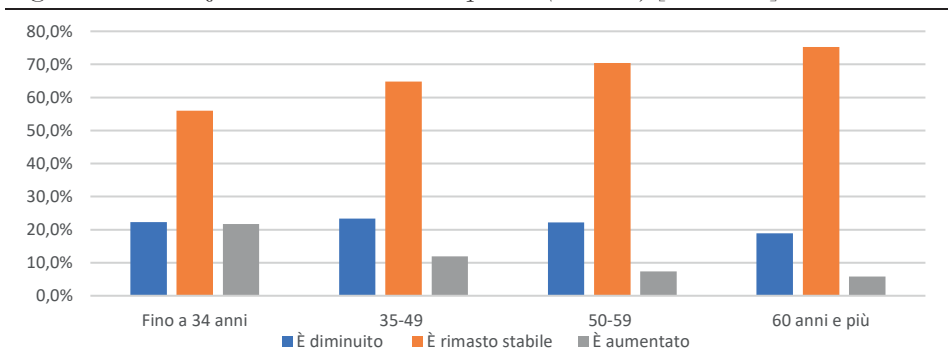
Fig. 4.12 - *Variazione del reddito da lavoro per genere (valori %) [n. 29.545]¹¹*



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La maggioranza delle classi d'età ha avuto un reddito stabile, con percentuali che crescono al crescere dell'età: dal 56,0% degli under-35 al 73,3% degli over-60. La classe 35-49 anni registra una maggiore incidenza nella diminuzione di reddito (23,3% contro il 18,9% degli over-60).

Fig. 4.13 - *Variazione del reddito da lavoro per età (valori %) [n. 29.545]*

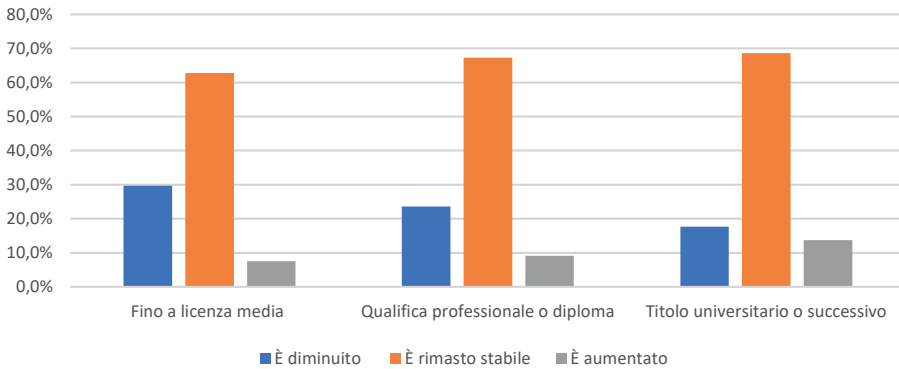


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

¹¹ Si specifica che 341 rispondenti hanno preferito non rispondere alla domanda sul sesso alla nascita e, pertanto, non sono stati presi in considerazione nell'elaborazione delle percentuali.

Il reddito è rimasto stabile per chi è in possesso di un titolo di studio superiore, come diploma (67,3%) e laurea (68,6%) contro chi ha un titolo di studio fino alla licenza media (62,8%). La diminuzione interessa circa un terzo di chi ha un titolo di studio inferiore (29,7%) mentre coinvolge il 23,6% di chi ha un diploma e il 17,7% di chi ha una laurea.

Fig. 4.14 - *Variazione del reddito da lavoro per titolo di studio (valori %) [n. 29.450]*

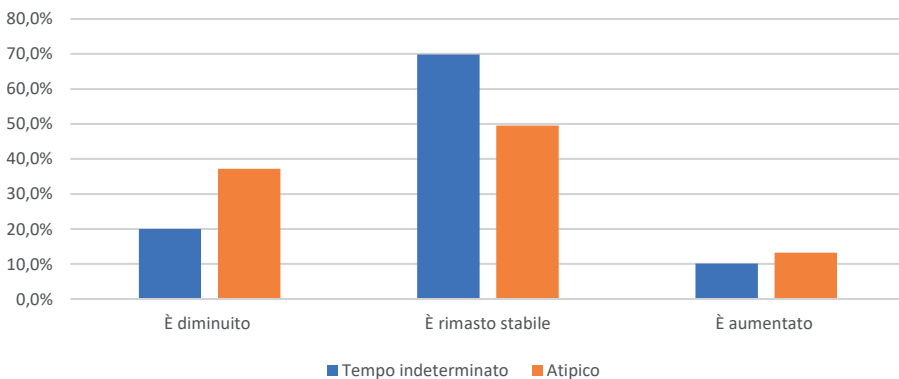


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Profilo contrattuale

Il reddito da lavoro è rimasto stabile per il 68,9% dei contrattualizzati a tempo indeterminato e per il 49,6% degli atipici. La diminuzione reddituale ha interessato maggiormente gli atipici (37,2%) rispetto a chi ha un contratto a tempo indeterminato (20,0%).

Fig. 4.15 - *Variazione del reddito da lavoro per tipologia contrattuale (valori %) [n. 29.351]*

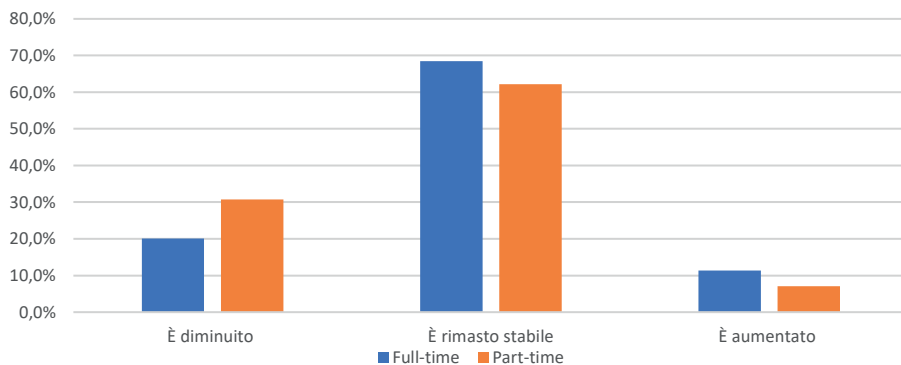


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

4. QUESTIONE SALARIALE, MODELLO DI SVILUPPO E QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE

Per il 68,5% dei rispondenti che lavora a tempo pieno il reddito è rimasto stabile contro il 62,2% di coloro che lavorano a tempo parziale. Il reddito è diminuito di più per i lavoratori part-time (30,7%) rispetto a i full-time (20,1%).

Fig. 4.16 - *Variazione del reddito da lavoro per tempo di lavoro (valori %) [n. 29.299]*

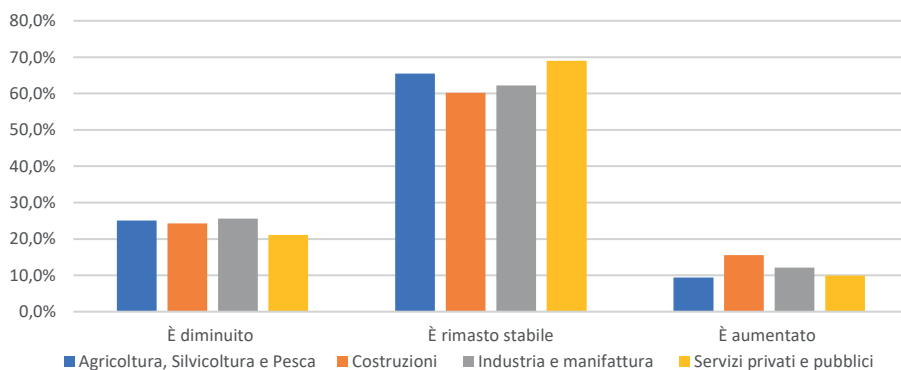


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Profilo occupazionale

A livello settoriale il reddito è rimasto stabile per la maggioranza delle professioni: dal 60,0% delle costruzioni al 69,0% dei servizi. Per quanto riguarda la diminuzione, si registra un'incidenza maggiore nell'industria e manifattura, costruzioni e agricoltura (prossima al 25%) e più contenuta nei servizi (21,1%). Analizzando il micro-settore emerge come la diminuzione interessi maggiormente la "Fabbricazione di autoveicoli, motocicli e componentistica" (41,0%), il "Cemento, Lapidei, Laterizi e Manufatti" (32,1%), la "Pesca e Acquacoltura" (33,0%) e, infine, le "Attività artistiche, sportive, intrattenimento" (47,1%).

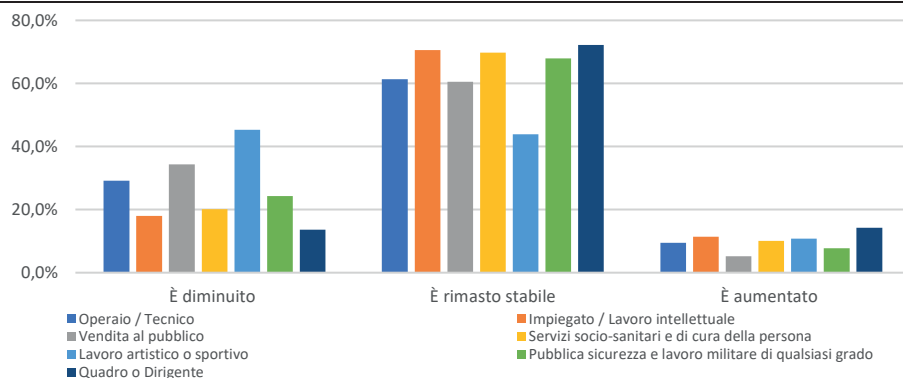
Fig. 4.17 - *Variazione del reddito da lavoro per macrosettore (valori %) [n. 29.545]*



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il reddito è rimasto stabile per la maggioranza di tutte le professioni (dal 60,5% della vendita al pubblico al 72,2% del quadro/dirigente) tranne per quella artistica/sportiva (43,9%). La diminuzione del reddito ha interessato maggiormente proprio la professione artistica/sportiva (45,3%), oltre un terzo delle professioni legate alla vendita al pubblico (34,3%), il 29,2% degli operai/tecnici, ecc. I meno colpiti dalla diminuzione sono i quadri/dirigenti (13,6%). Approfondendo il dettaglio relativo alla professione si osserva una maggiore incidenza il “Lavoro operaio generico” (33,3%), “Vendita al pubblico a bassa specializzazione” (34,6%), il “Lavoro artistico” (47,7%).

Fig. 4.18 - *Variazione del reddito da lavoro per professione (valori %) [n. 29.545]*

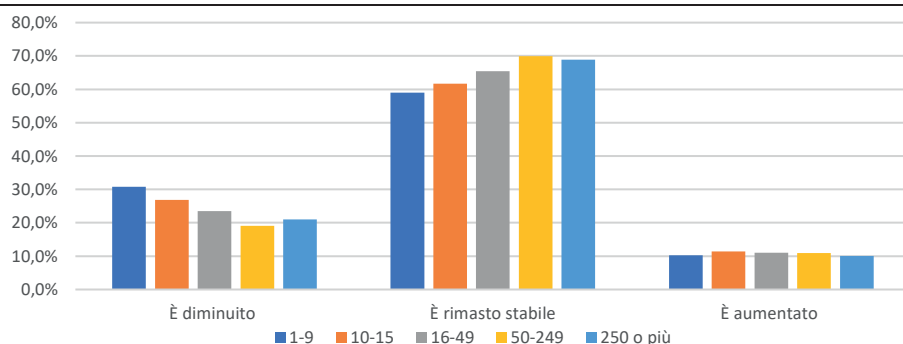


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Profilo aziendale

Il reddito è rimasto stabile per la maggioranza delle cinque classi dimensionali d'impresa: dal 59,0% della micro impresa al 69,9% della media. La diminuzione di reddito ha riguardato il 30,8% della micro impresa e il 19,1% della media mentre l'aumento ha interessato circa il 10% di tutte le classi.

Fig. 4.19 - *Variazione del reddito da lavoro per dimensione di impresa (valori %) [n. 29.131]*

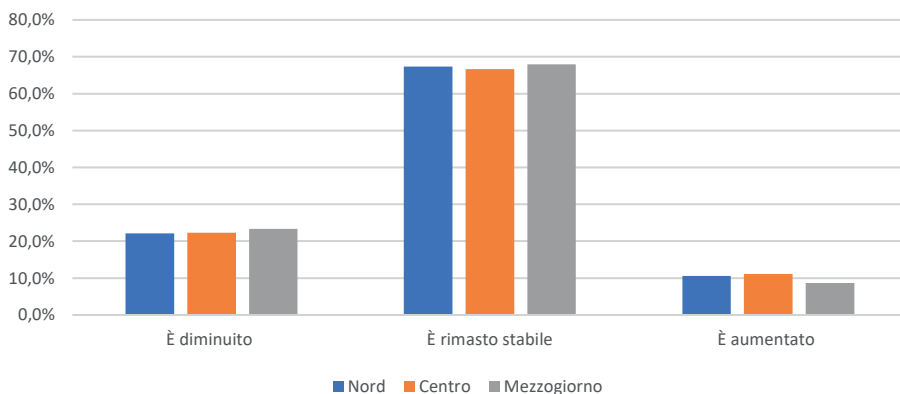


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

4. QUESTIONE SALARIALE, MODELLO DI SVILUPPO E QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE

Il reddito è rimasto stabile per circa i due terzi dei rispondenti di ogni macroarea (68,0% nel Mezzogiorno, 67,3% nel Nord e 66,7% nel Centro). Il Centro (11,1%) e il Nord (10,6%) sono maggiormente interessati dall'aumento di reddito mentre il Mezzogiorno dalla sua diminuzione (23,3%).

Fig. 4.20 - *Variazione del reddito da lavoro per macroarea (valori %) [n. 29.545]*

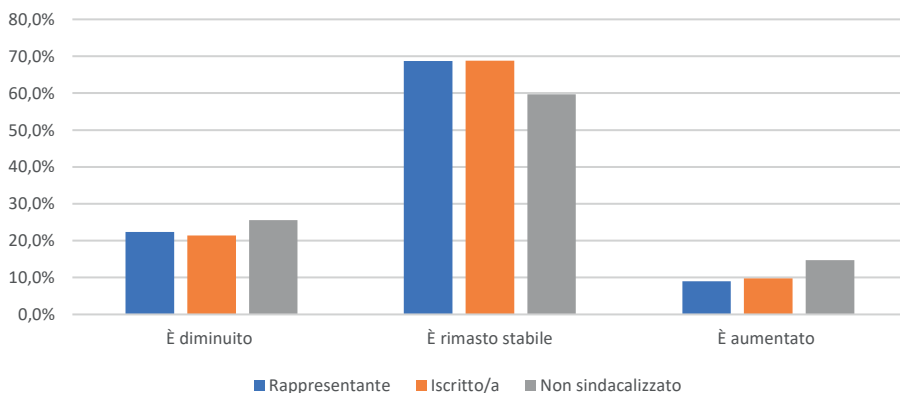


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Profilo sindacale

La stabilità reddituale ha interessato tutte e tre le categorie: in misura maggiore gli iscritti (68,8%) e i rappresentanti (68,7%) e, in misura più contenuta, i non-sindacalizzati (59,7%). Le variazioni, sia positive che negative, riguardano maggiormente i non-sindacalizzati (rispettivamente 14,7% e 25,6%).

Fig. 4.21 - *Variazione del reddito da lavoro per profilo sindacale (valori %) [n. 29.258]*



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La situazione più critica

Infine abbiamo approfondito il profilo di chi nel questionario ha dichiarato un aumento dei tempi di lavoro ed una contestuale riduzione del reddito. Si tratta di un gruppo che segnala la situazione più critica sia sul piano occupazionale che salariale e che corrisponde al 5,0% dei rispondenti alla doppia domanda sulla variazione del tempo di lavoro e del reddito. Confrontando questo gruppo caratterizzato da una profonda criticità con la distribuzione complessiva del campione si osserva uno scostamento dalla media generale particolarmente significativa per i laureati, gli atipici, i full-time, la professione socio-sanitaria e di cura della persona, nel settore dei servizi pubblici e privati e, infine, nella macroregione del Nord.

4.6. Soddisfazione retributiva e richieste al sindacato

Oltre che dalle risposte sul reddito (livello, sostegno e variazione), la centralità della questione salariale emerge chiaramente anche dalle considerazioni espresse sulla soddisfazione legata alla propria retribuzione e dalle richieste rivolte al sindacato.

Circa la metà dei rispondenti complessivi (47,1%) segnala una poca, o nulla, soddisfazione rispetto al proprio livello retributivo. Nelle classi di reddito fino a 20 mila euro netti, oltre la metà (52,3%) ha dichiarato una forte insoddisfazione.

Tab. 4.13 - Soddisfazione retributiva: n. di rispondenti per classi di reddito netto [n. 27.464]

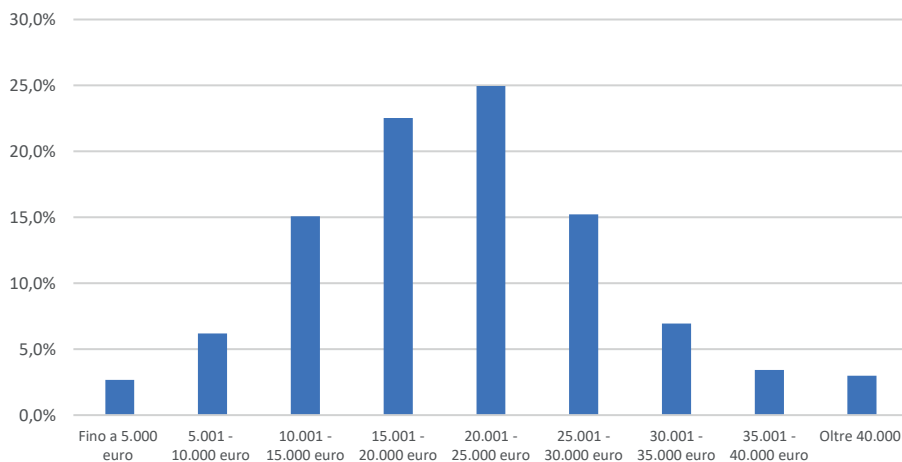
	<i>Fino a</i> 5.000 <i>euro</i>	5.001 - 10.000 <i>euro</i>	10.001 - 15.000 <i>euro</i>	15.001 - 20.000 <i>euro</i>	20.001 - 25.000 <i>euro</i>	25.001 - 30.000 <i>euro</i>	30.001 - 35.000 <i>euro</i>	35.001 - 40.000 <i>euro</i>	Oltre 40.000	<i>Totale</i>
Poco o per nulla	409	906	2.178	3.323	3.379	1.695	660	280	208	13.038
Abbastanza	283	578	1.389	2.148	3.016	2.542	1.345	781	724	12.806
Molto	44	71	165	189	288	311	203	149	200	1.620
<i>Totale</i>	736	1.555	3.732	5.660	6.683	4.548	2.208	1.210	1.132	27.464

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La questione salariale emerge chiaramente anche tra i temi che secondo i rispondenti il sindacato dovrebbe affrontare con più forza nel confronto con le istituzioni (domanda con tre risposte a disposizione). Infatti, l'aumento dei salari è il tema principale (19.305 risposte) e a seguire ci sono la difesa e l'aumento dell'occupazione (12.695 risposte) e il contrasto alla precarietà (12.102 risposte).

Tra i rispondenti che hanno indicato l'aumento dei salari come una priorità per il sindacato, il 46,5% è collocato nelle classi di reddito fino a 20 mila euro netti (71,4% se si considera anche la classe fino a 25 mila euro).

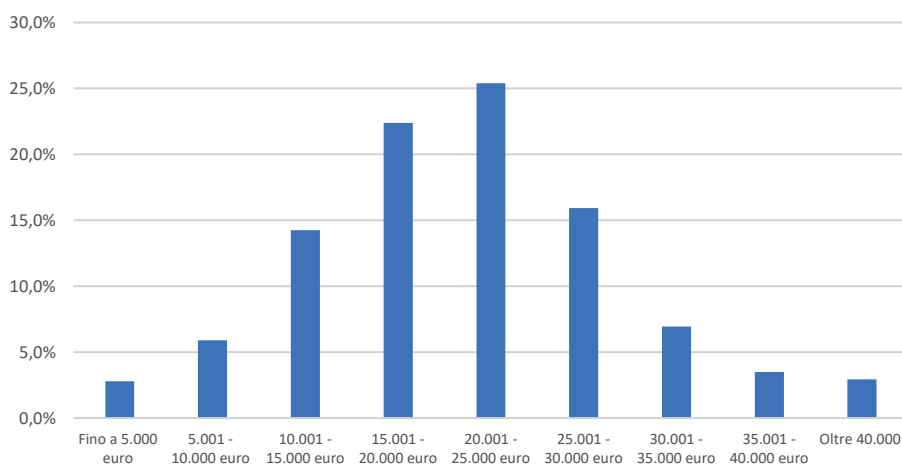
Fig. 4.22 - "Aumento dei salari" come priorità per classi di reddito netto (valori %) [n. 19.305]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La questione salariale, oltre al sindacato, coinvolge anche l'impresa. Infatti, tra gli aspetti che andrebbero migliorati nella propria impresa (domanda con tre risposte a disposizione), "Inquadramento e la retribuzione" è il tema che ha raccolto il maggior numero di risposte (n. 19.426). Il 45,3% di chi considera quest'ultimo aspetto come la priorità da migliorare nell'impresa è collocato nelle classi fino a 20 mila euro (70,7% se si considera anche la classe fino a 25 mila euro).

Fig. 4.23 - "Inquadramento e retribuzione" come aspetto principale da migliorare nella propria impresa per classi di reddito netto (valori %) [n. 19.426]



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

4.7. Conclusioni

L'Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, promossa dalla Cgil Nazionale e coordinata dalla Fondazione Di Vittorio in collaborazione con le categorie della Cgil, è un'inchiesta di massa che per sua natura non ha l'obiettivo di restituire una lettura rappresentativa dell'universo bensì quello di fornire un'analisi specifica sul campione che, in questo caso, è costituito principalmente da lavoratori dipendenti e sindacalizzati.

Dall'analisi dei dati raccolti tramite una sezione del questionario interamente dedicata ad indagare la questione salariale, è risultato come i bassi salari (qui intesi fino a 20 mila euro netti annui) riguardino principalmente le donne, i giovani, i meno istruiti, con contratti atipici, con lavoro a tempo parziale, nei settori a più basso valore aggiunto, con le qualifiche più basse e occupati nella microimpresa. È emerso, altresì, il ruolo positivo della contrattazione di secondo livello che riduce notevolmente la quota di lavoratori ricadenti nelle classi di reddito più basse.

La maggior parte dei rispondenti al questionario non ha utilizzato, nel 2021, alcuna misura di sostegno al reddito. La Cassa Integrazione Guadagni (Cig) risulta l'ammortizzatore sociale complessivamente più utilizzato ma tra i percettori di bassi salari ha prevalso nettamente il sostegno del Reddito di Cittadinanza (Rdc), dell'indennità di disoccupazione di settore (agricoltura) e dell'indennità di disoccupazione pubblica (Naspi, Dis-Coll).

La diminuzione del reddito ha interessato maggiormente gli uomini, le classi più giovani, i meno istruiti, gli atipici, i part-time, il settore industriale/manifatturiero e l'agricoltura, il lavoro artistico e sportivo, la microimpresa, il Mezzogiorno e i non-sindacalizzati.

Circa la metà dei rispondenti complessivi ha dichiarato una bassa, o nulla, soddisfazione rispetto al proprio livello retributivo, con un'insoddisfazione maggiore tra chi percepisce redditi più bassi. La questione salariale coinvolge sia il sindacato che l'impresa: infatti, "l'aumento dei salari" è indicato dai rispondenti come il tema principale che il sindacato dovrebbe affrontare con più forza nel confronto istituzionale mentre il principale aspetto da migliorare nella propria impresa è "l'inquadramento e la retribuzione".

Possiamo, quindi, affermare che i risultati dell'inchiesta nazionale confermano come la questione salariale italiana sia un problema fortemente sentito dai lavoratori. Nel nostro Paese, le ragioni strutturali alla base dei bassi salari risiedono in un modello di sviluppo basato su settori economici a basso valore aggiunto e in una struttura produttiva incentrata sulla microimpresa che determinano le condizioni complessive dell'occupazione. Sono questi due elementi che generano una domanda di lavoro meno qualificato, a termine e a part-time e, quindi, meno retribuito che incide sulla massa salariale complessiva e contribuisce ad abbassare il salario medio annuale.

4. QUESTIONE SALARIALE, MODELLO DI SVILUPPO E QUALITÀ DELL'OCCUPAZIONE

In conclusione, dall'inchiesta nazionale emergono preziose indicazioni sulla questione salariale, sul modello di sviluppo e sulla qualità dell'occupazione.

Riferimenti bibliografici e statistici

- Birindelli, L., 2019, *Retribuzioni e mercato del lavoro: l'Italia a confronto con le maggiori economie dell'Eurozona*, Fondazione Di Vittorio, marzo, <https://www.fondazionedivittorio.it/it/retribuzioni-e-mercato-del-lavoro-1%E2%80%99italia-confronto-maggiori-economie-dell%E2%80%99eurozona>.
- Ferrucci, G. & Giangrande, N., 2021, *L'effetto del blocco dei licenziamenti e della Cassa integrazione sull'occupazione e sui salari nel 2020*, Fondazione Di Vittorio, dicembre, n. 5, <https://www.fondazionedivittorio.it/it/1%E2%80%99effetto-del-blocco-dei-licenziamenti-e-della-cassa-integrazione-sull%E2%80%99occupazione-e-sui-salari-nel>.
- Giangrande, N., 2020, *La questione salariale in Italia. Un confronto con le maggiori economie dell'Eurozona*, Fondazione Di Vittorio, dicembre, n. 3, <https://www.fondazionedivittorio.it/it/questione-salariale-italia-confronto-maggiori-economie-dell-eurozona>.
- Giangrande, N., 2022, *Salari e occupazione in Italia nel 2021. Un confronto con le principali economie dell'Eurozona*, Fondazione Di Vittorio, giugno, <https://www.fondazionedivittorio.it/it/salari-e-occupazione-italia-nel-2021-confronto-principali-economie-dell%E2%80%99eurozona>.
- Inps, 2023a, *Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo*, <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/15>.
- Inps, 2023b, *Osservatorio Cassa integrazione guadagni e fondi di solidarietà - Ore autorizzate*, <https://servizi2.inps.it/servizi/osservatoristatistici/5>.
- Inps, 2023c, *Naspi: indennità mensile di disoccupazione*, <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.schede-servizio-strumento.schede-servizi.50593.naspi-indennit-mensile-di-disoccupazione.html>.
- Inps, 2023d, *Dis-Coll: indennità mensile di disoccupazione*, <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.schede-servizio-strumento.schede-servizi.dis-coll-indennit-mensile-di-disoccupazione-50183.dis-coll-indennit-mensile-di-disoccupazione.html>.
- Inps, 2023e, *Disoccupazione agricola: indennità erogata in unica soluzione per i lavoratori agricoli dipendenti*, <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.schede-servizio-strumento.schede-servizi.disoccupazione-agricola-indennit-erogata-in-unica-soluzione-per-i-lavoratori-agricoli-dipendenti.html>.
- Inps, 2023f, *Reddito di Cittadinanza e Pensione di Cittadinanza*, <https://www.inps.it/it/it/dettaglio-scheda.schede-servizio-strumento.schede-servizi.reddito-di-cittadinanza-e-pensione-di-cittadinanza-53209.reddito-di-cittadinanza-e-pensione-di-cittadinanza.html>.
- Ministero del Lavoro, 2023, *Fondi di solidarietà*, <https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/ammortizzatori-sociali/focus-on/Fondi-solidarieta-bilaterali/Pagine/fondi%20di%20solidariet%C3%A0%20bilaterali>.
- Oecd, 2022, *Average wages*, <https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>.

5.

Divari di genere tra cambiamenti e sfide future

*Francesca Carrera, Cristina Oteri**

Il presente contributo, riprendendo alcuni temi dall'ampio dibattito sulle disuguaglianze di genere nel lavoro propone una lettura dei risultati dell'Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori promossa dalla Cgil. Prima di presentare i risultati dell'Inchiesta, si riportano alcune delle principali tematiche oggetto del dibattito scientifico e politico sulla parità di genere nel mondo del lavoro (paragrafo 5.1). Dopo una breve descrizione dei profili socio anagrafici dei lavoratori/trici (paragrafo 5.2) si presentano i risultati dell'Inchiesta attraverso alcune “fotografie” che delineano i tratti che caratterizzano il lavoro femminile (paragrafo 5.3). I risultati convergono su gran parte delle evidenze emerse anche da altre analisi condotte sui dati istituzionali nazionali e internazionali. In particolare, ci si sofferma su quegli aspetti che incidono sulla segregazione di genere, sulla qualità del lavoro femminile, sulle penalizzazioni che derivano dallo sbilanciamento del lavoro di cura e del lavoro domestico, dall'essere madre e al contempo lavoratrice o dal dover “scegliere” se essere madre o lavoratrice. Il paragrafo 5.4 è invece centrato sul rapporto delle intervistate con il sindacato e sulle loro aspettative. Si propongono infine alcune brevi considerazioni alla luce dei risultati emersi.

5.1. A che punto siamo?

In Italia i tassi di occupazione (20-64 anni) di uomini e donne sono ancora molto distanti: in media lavora solo poco più di una donna su due (il 55%, contro il 74,7% degli uomini); al sud, solo una donna su tre¹. Specularmente, ampi divari

* Francesca Carrera: Ricercatrice Fondazione Di Vittorio.

Cristina Oteri: Ricercatrice Cles - Centro di Ricerche e Studi sui Problemi del Lavoro, dell'Economia e dello Sviluppo.

¹ Tra il 2021 e il 2022, il tasso di occupazione è aumentato soprattutto tra gli uomini (+2,3 punti percentuali rispetto a +1,8 tra le donne), con il conseguente lieve aumento del divario di genere (19,7 punti, +0,5 punti).

caratterizzano anche i tassi di mancata partecipazione² (Istat Bes 2022) che si attestano al 19,6% per le donne e al 13,5% per gli uomini. Nonostante si evidenzino nel tempo un costante miglioramento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro, tuttavia la componente femminile rappresenta ancora gran parte della forza lavoro inutilizzata, specialmente nel Mezzogiorno e permangono ampi divari di genere che interessano i diversi aspetti del lavoro, ancor più accentuati e frastagliati se intrecciati con il vivere in territori fragili e con alcune caratteristiche generazionali. Anche il confronto internazionale mostra una situazione assai poco confortante per l'Italia. Il World Economic Forum nel Global gender gap Report pone il nostro Paese nel 2023 al 79esimo posto su 146 Paesi, con una perdita di 13 posizioni rispetto all'anno precedente. Un peggioramento determinato dalla scarsa partecipazione e rappresentanza politica delle donne ma anche dalle criticità che riguardano i percorsi di istruzione e il mercato del lavoro.

Eppure, la parità di genere rappresenta un obiettivo strategico e una sfida di primaria importanza per il nostro Paese poiché impatta fortemente sulla crescita e sull'efficienza del sistema socio-economico: investire in politiche e azioni rivolte alla parità di genere significa contribuire a raggiungere un livello più elevato di sviluppo e ricchezza e una migliore efficienza del mercato del lavoro. Il mancato utilizzo della forza lavoro potenziale femminile determina, infatti, una perdita in termini di crescita (Inapp 2018, Ferrera 2008, Di Profeta 2022, Perazzelli 2021).

Nonostante gli innegabili progressi, lo svantaggio delle donne sia in termini di uguaglianza sia di equi riconoscimenti professionali e sociali è ancora ampio. Le criticità che rappresentano ostacoli per la parità sono anche il prodotto di retaggi, stereotipi, barriere culturali e sociali ancora fortemente radicati che interessano, se pur in minor misura, anche le nuove generazioni; si riflettono nell'agire delle persone a cominciare dalle scelte scolastiche delle ragazze e impattano sia sui singoli percorsi lavorativi sia sull'efficienza del mercato del lavoro contribuendo a generare mis-match occupazionali. Le donne, pur avendo raggiunto ormai da anni un livello di istruzione superiore a quello degli uomini³ sono ancora poco rappresentate nei percorsi che offrono maggiore potenzialità occupazionali, come quelli che portano all'acquisizione di competenze Stem (scienza, tecnologia, ingegneria, matematica) che consentirebbero sia un ampliamento delle possibilità di inserimento lavorativo e una riduzione dei disallineamenti tra domanda

² Rapporto tra la somma di disoccupati e inattivi "disponibili" (persone che non hanno cercato lavoro nelle ultime 4 settimane ma sono disponibili a lavorare), e la somma di forze lavoro (insieme di occupati e disoccupati) e inattivi "disponibili", riferito alla popolazione tra 15 e 74 anni. Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.

³ Tra le adulte (25-64 anni) è più elevata la quota di donne che hanno conseguito il diploma rispetto agli uomini (rispettivamente 65,7% contro il 60,3%). Considerando la fascia di età 30-34 anni, è in possesso di una laurea il 33,8% delle donne e il 27,4% degli uomini. (Istat Bes 2022).

e offerta, sia l'accesso a posizioni migliori nel mercato del lavoro⁴. Pregiudizi e fattori culturali condizionano non solo l'offerta ma anche la domanda. Ne sono un esempio i criteri di valutazione che determinano le carriere e finanche le modalità di reclutamento basate sull'intelligenza artificiale: gli algoritmi impiegati dai sistemi di intelligenza artificiale o di apprendimento automatico, generano una discriminazione (e non solo di genere), sia nell'aspetto del recruiting, sia nell'accesso a determinati ruoli e di conseguenza ai percorsi di carriera (Eige 2021, Donà 2022).

Altri aspetti che caratterizzano fortemente il lavoro delle donne riguardano la loro elevata presenza nelle forme di lavoro atipico, caratterizzate da tutele minime e frequentemente associate a bassi livelli di qualità del lavoro e nel part-time che in Italia interessa circa il 30% delle occupate, contro il 9% degli uomini. Una differenza ancora più significativa se si osserva la quota di lavoratori in part-time involontario pari al 16,5% tra le donne, rispetto a 5,6% degli uomini (Rapporto Bes 2022). Gli impatti, le motivazioni e la libertà di scelta delle donne nel part-time sono stati oggetto di numerosi studi i cui esiti ne hanno evidenziato luci e ombre: in un contesto in cui le donne dedicano molto più tempo degli uomini al lavoro di cura e al lavoro domestico non retribuito (Istat Bes 2022, Inapp 2022a, 2022b), l'orario ridotto ha favorito la partecipazione femminile al mercato del lavoro (Fellini I. Reyneri E 2019). Il part-time, tuttavia, si è dimostrato una buona soluzione “conciliatoria” soltanto se non associato a orari scomodi, antisociali, non compatibili con esigenze di cura e/o a frequenti e discrezionali variazioni unilaterali da parte del datore di lavoro. (Del Boca 2002 Inapp 2022a). Diversi studi hanno inoltre evidenziato le ripercussioni e gli impatti in termini di opportunità di carriera, retribuzione, e pensioni povere. (Di Profeta 2021, Saraceno 2022). Un effetto in parte attribuibile anche alla polarizzazione del part-time in occupazioni a bassa retribuzione.

Nel lungo elenco di disparità di genere vi è poi l'ampio differenziale retributivo che persiste in Europa e che è un fenomeno complesso, legato a un insieme di cause e motivazioni che spesso agiscono simultaneamente intrecciandosi tra di loro. Nel 2020 Eurostat stimava un *gender pay gap* (Gpg) del 4,2% per l'Italia e del 13,0% per la media europea⁵. Il *gender pay gap* registra ampie variazioni in

⁴ Secondo i dati Istat, i laureati Stem sono il 24% del totale dei laureati tra i 24 e i 35 anni. Distinguendo per genere si scoprono notevoli differenze: nel caso degli uomini i laureati Stem sono il 33,7% del totale, per le donne solo il 17,6%. Alcuni dati del Miur (<http://dati.ustat.miur.it/dataset/>) mostrano che il numero di laureate STEM, è aumentato negli ultimi tre anni ma la percentuale di ragazze laureate in questi ambiti non raggiunge il 40% del totale dei laureati. Diverse analisi mostrano che le differenze iniziano dai banchi di scuola (Indagini Invalsi) e prevedono che il divario di genere, soprattutto in alcuni indirizzi rimarrà marcato anche nei prossimi anni.

⁵ Il dato fa riferimento al Gpg grezzo, riferito alla differenza di retribuzione oraria. Questo indicatore non tiene conto del grado di istruzione, del ruolo in azienda e degli anni di anzianità

relazione a settori (pubblico/privato) e dimensioni di impresa ed è il risultato di diversi aspetti che caratterizzano il lavoro delle donne, tra cui: la concentrazione in settori «tipicamente femminili», contrassegnati da una bassa remuneratività comparativa o localizzati in aree di lavoro meno strategiche per le aziende; la maggiore presenza delle donne, rispetto agli uomini, nelle forme di lavoro caratterizzate da un'elevata precarietà e nel part-time, spesso involontario. Pesano poi il maggior carico del lavoro di cura e di gestione della casa e gli ostacoli che si frappongono nella carriera e nel raggiungimento di posizioni di vertice (strette tra il “pavimento appiccicoso”⁶ e il “soffitto di cristallo”⁷).

La partecipazione femminile al mercato del lavoro e le modalità delle donne di “stare” nel lavoro risulta tutt’oggi fortemente condizionata dalla divisione asimmetrica nel lavoro di cura, dei figli, dei genitori anziani e nella gestione della casa. L’indice di asimmetria⁸, calcolato per le donne tra i 25 e i 44 anni in coppie in cui entrambi i partner sono occupati, raggiunge il 61,6% (Istat Bes, 2022), proseguendo di anno in anno in una lenta diminuzione (nel 2009 era pari al 71,9%). Permangono in modo significativo le differenze territoriali: la percentuale più alta è nel Mezzogiorno (67,5%), rispetto al Nord (63,3%) e al Centro (58,8%). Recenti analisi (Inapp 2022b) hanno complessivamente evidenziato un lieve miglioramento rispetto al periodo precedente, in particolare per la componente che riguarda la cura dei figli, mentre sulle donne continua a gravare la gran parte del carico relativo al lavoro domestico e di gestione della casa. In particolare, la maternità continua a rappresentare una forte penalizzazione nel mercato del lavoro italiano, come dimostra la diminuzione dei tassi di occupazione tra le

lavorativa e inoltre è basato su una survey alla quale le aziende con meno di dieci dipendenti non sono invitate a partecipare. Il che esclude una larga fetta dell’occupazione italiana, se si considera che il 43,7% dei lavoratori in Italia è assunto da una microimpresa. Per fornire una misura più corrispondente al vero differenziale retributivo di genere Eurostat ha sviluppato un indicatore, denominato *Gender overall earnings gap*, che misura l’impatto di tre fattori specifici – guadagni orari, ore retribuite e tasso di occupazione – sul reddito mensile medio di uomini e donne in età lavorativa. Il valore di questo indicatore nel 2018 è risultato pari al 36,2% per l’Unione europea e al 43,0% per l’Italia.

⁶ Tra i fattori alla base dei cosiddetti “*sticky floors*” che favoriscono la segregazione delle donne in settori, occupazioni e mansioni meno remunerativi, seppure inquadrate formalmente nella stessa categoria occupazionale degli uomini, vi sono ad esempio, i comportamenti discriminatori dei datori di lavoro attribuibili principalmente a pregiudizi sulla minore produttività delle donne, all’eventuale ridotta presenza sul lavoro dovuta maternità, alla loro minore disponibilità agli spostamenti per via dei carichi familiari.

⁷ Il “*glass ceiling*” riguarda la segregazione verticale che impedisce alle donne di accedere alle posizioni più remunerative. Nella letteratura economica le minori possibilità di avanzamento di carriera delle donne sono associate a una più lenta accumulazione di capitale umano, conseguenza di carriere intermittenti e del minor tempo trascorso sul posto di lavoro.

⁸ Misura quanta parte del tempo dedicato da entrambi i partner al lavoro domestico è svolto dalle donne.

donne in seguito alla nascita di un figlio. Il Rapporto Bes (Istat 2022⁹) evidenzia che le donne tra i 25 e i 49 anni sono occupate nel 76,6% dei casi se non hanno figli (+2,7 punti rispetto al 2021), mentre lo sono nel 55,5% (+1,6 punti rispetto al 2021) se hanno almeno un figlio di età inferiore ai 6 anni. Il livello di istruzione agisce solo in parte da fattore protettivo, infatti, la differenza tra le donne con figli in età prescolare e senza figli si riduce all'aumentare del livello di istruzione, ma non scompare. La situazione di maggior difficoltà è nel Mezzogiorno, dove lavora soltanto meno del 38% delle donne con figli piccoli, quasi la metà rispetto al Nord (66%) e al Centro (63,4%)¹⁰. Queste differenze territoriali evidenziano l'importanza che un contesto favorevole in termini di disponibilità di servizi e di orari flessibili esercita nel mantenimento dell'occupazione femminile. Tali condizioni, tuttavia, senza una cultura favorevole alla condivisione tra uomini e donne delle responsabilità familiari e domestiche non sono sufficienti a colmare i numerosi gap di genere e a rendere le donne più libere sia nel campo delle scelte lavorative e professionali sia in quelle riproduttive. Su di loro grava, infatti, un fardello di lavoro non retribuito che limita fortemente la libertà di scelta, rendendo per le donne più elevato il costo/opportunità di cercare un'occupazione o di mantenerla¹¹ e che produce un'onda lunga che impatta inevitabilmente sui percorsi di carriera, sul futuro previdenziale delle donne e sul futuro demografico del nostro Paese.

5.2. I profili socio-anagrafici delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nell'Inchiesta

Prima di entrare nel merito dei risultati dell'Inchiesta sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, si forniscono alcune informazioni utili a delineare i profili socio-anagrafici dei rispondenti intercettati attraverso le reti sindacali della Cgil. Come già anticipato nell'introduzione metodologica di questo volume (a cui si rimanda per un approfondimento), le interviste realizzate, se pur nel quadro di un campione non probabilistico, costituiscono un prezioso

⁹ Si fa riferimento al rapporto tra i tassi di occupazione (25-49 anni) delle donne con figli in età prescolare e delle donne senza figli: Tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni con almeno un figlio in età 0-5 anni sul tasso di occupazione delle donne di 25-49 anni senza figli per 100. Fonte: Istat, Rilevazione sulle Forze di lavoro.

¹⁰ Secondo i dati Inapp (2022a), dopo la nascita di un figlio quasi 1 donna su 5 (18%) tra i 18 e i 49 anni non lavora più e solo il 43,6% permane nell'occupazione (il 29% nel Sud). La motivazione prevalente è la conciliazione tra lavoro e cura (52%), seguita dal mancato rinnovo del contratto o licenziamento (29%).

¹¹ In Italia le donne occupate svolgono 8 ore di lavoro retribuito a settimana in meno rispetto agli uomini, ma anche 16 ore di lavoro non retribuito in più. Il carico di lavoro settimanale delle donne occupate in Italia, considerando il lavoro retribuito e non, è pari a oltre 57 ore mentre quello degli uomini a meno di 50. (Aloè E. 2019).

patrimonio conoscitivo sia per il sindacato sia per la messa a punto di policy che vadano incontro alle esigenze e ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori che rappresentano il capitale umano e sociale fondamentale per lo sviluppo socio-economico del Paese.

Le donne hanno partecipato in maggior misura, rispetto agli uomini, all'Inchiesta: esse rappresentano, infatti, il 54,5% dei rispondenti, con un'incidenza, dunque, superiore rispetto alla loro presenza tra gli occupati a livello nazionale.

Tra gli elementi innovativi segnaliamo che per la prima volta in un'inchiesta nazionale sul mondo del lavoro sono stati raccolti i dati di genere inserendo la variabile "non binaria". Coloro che hanno indicato in relazione al genere l'item "non binario" sono 107, pari allo 0,3% della platea complessiva dei rispondenti, pertanto non è stato realizzato un approfondimento specifico. Si tratta, tuttavia, di un segnale che testimonia l'attenzione del sindacato per il tema dei diritti civili dentro e fuori i luoghi di lavoro e per il contrasto alle discriminazioni legate al genere. Dall'indagine infatti emerge che, tra coloro che si sono identificati nella variabile non binaria, vi è una percezione sulle discriminazioni legate al proprio orientamento sessuale subite nei luoghi di lavoro di gran lunga superiore rispetto al resto dei rispondenti.

Tab. 5.1 - Distribuzione degli intervistati in relazione al sesso e al genere in cui si identificano

	<i>Sesso alla nascita:</i>			<i>In quale genere ti identifichi?</i>	
	V.A	V.%		V.A	V.%
Maschio	13.735	44,3	Uomo	13.596	43,8
Femmina	16.883	54,4	Donna	16.657	53,7
			Non-binario	107	0,3
Preferisco non rispondere	396	1,3	Preferisco non rispondere	654	2,1
Totale	31.014	100,0	Totale	31.014	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il 57,6% delle intervistate risiede nel Nord d'Italia, circa il 32% nel Centro e l'8,8% nel Mezzogiorno. Tra la componente femminile, al pari di quella maschile, vi è una netta predominanza delle persone più adulte. Le giovani donne al di sotto dei 34 anni sono, infatti, soltanto il 10,4% delle intervistate, mentre le over 50 rappresentano quasi il 49% del campione femminile. Quasi il 44% delle intervistate ha figli minorenni.

In linea con la tendenza nazionale, la componente femminile del campione è nettamente più istruita di quella maschile: il 39,1% delle donne che hanno partecipato all'Inchiesta ha una laurea contro il 27,3 % degli uomini¹².

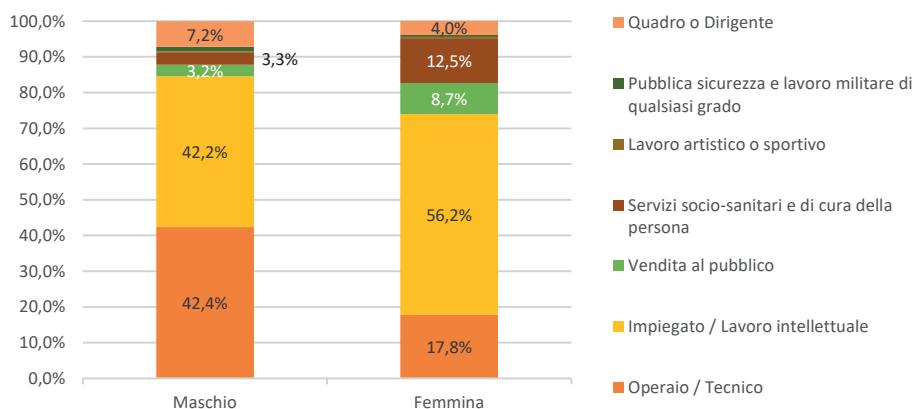
¹² Per ulteriori dettagli sulle caratteristiche del campione, si rimanda al capitolo 2.

5.3. Fotografie del lavoro femminile

5.3.1. La segregazione e il lavoro fragile

In linea con le indagini nazionali, i risultati dell'analisi condotta confermano la persistenza nel mercato del lavoro della cosiddetta doppia segregazione (orizzontale e verticale), sicché le donne sono fortemente concentrate in settori dell'economia e in professioni e ruoli tradizionalmente a dominanza "femminile" e in particolare nei lavori esecutivi d'ufficio, in quelli intellettuali ed a elevata specializzazione (ad esempio, ricercatrice, insegnante), nei servizi socio-sanitari e di cura alla persona sia ad alta sia a bassa specializzazione e nel personale addetto alle vendite. Gli uomini, viceversa, sono maggiormente presenti tra gli operai (generici e specializzati), gli addetti agli impianti fissi di produzione ma anche tra i quadri (6%), dove, viceversa, le donne sono soltanto il 3% (fig. 5.1). Per quanto negli anni siano stati fatti alcuni passi avanti nei percorsi di carriera, la parità di genere continua, dunque, a essere un obiettivo mancato soprattutto in relazione ai livelli più alti della gerarchia professionale.

Fig. 5.1 - Che lavoro svolgi per sesso (valori percentuali)



(rispondenti 31.014)

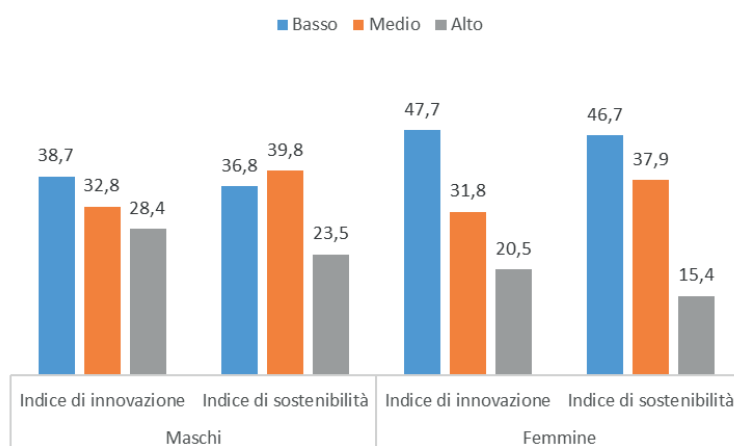
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Rispetto agli uomini, le donne lavorano maggiormente in micro e piccole imprese e/o in imprese che hanno investito poco nell'innovazione tecnologica e/o di prodotti/servizi (il 47,7% delle intervistate lavora in imprese caratterizzate da un basso indice di innovazione¹³, contro il 38,7% degli uomini), ma anche meno

¹³ L'indice è stato composto considerando il grado di innovazione tecnica (tecnologie e strumenti) e di processo (prodotto e servizi) dell'impresa/ente, per ulteriori dettagli si rimanda all'Allegato "Questionario e Indici".

attente alle tematiche e alla sostenibilità ambientale (46,7% delle donne lavora in imprese a “bassa sostenibilità”¹⁴ contro il 48,5% degli uomini, cfr. fig. 5.2). Imprese fragili, caratterizzate da una piccola dimensione aziendale e da modelli organizzativi poco efficienti e quindi più esposte ai rischi delle variazioni di mercato. Gli effetti della maggiore concentrazione dell’occupazione femminile in determinati settori e tipologie di imprese sono risultati evidenti anche nelle analisi condotte sugli impatti della pandemia, tanto da far parlare di *she-cession*, ossia di una recessione quasi totalmente femminile (Profeta, Caló, Occhiuzzi 2021)¹⁵. Una fragilità, peraltro confermata nell’Inchiesta dal maggior numero di intervistate che, rispetto agli uomini, lavorano in imprese che dall’inizio della pandemia hanno sospeso, ridotto o chiuso l’attività (rispettivamente il 55,3% contro il 48,7%). Inoltre, tra gli intervistati, ben il 66,8% degli uomini e il 70% delle donne ritengono che nell’impresa in cui lavorano nel prossimo futuro possa esserci una riduzione del personale.

Fig. 5.2 - Indice di innovazione e indice di sostenibilità per genere (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

5.3.2. Le tipologie contrattuali

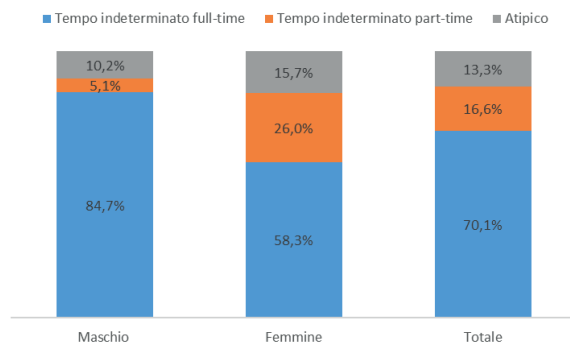
La maggiore presenza femminile in settori e/o imprese di piccola dimensione e poco inclini all’innovazione si riflette nella maggiore instabilità lavorativa della componente femminile rispetto a quella maschile: soltanto il 58,3% delle

¹⁴ L’indice è stato composto considerando il grado di sostenibilità ambientale dell’impresa/ente considerando il basso impatto (energia e consumi) e le innovazioni funzionali alla tutela dell’ambiente, per ulteriori dettagli si rimanda all’Allegato “Questionario e Indici”.

¹⁵ Nel 2020 in Italia sono stati posti di lavoro complessivi, di questi il 98% è rappresentato da donne.

intervistate ha un contratto di lavoro “standard” a tempo indeterminato e pieno, contro l’84,7% dei maschi intervistati. Tra la componente femminile, il 15,7% ha un contratto di lavoro atipico¹⁶ (nel Mezzogiorno la percentuale sale al 23,3%), contro il 10,2% registrato per la componente maschile.

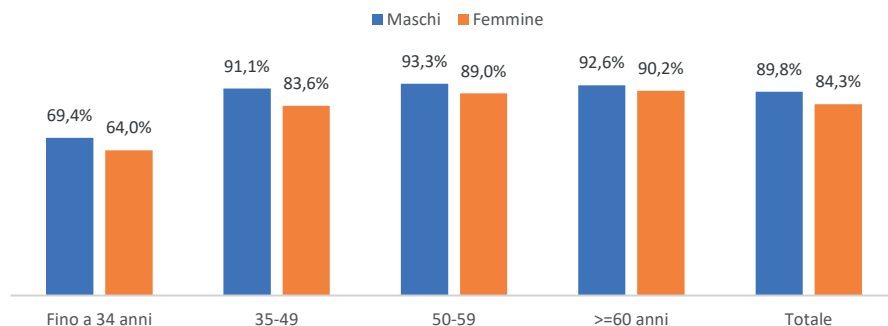
Fig. 5.3 - Tipologia di contratto per genere (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

L’instabilità lavorativa delle donne permane significativamente in tutte le classi di età con una maggiore intensità in corrispondenza della classe più giovane (fino a 34 anni), mentre la forbice di genere più ampia si registra nella classe di età compresa tra i 35 e i 49 anni con ben 7,5 punti percentuali di differenza, (fig. 5.4). Peraltro, tra coloro che hanno un contratto temporaneo, la durata è più breve tra le donne rispetto agli uomini: soltanto il 29% delle lavoratrici intervistate ha un contratto di 12 o più mesi, contro il 37,3% dei lavoratori intervistati.

Fig. 5.4 - Incidenza del lavoro a tempo indeterminato per genere e classe di età



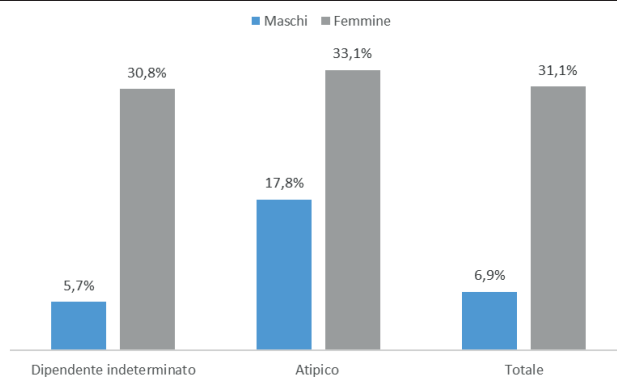
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

¹⁶ Nella definizione di lavoro atipico qui utilizzata, sono comprese tutte quelle forme di lavoro che non rientrano nel tempo indeterminato.

5.3.3. Gli orari di lavoro e la flessibilità

I risultati dell’Inchiesta, coerentemente con le statistiche ufficiali, restituiscono un quadro in cui oltre il 31% delle intervistate svolge un lavoro part-time (contro il 6,9% degli uomini), per lo più di tipo orizzontale, lavorando in oltre i due terzi dei casi (75,3%) per 5 giorni a settimana e nel 17,4% per 6 giorni. Inoltre, un terzo delle intervistate, oltre a un orario part-time ha anche un contratto di lavoro atipico. Alla maggiore instabilità lavorativa delle donne si associano, dunque, spesso anche forme di orario ridotto che contribuiscono ad alimentare condizioni di debolezza occupazionale e retributiva oggi e previdenziale nel futuro¹⁷.

Fig. 5.5 - Incidenza del part-time per tipologia contrattuale e genere (valori percentuali)

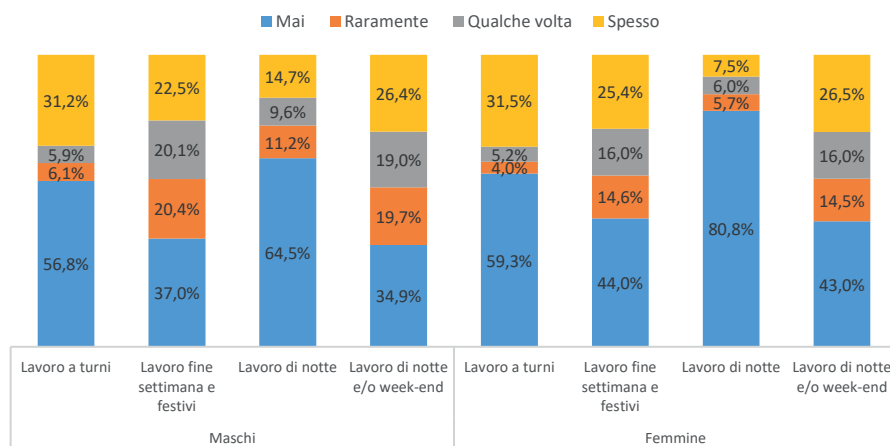


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

In tema di flessibilità degli orari di lavoro, dall’Inchiesta emergono ulteriori indicazioni anche in merito agli orari “antisociali” che inevitabilmente impattano sul benessere dei lavoratori e sulla loro possibilità di conciliare i tempi di lavoro con i tempi della vita privata. Il lavoro a turni interessa quasi in ugual misura le donne rispetto agli uomini, anche se circa un quarto delle donne lavora “spesso” nel fine settimana e nei giorni festivi, mentre il lavoro di notte riguarda meno del 20% delle intervistate: effetti anche attribuibili alla segregazione professionale che vede un’elevata concentrazione delle donne nel settore dei servizi e del commercio.

¹⁷ Dai dati dell’Osservatorio dell’Inps sui flussi di pensione relativo al 2022 emerge che le donne percepiscono un assegno mensile mediamente più basso del 30% rispetto a quello degli uomini: in media gli uomini ricevono 1.381 euro, contro i 976 euro delle donne, con una differenza del 29,32% e con alcune differenze in relazione alle gestioni previdenziali. Infine, tra i lavoratori dipendenti il divario di genere supera il 47%; tra i parasubordinati si registrano gli assegni più bassi e i divari maggiori (-53,78%): l’assegno mensile in media è di 409 euro per gli uomini e di 189 euro per le donne. Infine, tra le beneficiarie di opzione donna oltre la metà degli assegni liquidati (12.298) vale meno di 500 euro al mese e l’88,75% vale meno di mille euro.

Fig. 5.6 - Il lavoro a turni, nei week end e nei giorni festivi per genere (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

5.3.4. Lo smart-working

L'impatto dello smart-working sull'uguaglianza di genere è piuttosto complesso da stabilire, ma i risultati dell'Inchiesta confermano l'interesse delle lavoratrici e l'eventuale "potenziale" che, a determinate condizioni, potrebbe avere nel mantenimento e nell'aumento dell'occupazione femminile. Sebbene il 61,2% delle intervistate svolga una professione telelavorabile¹⁸ (contro il 55,6% degli uomini), soltanto il 20,5% lavora da casa (tra gli uomini lavora da casa il 21,4%), di cui il 12% per 1 o 2 giorni a settimana. Considerando l'equilibrio ideale tra lavoro da casa e lavoro da remoto, il campione femminile si suddivide quasi equamente, ma con un lieve sbilanciamento, a favore dello smart working: quasi un quarto delle intervistate ritiene che l'ideale sarebbe poter lavorare da remoto 1 o 2 giorni a settimana, l'8,5% 3 o 4 giorni a settimana e il 5,5% vorrebbe lavorare da casa sempre o quasi sempre. Circa il 46% ritiene, invece, che sia più opportuno lavorare sempre in presenza¹⁹.

¹⁸ Per un approfondimento si rimanda al contributo di Della Ratta F. e Rinaldini M. (cap. 10).

¹⁹ Si segnalano i risultati di un'indagine condotta dall'Inps tra agosto e settembre 2020, riportati in Biasi, Checchi, De Paola 2021. Seppur a fronte di un atteggiamento sostanzialmente positivo degli intervistati emerge che le donne apprezzano meno degli uomini lo smartworking e che ciò si verifica in maggior misura quando non possono contare sulla collaborazione dei familiari nella gestione degli impegni domestici. Dai risultati dell'indagine Istat "Aspetti della vita quotidiana", si apprende che tra coloro che hanno continuato a lavorare da casa nel 2022, il maggior vantaggio sta nella possibilità di conciliare meglio lavoro/casa/famiglia (indicato dal 42,9%). La percentuale più alta si rileva tra le persone di 35-49 anni e tra le donne (rispettivamente 50,4% e 45,2%) (Rapporto BES 2022).

5.3.5. Il reddito lavorativo

I risultati dell’Inchiesta, riflettendo l’elevata presenza di lavori non standard e di orari ridotti tra la componente femminile, confermano la prevalenza tra le donne di bassi redditi lavorativi e di un ampio gap rispetto a quelli degli uomini: oltre il 31% delle intervistate guadagna fino a un massimo di 15.000 euro netti l’anno, contro circa il 12% degli intervistati, e soltanto meno del 6% supera i 35.000 euro l’anno (gli uomini l’11,4%). Le disparità tra i generi sono evidenti anche considerando la sola distribuzione del reddito tra i lavoratori/trici part-time: tra gli uomini, coloro che hanno un reddito netto inferiore a 15.000 euro sono il 58%, mentre tra le donne sono il 63,6%.

Tab. 5.2 - Retribuzione netta per genere e orario di lavoro (valori percentuali)

	Maschio			Femmina		
	Full-time	Part-time	Totale	Full-time	Part-time	Totale
Fino a 5.000 euro	1,0	8,0	1,5	1,9	8,2	3,9
5.001 - 10.000 euro	1,7	17,4	2,8	3,6	19,2	8,5
10.001 - 15.000 euro	5,7	32,6	7,5	11,3	36,2	19,0
15.001 - 20.000 euro	18,5	22,9	18,8	23,8	19,0	22,3
20.001 - 25.000 euro	27,8	10,4	26,6	27,4	10,4	22,1
25.001 - 30.000 euro	21,8	5,1	20,6	16,4	4,5	12,7
30.001 - 35.000 euro	11,3	2,0	10,7	7,6	1,4	5,7
35.001 - 40.000 euro	5,9	1,1	5,6	4,3	0,9	3,3
Oltre 40.000	6,2	0,5	5,8	3,6	0,2	2,5
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

Per completare il quadro, si evidenzia che tra le intervistate, vi è una elevata diffusione del lavoro straordinario retribuito (oltre il 60% delle donne, contro il 34,6% dei maschi) a cui si aggiunge una significativa percentuale di intervistate (circa il 33%) che dichiara di svolgere “qualche volta” o “spesso” lavoro straordinario non retribuito né compensato con il riposo. Questi risultati testimoniano che, per un’ampia quota di donne, l’orario di lavoro part-time non consente il raggiungimento di un livello di reddito soddisfacente né è il frutto di una libera scelta.

5.3.6. Care penalty

La *Child penalty* rappresenta il costo sul mercato del lavoro della nascita di un figlio, è un fenomeno ampiamente diffuso in tutti i Paesi sviluppati, anche in quelli che hanno raggiunto significativi risultati in tema di parità di genere e incide

fortemente sul gap retributivo. Come evidenziato in alcuni studi (Casarico, 2021; Inps, 2020²⁰), colpisce le madri (non i padri) ed è strettamente collegato alla tendenza delle donne ad accettare impieghi con bassi salari in cambio di condizioni non monetarie funzionali alla conciliazione vita-lavoro; si tratta di un fenomeno che peraltro persiste per molti anni dopo la nascita del primo figlio. Le donne, inoltre, restano maggiormente “intrappolate” rispetto agli uomini anche se ci sono anziani da assistere²¹.

In linea con altre analisi, per le lavoratrici intervistate nell’Inchiesta sia la maternità sia l’attività di cura rivolta a familiari non autosufficienti e/o a disabili costituisce una penalizzazione. In particolare, la presenza di figli si conferma essere discriminata nella scelta del part-time e negli impatti rispetto ai percorsi lavorativi, anche di carriera: tra coloro che hanno figli minori ben il 38,4% svolge un orario part-time, contro il 4,7% dei maschi. Interessanti anche i risultati emersi in merito alla posizione nella professione: tra le donne che non hanno figli è maggiore la quota di quadri e dirigenti rispetto al gruppo di donne con figli minori. Viceversa, tra gli uomini si verifica un andamento opposto, ossia aumenta la quota di coloro che sono quadri o dirigenti tra chi ha figli rispetto a coloro che non ne hanno. La genitorialità dunque continua a penalizzare i percorsi lavorativi delle donne, mentre sembra non interrompere la “fisiologica” crescita professionale degli uomini²². Anche i carichi riguardanti la cura dei familiari non auto-sufficienti e/o disabili sono più elevati per le donne rispetto agli uomini e generano livelli più elevati di insoddisfazione per gli aspetti riguardanti la conciliazione tra lavoro e vita personale.

²⁰ Un’analisi sulla child penalty pubblicata nel XIX Rapporto l’Inps stima che a quindici anni dalla maternità i salari lordi annui delle lavoratrici sono di 5.700 euro inferiori a quelli delle colleghe senza figli e rispetto al periodo precedente alla nascita.

²¹ Dall’indagine Istat “Conciliazione tra lavoro e famiglia” (2018) si evidenzia che le persone di 18-64 anni che si prendono cura di familiari di 15 anni o più malati/disabili/anziani sono il 9,5% delle donne e il 5,9% degli uomini.

²² A riguardo, tra i diversi contributi disponibili, si segnala la relazione al Parlamento su Il bilancio di genere per il Rendiconto dello Stato 2021, dove si evidenzia che “L’inattività delle donne, come condizione di non lavoro e non ricerca di lavoro, aumenta in presenza di un figlio ed è conseguenza principalmente della situazione familiare e delle responsabilità di cura, mentre sono meno rilevanti i motivi di studio e di formazione professionale. Le altre motivazioni per l’inattività sono la vicinanza al raggiungimento della pensione, lo scoraggiamento nella ricerca di un lavoro e l’attesa di esiti di passate azioni di ricerca. Per gli uomini, invece, la presenza di un figlio aumenta la partecipazione attiva al mercato del lavoro e i motivi dell’eventuale inattività sono diversi. L’inattività maschile è dovuta principalmente a esigenze personali e di studio o formazione, alla vicinanza al periodo di raggiungimento della pensione o al maturato disinteresse al lavoro anche per motivi di età”.

Tab. 5.3 - *Incidenza dell'orario di lavoro part-time in relazione ai carichi familiari per genere (valori percentuali)*

Carichi familiari	Genere		
	Maschi	Femmine	Totale
Senza figli minori	7,9	24,7	16,9
Con figli minori	4,7	38,4	23,6
Senza familiari non auto-sufficienti e/o disabili	6,6	30,4	19,6
Con familiari non auto-sufficienti e/o disabili	9,1	29,5	20,3

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

5.3.7. Discriminazioni e soprusi

In relazione ad alcuni aspetti del lavoro, come per esempio l'intensità e l'esposizione a rischi psicofisici²³, un'attenzione specifica è stata dedicata al “vissuto” dei lavoratori/trici rispetto al tema della discriminazione nei luoghi di lavoro. Nel complesso dall'Inchiesta emerge nel complesso una più diffusa percezione di disagio tra la componente femminile rispetto a quella maschile, collegabile anche alla maggiore frequenza con cui le donne, rispetto agli uomini, sono coinvolte in episodi di discriminazione sul luogo di lavoro e /o nel dover subire soprusi, violenze o vessazioni. Il 7,1% delle donne si sente spesso discriminata nel luogo di lavoro e quasi un quarto “qualche volta o raramente”. Per gli uomini si rilevano valori quasi dimezzati. Significative anche le risposte delle intervistate che dichiarano di subire soprusi, violenze o vessazioni: il 4,6% “spesso” e oltre un quarto “qualche volta o raramente”.

Tab. 5.4 - *La percezione sulla discriminazione (valori percentuali)*

Nel tuo lavoro con quale frequenza ti capita di:	Maschi			Femmine		
	Mai	Raramente o qualche volta	Spesso	Mai	Raramente o qualche volta	Spesso
Sentirti discriminato nel luogo di lavoro	80,5	14,6	4,9	69,0	23,9	7,1
Subire soprusi, molestie e vessazioni	75,8	19,8	4,4	70,3	25,1	4,6

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

5.3.8. Soddisfazione e insoddisfazione lavorativa

Nell'Inchiesta sono state indagate alcune dimensioni della soddisfazione-insoddisfazione lavorativa²⁴, riguardanti la retribuzione, le prospettive di carriera, la conciliazione tra lavoro e vita personale e la realizzazione personale nel lavoro.

²³ Per ulteriori dettagli si rimanda al capitolo 11.

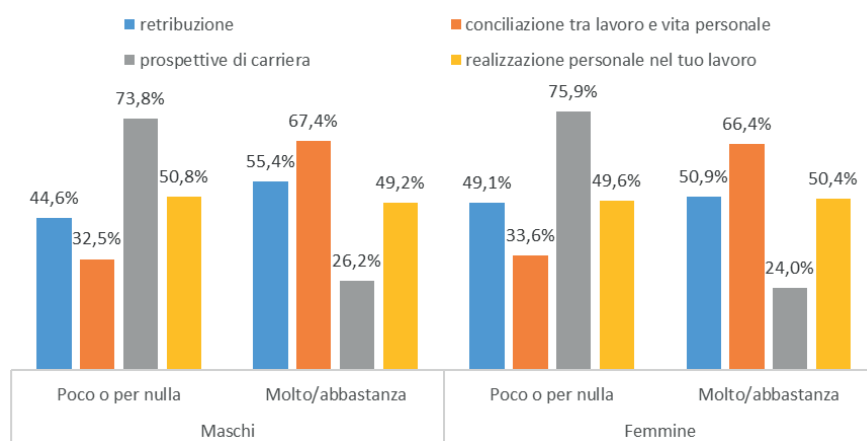
²⁴ Tra i diversi e più recenti contributi in merito, si segnalano i risultati dell'indagine Inapp plus 2022.

Se pur a fronte di diversità di approccio e di metodologie utilizzate, i risultati dell'Inchiesta sono sostanzialmente coerenti con gli esiti di altre indagini nazionali e con alcune differenze in relazione alle analisi di genere e/o di generazione.

L'aspetto che riscuote il maggior livello di soddisfazione, per certi versi sorprendentemente, riguarda la conciliazione tra lavoro e vita familiare: complessivamente, infatti, nel campione intervistato il 55% è abbastanza soddisfatto di questo aspetto e il 13% è molto soddisfatto. Il risultato riflette naturalmente la composizione del campione in cui vi è un peso significativo degli over 50 e di donne che lavorano con orari part-time²⁵. Tuttavia, la disaggregazione in relazione alle variabili di genere, generazione e tipologia contrattuale, consente di evidenziare apprezzamenti differenziati, come si vedrà qui a seguire. Viceversa, la maggiore area di insoddisfazione riguarda le prospettive di carriera, di cui è insoddisfatto il 73,8% degli uomini e il 76% delle donne. Valori molto elevati, se confrontati con i risultati di altre indagini (Inapp plus 2021)²⁶; si conferma, tuttavia, che le donne sono il gruppo maggiormente insoddisfatto della dimensione relativa ai percorsi di carriera.

Proseguendo con le altre dimensioni indagate, si rileva che il 51% delle intervistate è soddisfatta della retribuzione, contro il 55,4% degli uomini²⁷ e complessivamente circa la metà del campione è molto o abbastanza soddisfatto della realizzazione personale nel proprio lavoro.

Fig. 5.7 - Livelli di soddisfazione/insoddisfazione per genere (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

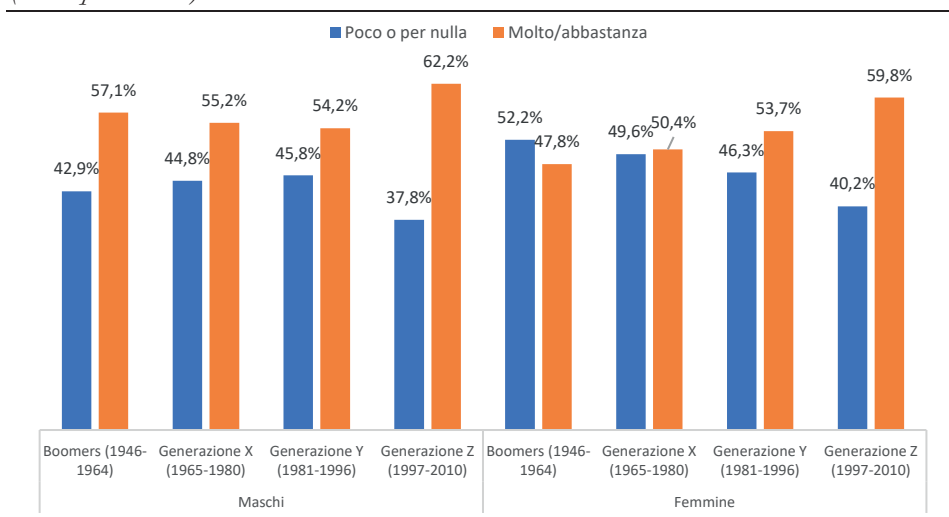
²⁵ Per ulteriori dettagli si rimanda al capitolo 2.

²⁶ Ad esempio, nell'indagine Inapp plus 2021 l'insoddisfazione e per le prospettive di carriera è inferiore al 60% anche tra le donne che rappresentano comunque il gruppo maggiormente insoddisfatto.

²⁷ Valori complessivamente in linea con i risultati dell'indagine Inapp Plus 2021.

Provando a delineare alcuni profili degli intervistati in relazione al genere e ad alcune caratteristiche socio-anagrafiche o lavorative si rileva che, rispetto alla retribuzione, le aree di maggiore insoddisfazione si riscontrano tra i lavoratori e lavoratrici part-time. Analizzando anche i dati in relazione ai gruppi di generazioni²⁸ e al territorio, si rileva che all'aumentare dell'età cresce l'insoddisfazione, in particolare tra le donne della generazione "boomers" e tra le intervistate residenti nel Mezzogiorno, dove il 52,3% è poco o per nulla soddisfatta.

Fig. 5.8 - Soddisfazione e Insoddisfazione rispetto alla retribuzione per genere e generazione (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Analizzando i dati relativi alla conciliazione tra lavoro e vita privata i maggiori livelli di insoddisfazione si rilevano tra i giovani e le giovani della generazione "Z" (rispettivamente il 40,9% e il 38,9%), le donne residenti nel Mezzogiorno, le donne con contratto a tempo indeterminato full-time e gli uomini con contratti atipici. In relazione alle prospettive di carriera i più insoddisfatti sono gli uomini e le donne con contratto di lavoro a tempo indeterminato part-time (82%) e le donne "boomers", tra le quali è poco o per nulla soddisfatta quasi l'81%. In riferimento alla realizzazione personale nel lavoro, le aree di più critiche si rilevano tra le donne e tra gli uomini della generazione "X" e tra coloro che hanno un orario di lavoro part time.

²⁸ I gruppi di generazioni utilizzati in questo articolo, rimandano a una delle più diffuse classificazioni disponibili. Si precisa che nella cosiddetta "Generazione Z" rientrano le persone nate tra i medio-tardi anni '90 del ventesimo secolo e i primi anni del 2010, anche se i numeri precisi variano a seconda delle diverse definizioni ufficiali che vengono presentate.

5.4. *Il rapporto con il sindacato e le aspettative*

Una parte dell'Inchiesta ha indagato il tema del sindacato, della partecipazione e della rappresentanza. Rispetto a ciò, dall'analisi dei dati sull'intera platea di rispondenti, emergono tre profili:

- gli iscritti/e al sindacato ma non rappresentanti sindacali nei propri luoghi di lavoro, pari al 63,5%. In questo gruppo, il rapporto di genere è caratterizzato da una presenza femminile superiore rispetto a quella maschile, le donne sono infatti il 66,8% mentre gli uomini il 59,6%;
- i rappresentanti sindacali nei propri luoghi di lavoro (Rsu, Rsa, Rls), sono il 18,7%. Qui il rapporto si inverte, la componente maschile, pari al 24,7%, è nettamente superiore a quella femminile (14,5%);
- i non iscritti e i non rappresentanti sindacali, sono complessivamente il 17,8%, in particolare tra le donne sono il 18,7% e tra gli uomini il 16,3%.

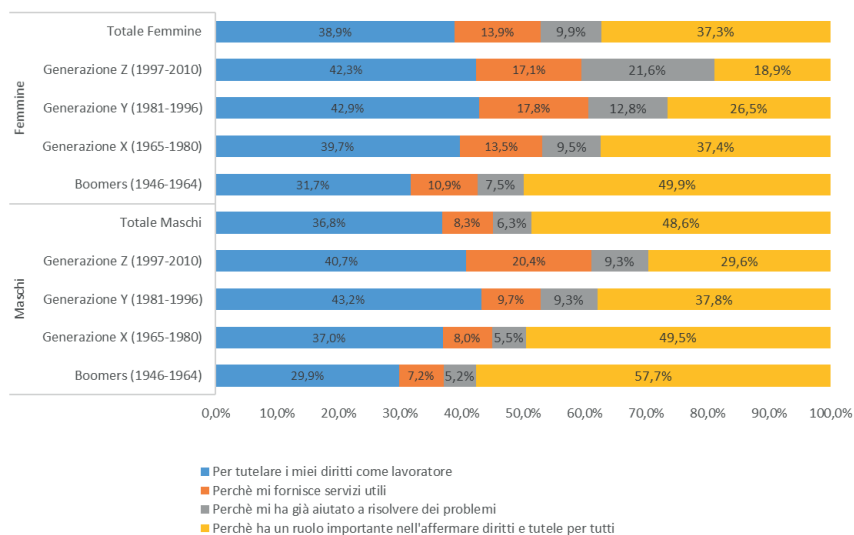
Da questi profili emerge un quadro sulla presenza nel sindacato dentro e fuori i luoghi di lavoro e sulla partecipazione attiva delle donne, che induce a riflettere sul necessario rafforzamento delle politiche di genere all'interno dell'organizzazione sindacale. Anche, i dati sulla partecipazione evidenziano un minor coinvolgimento delle donne rispetto agli uomini, ad esempio, nell'ultimo anno tra le intervistate solo il 17,3% ha partecipato a una manifestazione (gli uomini il 27,1%); il 21,6% a uno sciopero (contro il 30,8% degli uomini), il 42,5% a un'assemblea sindacale (tra i maschi il 53,9%). Inoltre la componente femminile, se confrontata con quella maschile, ha avuto in maggior misura meno contatti con il sindacato (rispettivamente il 17,5% e il 15%). Viceversa le donne utilizzano maggiormente rispetto agli uomini la rete dei servizi territoriali offerta dal sindacato. Questi dati evidenziano che, seppur a fronte di una presenza maggiore delle donne fra gli iscritti al sindacato, la loro partecipazione è più contenuta.

La maggioranza delle intervistate si è iscritta al sindacato per tutelare i propri diritti (38,9%), una motivazione che riflette soprattutto le opinioni delle generazioni più giovani. A seguire, la seconda motivazione (37,3) riguarda ancora il tema dei diritti, e in particolare il riconoscimento al sindacato come attore in grado di svolgere un ruolo nell'affermare i diritti e le tutele per la cittadinanza. Nonostante l'attenzione femminile al tema dei diritti, tuttavia, oltre la metà delle lavoratrici intervistate non conosce, o conosce in maniera poco approfondita il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (Ccnl) applicato alla propria azienda.

L'Inchiesta ha indagato anche le motivazioni della mancata iscrizione al sindacato. Tra le giovani generazioni, il 32,1% delle donne ha dichiarato di non conoscere il sindacato, motivo indicato dal 25,7% dei maschi. Questo dato deve essere letto dall'organizzazione sindacale come un campanello di allarme, da prendere in considerazione per migliorare la capacità di far conoscere il proprio impegno nella tutela dei diritti dei lavoratori e non solo. La mancata conoscenza dell'azione sindacale si aggrava ulteriormente se si analizza il dato in relazione alle

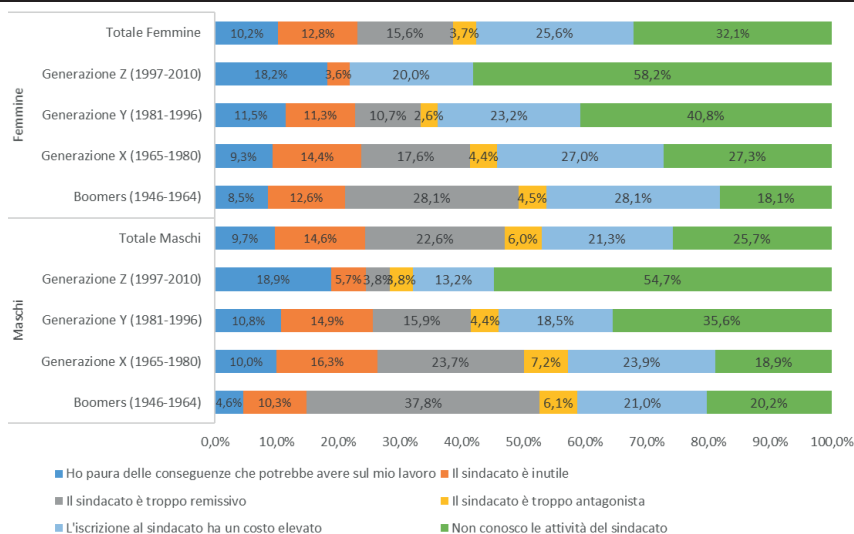
giovani generazioni: prevalentemente sono gli over 35, sia maschi sia femmine, a dichiarare di non conoscere il sindacato.

Fig. 5.9 - Motivo principale dell'iscrizione al sindacato (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 5.10 Motivo principale della non iscrizione al sindacato (valori percentuali)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

5.4.1. Cosa chiedono le donne al sindacato

Una sezione specifica dell'inchiesta è stata dedicata a indagare le aspettative e le richieste al sindacato in particolare su quattro aree tematiche proprie dell'azione sindacale che, secondo le opinioni dei/delle lavoratori/trici, andrebbero rafforzate. Le aree hanno riguardato:

- gli *aspetti* che andrebbero migliorati nel proprio posto di lavoro;
- i *temi* sui quali il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni;
- le *azioni* sindacali che andrebbero rafforzate;
- i *servizi* sindacali che andrebbero implementati.

5.4.1.1. Le aspettative delle lavoratrici sul miglioramento del lavoro in azienda

Tra i temi più sentiti dalle intervistate come ambito necessario di miglioramento *nella propria impresa*, c'è quello dell'inquadramento contrattuale e del livello di retribuzione, che accomuna entrambe le componenti di genere, con percentuali superiori di circa due punti tra i maschi (69,9%), rispetto alle femmine (67,4%). Analizzando questo dato in relazione al genere e alle generazioni, il tema dell'inquadramento e delle retribuzioni è più sentito soprattutto dai lavoratori (73,4%) e dalle lavoratrici (69,4%) più giovani, appartenenti alla cosiddetta generazione Y che comprende i nati tra il 1981 e il 1996.

A seguire, vi è l'aumento del personale stabile, indicato da ben il 29% delle donne, dato interpretabile anche alla luce del significativo livello di precarizzazione della componente femminile (superiore a quella maschile). Sono soprattutto le lavoratrici che appartengono alle generazioni che ricadono nei poli estremi rispetto all'età a percepire questo tema in maniera evidente: il 34,8% delle lavoratrici più avanti negli anni, le *boomers*, e il 29,8% delle giovanissime, appartenenti alla cosiddetta generazione Z. Al terzo posto le intervistate vorrebbero un miglioramento per quanto riguarda l'ambito della formazione professionale, indicato dal 27,9% delle rispondenti, anche se la formazione sembra essere una prerogativa delle lavoratrici appartenenti alle età centrali e dalle lavoratrici giovani (rispettivamente il 28,2% e il 28,3%). Le giovanissime (generazione Z) invece percepiscono la formazione come un ambito da migliorare solo nel 17% dei casi.

Le intervistate vorrebbero anche un miglioramento nei carichi di lavoro (27,3%, contro il 24,3% dei maschi) e negli orari di lavoro (22% contro il 20,9% dei maschi). I carichi di lavoro sono particolarmente sentiti dalle lavoratrici più anziane, le *boomers*, mentre il miglioramento degli orari e turni di lavoro è percepito soprattutto dalle lavoratrici giovanissime.

Il 18,5% delle intervistate chiede, inoltre, che siano migliorati gli strumenti che favoriscono la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (es. congedi, permessi, ecc.) e una percentuale analoga (18,1%) che siano meglio definiti gli obiettivi e i premi di risultato. Quest'ultimo aspetto è molto sentito anche dalla componente

maschile (22,7%). Fra le intervistate (18,5%) che hanno indicato come ambito di miglioramento in azienda il tema della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, spiccano soprattutto le generazioni più giovani, la generazione Z e la generazione Y rispettivamente pari al 35,1% al 24,6%.

Le aspettative meno indicate riguardano l'ambito della salute e la sicurezza sul lavoro, percepito dal 12,7% delle lavoratrici, dato che aumenta di quasi tre punti percentuali tra le lavoratrici della generazione *boomers* (15,3%); il diritto alla disconnessione, indicato dall' 8,4%, dato che diminuisce tra le lavoratrici giovanissime (5,3%).

Tab. 5.5 - *Aspetti principali che andrebbero migliorati nell'impresa in cui è svolto il lavoro (valori percentuali)**

	Maschi					Femmine				
	Boomers (1946-1964)	Generazione X (1965-1980)	Generazione Y (1981-1996)	Generazione Z (1997-2010)	Totale Maschi	Boomers (1946-1964)	Generazione X (1965-1980)	Generazione Y (1981-1996)	Generazione Z (1997-2010)	Totale Femmine
Inquadramento e retribuzione	65,7	70,0	73,4	65,7	69,9	66,0	67,1	69,4	63,2	67,4
Formazione professionale	30,6	32,3	30,3	21,3	31,3	27,4	28,2	28,3	17,0	27,9
Orari e/o turni di lavoro	16,1	19,7	26,7	40,4	20,9	13,6	21,3	28,8	44,4	22,0
Carichi di lavoro	22,7	25,0	24,0	20,2	24,3	30,1	28,2	23,2	25,1	27,3
Salute e sicurezza sul lavoro	15,8	16,6	13,5	18,5	15,7	15,3	12,7	10,8	11,7	12,7
Aumento del personale stabile/Stabilizzazioni	29,1	25,9	23,7	30,9	26,1	34,8	28,1	26,9	29,8	29,0
Diritto alla disconnessione	7,9	7,2	6,1	6,7	7,0	9,7	8,4	7,7	5,3	8,4
Smart working	13,4	12,3	13,2	6,7	12,7	12,4	13,9	15,2	7,0	13,9
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	12,4	15,3	19,8	21,3	15,9	13,7	17,2	24,6	35,1	18,5
Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	22,7	22,2	24,1	16,9	22,7	17,4	18,9	16,7	14,0	18,1
Misure di welfare aziendale	12,5	13,8	15,6	7,9	13,9	11,8	13,3	15,0	8,2	13,4

* risposte multiple

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

In sintesi, le principali differenze e analogie generazionali in merito alle aspettative delle lavoratrici sui primi tre ambiti tematici che dovrebbero essere migliorati nei luoghi di lavoro, sono riportate nel riquadro che segue. L'inquadramento e la retribuzione è sicuramente il tema più sentito trasversalmente da tutte le lavoratrici, la formazione professionale è un tema percepito prevalentemente dalle donne over 50 insieme al tema dei carichi di lavoro, mentre tra le generazioni più giovani il tema degli orari e della conciliazione vita-lavoro risulta mediamente più elevato.

Schema 5.1 - Le aspettative delle diverse generazioni delle donne

<i>Boomers</i> (1946-1964)	<i>Generazione X</i> (1965-1980)	<i>Generazione Y</i> (1981-1996)	<i>Generazione Z</i> (1997-2010)
Inquadramento e retribuzione	Inquadramento e retribuzione	Inquadramento e retribuzione	Inquadramento e retribuzione
Aumento del personale stabile/Stabilizzazioni	Formazione professionale	Orari e/o turni di lavoro	Orari e/o turni di lavoro
Carichi di lavoro	Carichi di lavoro	Formazione professionale	Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro

Sugli aspetti principali che andrebbero migliorati dal sindacato nei luoghi di lavoro, in particolare riguardo il tema della conciliazione vita-lavoro e il tema degli orari/turni di lavoro, incidono i carichi familiari delle lavoratrici. Il miglioramento degli orari di lavoro è stato indicato dal 23,6% delle donne con figli minori a fronte del 20,8% delle donne senza figli. Tendenze analoghe si riscontrano rispetto alla conciliazione vita-lavoro, tema più indicato dalle donne coinvolte in attività di cura con figli minori (22,8%) e con familiari non autosufficienti e/o disabili (20,1%). Questi dati confermano ancora una volta come i carichi familiari influenzino ancora fortemente le aspettative, lavorative e non solo, delle donne.

5.4.1.2. Temi su cui il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni

Le aspettative dei lavoratori/trici, indipendentemente dal genere, su cui il sindacato dovrebbe intervenire nel confronto con le istituzioni, riguardano prevalentemente le questioni economiche e occupazionali, in particolare: l'aumento dei salari, indicato dal 69,4% dei maschi e dal 66,8% delle donne. Questo tema è maggiormente percepito tra le lavoratrici appartenenti alle generazioni più giovani, la generazione Y e la generazione Z, indicato rispettivamente dal 71,5% e dal 70,5%. A seguire, la difesa e l'aumento dell'occupazione, segnalato dal 46,2% dei maschi e dal 43,6% delle donne e, in particolare, le lavoratrici over 60 e over 50 percepiscono questo tema come centrale, sono infatti rispettivamente il 46,1% e il 44% delle rispondenti.

Il terzo ambito riguarda il contrasto alla precarietà, indicato dal 44,3% dei maschi e dal 41,0% delle donne. Sono soprattutto le generazioni boomers, sia maschi che femmine, ad aver espresso questa priorità.

A seguire, le donne chiedono, maggiormente rispetto agli uomini, lo sviluppo di servizi pubblici (27,3%) e la lotta alle disuguaglianze (20,2%), mostrando dunque una maggiore sensibilità verso quei servizi che influiscono sulla possibilità di conciliare lavoro e vita privata e sul raggiungimento della parità. Le differenze più evidenti riguardano il tema del contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione (17,1% dei maschi e 11,2% delle femmine); queste differenze evidenti permangono anche dal confronto tra le generazioni, solo il 2,3% delle lavoratrici gio-

vanissime ha indicato questo ambito di miglioramento (8,2% dei maschi); queste tendenze si riscontrano anche tra i rispondenti appartenenti alle generazioni dei *boomers*. L'attenzione per la *tutela dell'ambiente*, infine, è stato un tema indicato soprattutto dalle giovani generazioni di lavoratrici (16,5%).

*Tab. 5.6 - Temi su cui il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni per genere e generazioni (valori percentuali)**

	Maschi					Femmine				
	Boomers (1946- 1964)	Generazione X (1965- 1980)	Generazione Y (1981- 1996)	Generazione Z (1997- 2010)	Totale Maschi	Boomers (1946- 1964)	Generazione X (1965- 1980)	Generazione Y (1981- 1996)	Generazione Z (1997- 2010)	Totale Femmine
Difesa e aumento dell'occupazione	47,9	47,8	40,9	45,9	46,2	46,1	44,0	41,0	39,8	43,6
Contrasto alla precarietà	47,4	44,5	40,8	45,9	44,3	44,2	40,3	40,7	33,0	41,0
Tutela dell'ambiente	13,3	12,2	13,9	11,8	12,8	13,2	9,9	12,2	16,5	11,1
Sviluppo dei servizi pubblici	20,7	18,9	18,7	17,6	19,2	30,5	27,4	25,2	19,3	27,3
Aumento dei salari	61,7	69,0	77,1	71,2	69,4	58,6	67,3	71,5	71,0	66,8
Sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione	15,5	15,1	14,4	14,7	15,0	12,6	14,2	14,7	25,6	14,2
Contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione	18,1	18,3	13,7	8,2	17,1	12,2	12,6	7,6	2,3	11,2
Lotta alle disuguaglianze	19,8	17,8	20,2	22,4	18,8	21,6	19,4	21,0	21,0	20,2
Programmazione dello sviluppo economico e sociale	11,8	14,3	17,5	14,7	14,5	15,2	13,1	13,1	5,7	13,4
Rafforzare il ruolo delle istituzioni per la democrazia e per la pace	5,9	4,2	3,1	4,1	4,3	7,6	5,0	4,0	6,3	5,2

* risposte multiple

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Anche sulle aspettative dei lavoratori rispetto ai temi del welfare come ambito di richiesta di un maggior confronto con le istituzioni, pesano i carichi familiari soprattutto delle donne: lo sviluppo dei servizi pubblici, i sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione e l'assistenza per i servizi sociali sono temi di intervento richiesti al sindacato prevalentemente dalle donne con impegni di cura a vari livelli, sia sul fronte dei propri figli, sia sul fronte dei familiari anziani non autosufficienti e/o disabili.

5.4.1.3. Le azioni che il sindacato dovrebbe rafforzare

Le aspettative dei lavoratori/trici in relazione alle azioni che il sindacato dovrebbe rafforzare riguardano i diversi livelli della contrattazione. Le risposte di maschi e femmine si concentrano, con valori simili, prevalentemente sul primo livello, la *contrattazione nazionale* (63,7% maschi e 62,0% femmine). Sono soprattutto i lavoratori e le lavoratrici under 40 (generazione Y) ad aver indicato la contrattazione collettiva come ambito necessario di rafforzamento dell'azione sindacale. A seguire, questa volta con valori differenziati in base al genere, le aspettative dei rispondenti si concentrano sulla contrattazione aziendale di secondo livello, indicata dal 50,8% dei maschi e dal 42,7% delle femmine, questo ambito di intervento è il meno indicato tra le risposte delle generazioni più giovani.

Di rilievo le differenze di orientamento delle aspettative che riguardano la *contrattazione sociale territoriale*, ambito di rafforzamento del sindacato richiesto maggiormente dalle donne (20,5%) rispetto ai maschi (14,3%), ad indicare una maggiore sensibilità delle donne rispetto alle tematiche proprie della contrattazione sociale territoriale indirizzate verso i sistemi di welfare locale, in particolare verso i sistemi e gli interventi di tipo socio-assistenziale. Questa attenzione specifica alla contrattazione sociale territoriale riguarda in particolare le lavoratrici appartenenti alle generazioni più giovani. Infine, tra le aspettative dei lavoratori/trici, la contrattazione di appalto, sito e filiera si attesta su valori simili tra maschi (8,4%) e femmine (8,2%), dati che aumentano tra i lavoratori che operano in appalto.

Tab. 5.7 *Azioni che il sindacato dovrebbe rafforzare per genere e generazioni (valori percentuali)**

	Maschi					Femmine				
	Boomers (1946- 1964)	Generazione X (1965- 1980)	Generazione Y (1981- 1996)	Generazione Z (1997- 2010)	Totale Maschi	Boomers (1946- 1964)	Generazione X (1965- 1980)	Generazione Y (1981- 1996)	Generazione Z (1997- 2010)	Totale Femmine
Contrattazione di livello europeo e internazionale	34,7	35,0	39,4	42,6	36,0	33,9	30,5	31,5	32,2	31,3
Contrattazione nazionale	61,9	63,4	66,4	56,8	63,7	60,1	61,9	64,1	52,7	62,0
Contrattazione aziendale	51,0	52,1	47,8	41,4	50,8	39,3	43,6	43,0	38,4	42,7
Contrattazione di appalto, di sito, di filiera	8,0	8,5	8,5	12,3	8,4	8,3	8,5	7,6	8,2	8,2
Contrattazione sociale territoriale	16,9	13,9	12,6	19,1	14,3	26,1	19,6	18,2	22,6	20,5

* risposte multiple

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

5.4.1.4. Servizi che il sindacato dovrebbe rafforzare

Tra le aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici rispetto ai servizi che il sindacato dovrebbe rafforzare, sia i maschi che le femmine hanno indicato l'*assistenza legale e vertenze*, rispettivamente il 48,4% e il 42,5%. L'assistenza legale è stata maggiormente indicata dai lavoratori (51,6%) e dalle lavoratrici (45,4%) più avanti negli anni, ossia la generazione dei *boomers*; percentuali più basse rispetto alla media si registrano invece in entrambi i casi tra le generazioni dei più giovani, appartenenti alla generazione Z. A seguire le aspettative si sono concentrate con valori analoghi, ma leggermente più bassi, sull'*assistenza per il reinserimento lavorativo* indicato dal 47,2% dei maschi e dal 42,7% delle femmine. Analizzando i dati secondo le generazioni, tra le donne il reinserimento lavorativo si discosta dalla media tra i lavoratori più avanti negli anni (44,5%) e tra i giovanissimi (43,1%). I lavoratori maschi hanno indicato come terzo ambito di rafforzamento dei servizi sindacali l'*assistenza fiscale e contabile* (31,8%), dato nettamente superiore tra i lavoratori della generazione Z, i più giovani (41,7%).

Tab. 5.8 - Servizi che il sindacato dovrebbe rafforzare per genere e generazioni (valori percentuali)*

	Maschi					Femmine				
	Boomers (1946- 1964)	Generazione X (1965- 1980)	Generazione Y (1981- 1996)	Generazione Z (1997- 2010)	Totale Maschi	Boomers (1946- 1964)	Generazione X (1965- 1980)	Generazione Y (1981- 1996)	Generazione Z (1997- 2010)	Totale Femmine
Assistenza per l'indennità di disoccupazione	25,8	26,2	25,8	42,9	26,3	21,2	20,8	23,4	39,9	21,7
Assistenza fiscale e contabile	29,0	30,4	37,6	41,7	31,8	30,0	29,0	32,9	34,0	30,1
Assistenza legale e vertenze	51,6	48,6	45,3	36,5	48,4	45,4	43,6	38,1	28,1	42,5
Forme di previdenza complementare	23,3	22,4	22,6	16,7	22,6	24,1	22,9	21,3	20,3	22,7
Spazi di aggregazione e co-working	9,5	11,1	14,2	10,9	11,5	10,2	10,0	12,4	4,6	10,6
Sportello online / telefonico	19,6	18,2	20,1	23,1	19,0	28,8	26,7	26,2	24,8	26,9
Assistenza per i servizi sociali	29,5	28,0	27,9	25,0	28,3	27,9	31,1	35,7	27,5	31,6
Assistenza per il reinserimento lavorativo	49,2	49,0	41,1	42,9	47,2	44,5	43,2	40,2	43,1	42,7

* risposte multiple

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Le risposte delle lavoratrici invece hanno indicato come terzo ambito di rafforzamento del sindacato, l'*assistenza ai servizi sociali* quali la casa, i trasporti, la scuola, servizi utili e necessari a conciliare i tempi di vita e i tempi di lavoro;

tema particolarmente sentito, come già evidenziato, dalle donne. Le aspettative delle lavoratrici più giovani, over 25, si sono concentrate sull'*assistenza all'indennità di disoccupazione*, servizio che il sindacato dovrebbe rafforzare per quasi il 40% delle lavoratrici. La *previdenza complementare* interessa prevalentemente i lavoratori più avanti negli anni sia per quanto riguarda le aspettative espresse sia dai lavoratori (23,3%) sia dalle lavoratrici (24,1%). Dall'inchiesta emerge chiaramente che il sindacato è chiamato a rafforzare la propria azione nel campo servizi di tutela dei lavoratori e di inclusione e reinserimento lavorativo delle persone più svantaggiate.

5.5. Conclusioni: se non ora quando?

Dall'Inchiesta nazionale sulle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori emerge un quadro articolato del mondo del lavoro, all'interno del quale, i divari di genere sono caratterizzati da poche parità e ancora molte differenze. Riprendendo alcune delle principali evidenze, le condizioni occupazionali delle donne continuano ad essere caratterizzate dalla persistenza della "doppia segregazione", da una minor qualità del lavoro e da un maggior coinvolgimento rispetto agli uomini nel lavoro di cura. Un aspetto che influisce sulla libertà di scelta delle donne e che condiziona ancora fortemente i loro tragitti lavorativi.

Si confermano dunque alcuni elementi noti del lavoro femminile sui cui l'azione sindacale dovrà maggiormente concentrarsi per contribuire a colmare quei gap di genere che ancora fortemente permeano il mercato del lavoro italiano.

Le aspettative espresse da lavoratrici e lavoratori nei confronti del sindacato, in relazione al rapporto con le istituzioni, alla contrattazione collettiva, ai servizi offerti, si esplicitano sia in richieste dai contenuti omogenei sia in richieste che presentano elementi di differenziazione di genere. Comuni sono i temi del salario e delle retribuzioni, l'indicazione sull'importanza della contrattazione nazionale, la tutela dell'occupazione, il contrasto della precarietà, e la richiesta esplicita al sindacato di intervenire sui turni e sui carichi di lavoro. Differenze emergono in particolare dalle richieste delle sui temi di "protezione", povertà, disoccupazione, reinserimento lavorativo, maggiori servizi sociali e territoriali in grado di garantire una migliore conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

L'Inchiesta ha fornito dunque elementi utili al sindacato per intraprendere azioni finalizzate a rafforzare il proprio impegno nella tutela dei diritti del lavoro anche nei confronti delle generazioni più giovani, che da quanto emerso sono quelle meno coinvolte nelle attività sindacali: è infatti consistente la percentuale di lavoratori/trici che non conoscono il sindacato come soggetto di rappresentanza e tutela dei lavoratori. Inoltre, sebbene la percentuale di donne iscritte al sindacato sia maggiore rispetto a quella degli uomini, tuttavia la loro partecipazione attiva è inferiore. L'azione sindacale dovrebbe dunque mirare a promuov-

vere sempre più il passaggio da iscritte a rappresentanti sindacali, rafforzando la presenza delle donne nella rappresentanza sindacale di livello aziendale.

Le indicazioni emerse dai risultati dell'Inchiesta possono fungere da stimolo per il sindacato per un'azione di rappresentanza ancora più incisiva, integrata e capillare, dentro e fuori i luoghi di lavoro, che agisca come leva per scardinare le molteplici cause (culturali e del contesto socio-economico) della disuguaglianza di genere, affinché le donne possano ampliare le scelte (libere) e reali che hanno a disposizione: dai percorsi di istruzione, ai percorsi di carriera, alle scelte riproduttive.

Riferimenti bibliografici

- Addabbo T., Favaro D., 2007, *Differenziali salariali per sesso in Italia. Problemi di stima ed evidenze empiriche*, in Isfol, Rustichelli E., a cura di, *Esiste un differenziale retributivo in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazione e diritto alla parità di trattamento, I libri del Fondo sociale europeo*, Roma, Isfol.
- Alòe E., 2019, *Unpaid Work, the Household and the Value of Time. An Analysis of the Effects of the Unequal Distribution of Unpaid Care and Domestic Work within the Household and Beyond*, Tesi di dottorato, Sapienza Università di Roma.
- Berton F., Pacelli L., 2009, *Le carriere coi buchi*, in Berton F., Richiardi M., Sacchi S., a cura di, 2009, *Flex-insecurity: perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, il Mulino.
- Biasi P., Checchi D., De Paola M., 2021, *Smart working e il rischio che a conciliare famiglia e lavoro siano solo le donne*, <https://eticaeconomia.it/argomenti/articoli/disuguaglianze/>.
- Casarico A., Profeta P., 2010, *Libere di scegliere quando andare in pensione*, Ingenere, <https://www.ingenero.it/articoli/libere-di-scegliere-quando-andare-pensione>.
- Casarico A., 2021, *Gender pay gap il ruolo delle imprese*, in *E&M* 2021/4, <https://emplus.egeaonline.it/it/61/archivio-rivista/rivista/3454841/articolo/3454877>.
- Ciminelli G. Schweltnus C., Stadler B., 2021, *Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap*, Oecd Economics Department Working Papers No. 1668, <https://doi.org/10.1787/02ef3235-en>.
- Del Boca D., 2002, *The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy*, *Journal of Population Economics*.
- Donà S., 2022, *Le discriminazioni algoritmiche*, in Esposito M., a cura di, *Inapp, Gender policies report 2022*, Roma.
- Eige, European Institute for Gender Equality, 2021, *Artificial intelligence, platform work and gender equality*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eige, European Institute for Gender Equality, 2022, *Gender Equality Index 2022. The Covid-19 pandemic and care*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eurofound, 2022, *Covid-19 pandemic and the gender divide at work and home*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fellini I. Reyneri E., 2019, *Un'Italia occupata a tempo parziale. Involontario*, La voce. Info, <https://lavoce.info/archives/62766/unitalia-occupata-a-tempo-parziale-involontario/>.
- Ferrera M., 2008, *Il fattore D. Perché il lavoro delle donne farà crescere l'Italia*, Milano, Mondadori.
- Inapp, 2018, *Occupazione femminile e gender policies: un confronto internazionale*, Marzo 2018.
- Inapp, 2022a, *Gender Policies Report*, dicembre 2022, Roma, Inapp.

- Inapp, 2022b, *Rapporto Plus 2022. Comprendere la complessità del lavoro* (a cura di Bergamante F. e Mandrone E.), Roma, Inapp.
- Inps, 2020, *XIX Rapporto annuale, Capitolo 5*, https://servizi2.inps.it/docallegati/Mig/Allegati/03_XIX%20Rapporto%20INPS%2024.10.2020_ver3_compressed.pdf.
- Istat, 2018, *Conciliazione tra lavoro e famiglia*, Statistiche, Report <https://www.istat.it/it/files//2019/11/Report-Conciliazione-lavoro-e-famiglia.pdf>.
- Istat, 2020, *L'organizzazione del lavoro in Italia: orari, luoghi, grado di autonomia*, Roma, Istat-Eurostat, <https://bit.ly/3hXx65i>.
- Istat, 2022, *Rapporto BES 2022: il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma, Istat, <https://www.istat.it/it/archivio/282920>.
- Istat, 2023, *Rapporto annuale 2023 - La situazione del Paese*, <https://www.istat.it/it/archivio/286191>.
- Naldini M., Saraceno C., 2011, *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, Il Mulino.
- Profeta P., 2021, *Parità di genere e politiche pubbliche. Misurare il progresso in Europa*, Milano, Boccioni editore.
- Profeta P., Caló X., Occhiuzzi, 2021, *Covid-19 and its economic impact on women and women's poverty. Insights from 5 European Countries*, Brussels, European Parliament. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/693183/IPOL_STU\(2021\)693183_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2021/693183/IPOL_STU(2021)693183_EN.pdf).
- Perrazzelli A., 2021, *Qualità di genere per sostenere la crescita*, Conferenza Nazionale di Statistica 2021.
- Rinaldi A., 2022, *Le donne italiane e il mercato del lavoro*, Il Mulino, fascicolo 4, ottobre-dicembre 2022.
- Saraceno C., 2022, *Disuguaglianze insostenibili*, in Il Mulino, fascicolo 4 ottobre-dicembre 2022.
- Rosina A., 2022, *Gli squilibri generazionali di un paese che non cresce*, in Il Mulino, fascicolo 4 ottobre-dicembre 2022.
- Save the Children, 2022, Report "Le equilibriste la maternità in Italia", Save the Children <https://www.savethechildren.it/cosa-facciamo/pubblicazioni/le-equilibriste-la-maternita-in-italia-2022>.
- World Economic Forum, 2023, *Global Gender Gap Report 2023*, https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf.

6.

Occupazione atipica e precarietà del lavoro

*Marcello Pedaci, Emanuele Toscano**

Introduzione

La precarietà del lavoro è da anni un tema centrale nel dibattito scientifico, in quello sindacale e – almeno in parte – in quello politico, anche per la sua crescente diffusione in tanti paesi, con un’attenzione rivolta soprattutto al ruolo delle occupazioni non-standard, che nella maggior parte dei casi si associano a situazioni di precarietà, sia pure con alcune variazioni tra contesti istituzionali, in particolare in base alla capacità dei differenti attori del “campo” di eliminare «protection gaps» (dalla mancanza/non adeguatezza delle regolazioni sulle condizioni di lavoro alla difficoltà di accesso a prestazioni sociali). Ma tra i meccanismi – e le eventuali lacune – di protezione grande importanza hanno anche quelli relativi alla possibilità di rappresentanza e *voice*, dentro e fuori i luoghi di lavoro (Grimshaw *et al.* 2016).

Muovendo dal dibattito nazionale e internazionale sull’argomento, questo capitolo si propone innanzitutto di approfondire le diverse situazioni di lavoro precario e la loro relazione con alcune caratteristiche socio-anagrafiche, professionali e di contesto organizzativo, adottando una definizione multi-dimensionale del concetto di precarietà. Qui ci focalizzeremo sulle persone con occupazioni atipiche, pur consapevoli che situazioni di lavoro precario possono coinvolgere anche chi ha un’occupazione “tipica”. Il capitolo si propone poi di approfondire la relazione tra le lavoratrici e i lavoratori in condizioni di precarietà e il sindacato e, più in generale, con la rappresentanza del lavoro. Ci si interroga, nello specifico, sulla conoscenza e gli eventuali contatti con le organizzazioni sindacali, l’adesione/non adesione (e le motivazioni), il grado di partecipazione alle loro attività, le domande che lavoratrici/lavoratori pongono ai sindacati, i temi sui quali richiedono un rafforzamento del loro intervento nei luoghi di lavoro e nei confronti delle istituzioni.

* Marcello Pedaci: Professore associato, Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Teramo.

Emanuele Toscano: Professore associato di Sociologia Generale, Università degli Studi G. Marconi.

L'analisi, che presenteremo nel capitolo, si basa sui risultati dell'*Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori*, promossa dalla Cgil e coordinata dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio. Più esattamente, si basa sulle risposte delle lavoratrici e dei lavoratori che al momento della rilevazione avevano un contratto diverso da quello a tempo indeterminato, incluse le forme di collaborazione.

Il capitolo si divide in 7 paragrafi. Dopo una breve discussione dei principali temi affrontanti nel dibattito scientifico, con particolare attenzione ai risultati di indagini e inchieste sul contesto italiano (par. 6.1), si illustrano le caratteristiche del campione raggiunto (par. 6.2). Si esaminano quindi le differenti forme di instabilità occupazionale e i differenti percorsi professionali degli intervistati (par. 6.3) e le loro condizioni di lavoro, dall'autonomia al grado di soddisfazione per il proprio lavoro (par. 6.4). In seguito, si discutono i risultati riguardanti la partecipazione e la relazione con il sindacato (par. 6.5), così come il ruolo della contrattazione collettiva (a vari livelli) nell'influenzare condizioni di lavoro e situazioni di precarietà (par. 6.6). In chiusura, sono riportate alcune osservazioni conclusive.

6.1. Il lavoro precario nelle indagini e inchieste nazionali

Nonostante la sua estesa presenza nel dibattito politico-sociale e scientifico, il concetto di precarietà non ha ancora una definizione precisa, univoca, comunemente accettata. In molti studi il termine è utilizzato per indicare una situazione di instabilità o discontinuità lavorativa, a prescindere dalla specifica forma contrattuale (Reyneri 2011). Si vanno diffondendo però definizioni più ampie, che considerano precario il lavoro che comporta il rischio di non riuscire a provvedere al proprio sostentamento attraverso la retribuzione e/o le protezioni sociali (Berton, Richiardi, Sacchi 2009) o il lavoro che è incerto, imprevedibile, instabile e rischioso (Kalleberg 2009; Standing 2011). In tale ambito, prendendo spunto da una proposta risalente alla fine degli anni Ottanta (Rodgers 1989), numerosi studi adottano definizioni multi-dimensionali del concetto: con precarietà del lavoro (o lavoro precario) fanno riferimento a occupazioni in cui si combinano più elementi di svantaggio, come per esempio bassa sicurezza del lavoro, bassa retribuzione, limitate possibilità di accesso alle protezioni sociali e altro (Evans, Gibbs 2009; Krestos 2010; Keune 2011; McKay *et al.* 2012). Questo tipo di definizioni introducono peraltro la possibilità di una modalità non dicotomica di uso della nozione, che permette di individuare gradi di precarietà (Duell 2004; Keune 2011).

Accettata questa definizione, ne consegue che possono trovarsi in situazioni di lavoro precario non solo i lavoratori con rapporti di impiego non-standard, ma anche quelli con rapporti permanenti e full-time. Anche se ormai tante indagini mostrano che i primi sono più esposti al rischio di precarietà, soprattutto se

hanno contratti “a scadenza” (Eichhorst and Marx 2015; Broughton et al. 2016; Eurofound 2021; 2022). La stragrande maggioranza si trova infatti a dover affrontare percorsi lavorativi discontinui (a volte di tipo «disordinato», Bertolini 2012) con una conseguente non-continuità di reddito personale e una maggiore difficoltà ad accedere a protezioni sociali (per altro non sempre riconosciute). A ciò si aggiunge poi l’inadeguatezza dei riconoscimenti, a partire da quelli economici.

Gli studi e le inchieste sindacali sul “lavoro atipico” nel contesto italiano, già a partire dai primi anni Novanta, hanno enfatizzato il problema dei bassi redditi da lavoro. Questi, come si è detto, derivano innanzitutto dalla discontinuità del lavoro¹; tuttavia, alcuni hanno evidenziato anche *gap* retributivi orari, ossia trattamenti economici più bassi rispetto a quelli riconosciuti a lavoratori con uguale professione, ruolo, responsabilità, ecc., anche nella stessa organizzazione (Di Nunzio e Pedaci 2023). In ogni caso lo “svantaggio” in termini di reddito è considerato uno dei fattori principali dell’alto rischio di povertà-nonostante il lavoro (*in-work poverty*) e della maggiore vulnerabilità economico-sociale dei lavoratori con contratti atipici (Morlicchio 2020; Filandri 2022); soprattutto se «bloccati», «intrappolati», in tali forme di occupazione per lunghi periodi.

Tuttavia, studi e inchieste hanno evidenziato anche altre criticità, riguardanti altre dimensioni della qualità del lavoro, tra cui: minori possibilità di partecipare ad attività di formazione promosse/finanziate dall’organizzazione per la quale si è impegnati, peggiori configurazioni degli orari (quindi peggiore bilanciamento lavoro-vita), minore autonomia, più alti rischi per la salute e sicurezza (Pedaci 2010; Rizza e Santangelo 2016). E numerose sono le evidenze empiriche sugli svantaggi in termini di accesso alle protezioni sociali. Queste – a seconda del tipo di contratto – sono spesso disponibili in modo limitato; mentre, in tanti altri casi, anche se vi è una titolarità formale a una data prestazione, la sua godibilità è resa difficoltosa dai criteri e dalle condizioni per la sua attribuzione (Jessoula, Pavolini e Strati 2017; Pedaci, Raspanti e Burroni 2017). Questo problema si riscontra in molti paesi, ma in Italia appare di particolare gravità, poiché, come è stato sostenuto, il processo di flessibilizzazione del mercato del lavoro non è stato accompagnato da una riorganizzazione degli strumenti di protezione sociale (Gualmini e Rizza 2013; Rizza, De Luigi e Giullari 2020); un fatto che ha portato a parlare di «flex-insecurity model» (Berton *et al.* 2009) o di «riformismo incompleto» (Burroni 2016).

Un tema importante è poi quello delle minori possibilità di rappresentanza e *voice* dei lavoratori con contratti atipici, più “distanti” dalle tradizionali organizzazioni e azioni collettive, per differenti motivi, spesso collegati; la maggior

¹ Si vedano in particolare alcune survey condotte su ampi campioni di lavoratori con rapporti di impiego sia standard che non-standard; tra le più recenti: Carrieri e Damiano (2019), Inapp (2022).

ricattabilità (legata all'insicurezza del lavoro), l'isolamento, la percezione dell'occupazione (atipica) come transitoria, “di passaggio”, la minore conoscenza di diritti e opportunità di *voice*; ma, va considerata anche la difficoltà incontrata dai sindacati di fronte a lavoratrici e lavoratori con rapporti di impiego spesso di brevissima durata e/o notevole ambiguità di status, talvolta dispersi in tanti e differenti luoghi, situazioni, ecc. In merito a questa e altre “cattive condizioni” di lavoro delle persone con occupazioni non-standard, alcuni studi hanno però evidenziato le differenze in base alle caratteristiche socio-anagrafiche, del profilo professionale, del percorso più o meno «orientato» (Fullin 2004) e/o più o meno coerente (Di Nicola *et al.* 2014).

In conclusione di questo paragrafo, va rammentato che il diffondersi dei contratti atipici è in genere collegato alle crescenti “pressioni” verso la riduzione del costo del lavoro; pressioni alimentate da una serie di fenomeni (interconnessi): la maggiore turbolenza e imprevedibilità dell'economia (e quindi della domanda di beni/servizi), l'aumento della concorrenza a livello internazionale (Greer e Doellgast 2017), la finanziarizzazione delle imprese, le politiche di austerità e le conseguenti misure di *spending review*, senza dimenticare cambiamenti culturali, che hanno condotto a una perdita di centralità del lavoro – in particolare dei problemi relativi alle sue condizioni – nel dibattito pubblico (Crouch 2011; Keune e Amparo 2014). Come è stato sottolineato, l'uso dei rapporti di impiego atipici si configura spesso – insieme ad altri tipi di iniziative, quali per esempio l'outsourcing – come tentativo da parte delle imprese di *exit* da regolazioni prevalenti e più stringenti/vincolanti, alla ricerca di regolazioni più lasche e vantaggiose per il datore di lavoro (Arrowsmith e Pulignano 2013). In tale contesto i processi di digitalizzazione, in particolare il diffondersi delle piattaforme digitali, hanno aumentato – e stanno aumentando – le forme di occupazione non-standard, con ulteriori problemi di condizioni e protezione del lavoro e un aumento di frammentazione, disparità e disegualianze (Crouch 2019; Eurofound 2021).

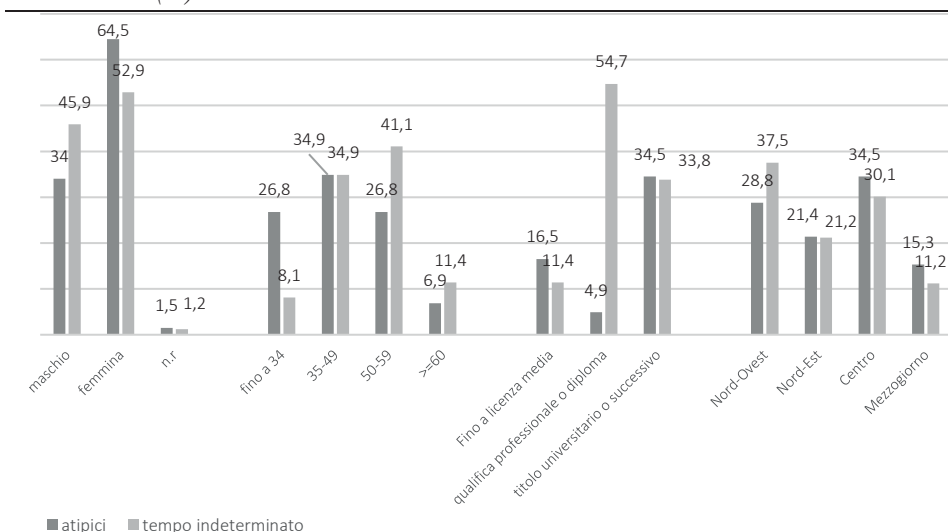
6.2. *Caratteristiche del campione*

I rispondenti con contratti di lavoro atipici rappresentano il 13,3% del campione dell'*Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori*: 4.082 rispondenti su un totale complessivo di 31.014 questionari compilati. Più specificamente, come anticipato, con l'espressione “lavoro atipico” si indicano tutti i contratti di assunzione diversi dal contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Si tratta in particolare di contratti a tempo determinato, in cui ricadono circa i due terzi del totale dei lavoratori atipici intercettati dall'inchiesta (il 65,1%), di lavoro stagionale (il 10%), contratti in somministrazione a tempo determinato (7,6%) e indeterminato (5,8%), di apprendistato (3,9%), di collaborazione, sia coordinata e continuativa (3,2%) che occasionale (1,6%), di tirocinio

(1,4%). Ricadono inoltre in questo gruppo una quota di lavoratori con partita Iva² (0,7%) e di lavoratori senza contratto (0,7%).

Come rappresentato dalla figura 6.1, rispetto agli intervistati con contratto a tempo indeterminato, i lavoratori atipici raggiunti dall'inchiesta sono in maggior misura donne (64,5% vs 52,9% delle lavoratrici a tempo indeterminato), giovani sotto i 34 anni (26,8% vs 8,1%) residenti in maggior misura al Centro e nel Mezzogiorno. Se si considera il titolo di studio dei rispondenti con contratti atipici e lo si confronta con i rispondenti con contratto a tempo indeterminato, si evidenzia come tra gli atipici vi sia una maggiore incidenza di titoli di studio bassi (il 16,5% rispetto all'11,4%) e, anche se con uno scarto minimo, di quelli più elevati: gli atipici con una laurea, un master o un dottorato sono infatti il 34,5% a fronte del 33,8% dei rispondenti con contratto a tempo indeterminato.

Fig. 6.1 - Confronto tra rispondenti con contratti atipici e rispondenti con contratto a tempo indeterminato (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il lavoro atipico intercettato dall'inchiesta si concentra soprattutto nelle professioni impiegatizie e intellettuali e in quelle operaie/tecniche: rispettivamente il 42,8% e il 38%. Oltre la metà degli uomini con contratti atipici sono impiegati nei settori professionali operai e tecnici (il 55,3%), mentre la maggior presenza di donne si registra nelle professioni impiegatizie e intellettuali, dove ricadono il 49,2% delle rispondenti (cfr. tab. 6.1).

² I rispondenti con partita Iva sono stati indirizzati verso un questionario specifico, dedicato ai lavoratori indipendenti, i cui risultati sono stati analizzati nel capitolo 27 del presente volume.

Tab. 6.1 - Distribuzione dei rispondenti con contratti atipici per sesso alla nascita e professione (%)

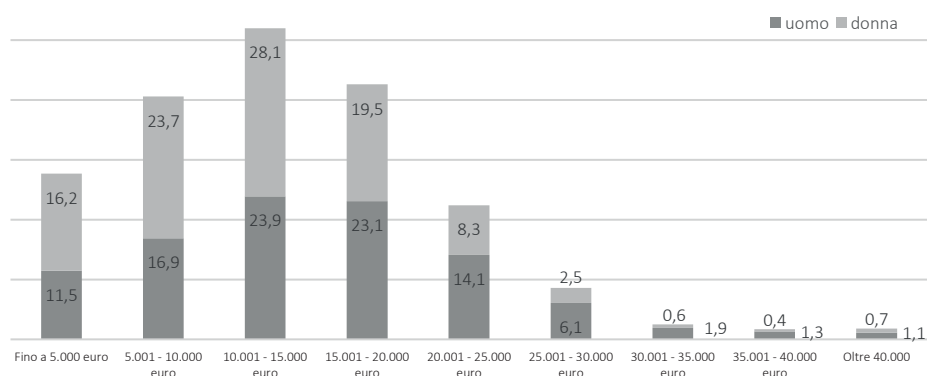
	Operaio / Tecnico	Impiegato / Lavoro intellettuale	Vendita al pubblico	Servizi socio-sanitari e di cura della persona	Lavoro artistico o sportivo	Pubblica sicurezza e la- voro militare di qualsiasi grado	Quadro o Dirigente
Uomo	55,3	30,4	5,0	3,1	2,3	1,1	2,7
Donna	28,9	49,2	9,7	9,5	1,1	0,5	1,0
Totale	38,0	42,8	8,0	7,3	1,6	0,7	1,6

(3.968)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Si tratta di lavoratori e lavoratrici con redditi medio-bassi, come ben evidenzia la figura 6.2. La maggior parte del campione si concentra su fasce di reddito basse o molto basse: oltre l'83% dichiara infatti di aver percepito, nel 2021, fino a 20.000 euro lordi annui. Se incrociati con il sesso alla nascita, i dati relativi al reddito restituiscono una fotografia in cui sono soprattutto le donne a dichiarare redditi più bassi, come si vede chiaramente nella figura 6.2: la distribuzione dei redditi per le donne si concentra in modo preponderante nelle prime tre classi, fino a 25 mila euro lordi annui, per poi ridursi drasticamente fino a quasi ad annullarsi per i redditi oltre i 35 mila euro. Anche per gli uomini la distribuzione è concentrata soprattutto nelle fasce più basse, ma con redditi medi leggermente più frequenti: se per le donne le classi di reddito maggiormente rappresentate sono 5.001-10.000 euro e 10.001-15.000 euro, con rispettivamente il 23,7% e il 28,1% dei casi, per gli uomini sono 10.001-15.000 euro e 15.001-20.000 euro, con rispettivamente il 23,9% e il 23,1% dei casi (cfr. fig. 6.2).

Fig. 6.2 - Reddito lordo percepito nel 2021, differenze tra uomini e donne (%)



(3.707)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Oltre alle donne, sono soprattutto i più giovani con contratti atipici a percepire redditi bassi: più di un giovane su 5 sotto i 34 anni ha percepito, nel 2021, meno di 5.000 euro l'anno (il 21,3%). La tabella 6.2 mostra inoltre che la maggior parte dei rispondenti, per ciascuna fascia di età considerata, dichiara di percepire tra i 10.000 e i 15.000 euro lordi annui: una cifra di poco al di sopra della soglia di povertà. Lavoratori e lavoratrici che per il 35,7% dei casi hanno anche figli minorenni a carico o, nell'8,4% dei casi, famigliari non autosufficienti e disabili di cui prendersi cura. Infine, oltre la metà dei rispondenti vive con il proprio partner, marito, moglie o convivente (56,7%), mentre il 16,2% dichiara di vivere da solo e quasi uno su 5 (il 18,8%) vive con i propri genitori e familiari di origine.

Tab. 6.2 - Reddito lordo percepito nel 2021, differenze per classi di età (%)

	Fino a 5.000 euro	5.001 - 10.000 euro	10.001 - 15.000 euro	15.001 - 20.000 euro	20.001 - 25.000 euro	25.001 - 30.000 euro	30.001 - 35.000 euro	35.001 - 40.000 euro	Oltre 40.000
Fino a 34 anni	21,3	19,7	24,7	19,0	10,3	4,3	0,4	0,2	0,0
35-49	13,5	22,4	26,6	22,8	9,5	3,6	0,7	0,5	0,4
50-59	11,0	21,8	27,7	19,3	11,4	3,5	2,3	1,3	1,6
>=60 anni	10,0	20,7	27,2	20,3	10,3	5,0	1,5	1,9	3,1

(3.707)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

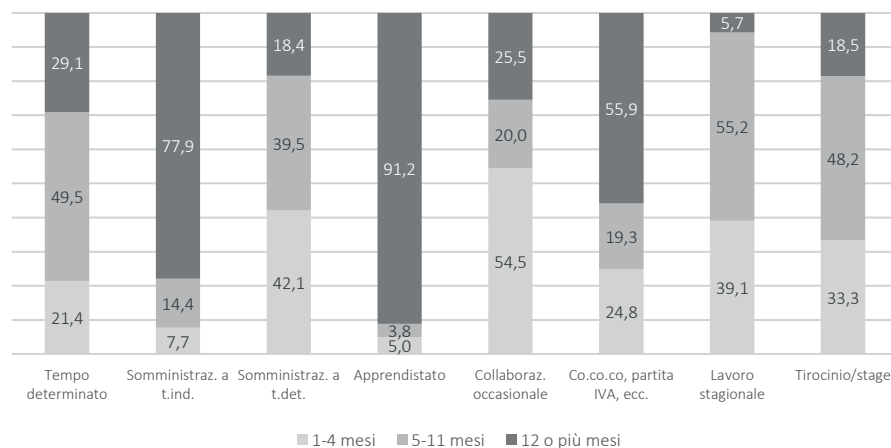
Questo quadro, certo non positivo, è stato ulteriormente aggravato dalla pandemia di Covid-19: infatti, il 37,2% dei rispondenti ha dichiarato di aver subito a partire dal marzo 2020 una contrazione del proprio reddito, a fronte di un aumento, per il 29,3% dei casi, del tempo di lavoro, dovuto in parte anche alla diffusione dello smart working. La peculiarità dei contratti atipici ha inoltre escluso molti di questi lavoratori e lavoratrici dai sostegni e dai ristori economici previsti durante la pandemia: quasi la metà (il 44,2%) non ha percepito nessun tipo di sostegno al reddito.

6.3. Instabilità occupazionale e percorsi professionali

Nell'analizzare la situazione di lavoratrici e lavoratori con forme di occupazione atipica, vanno innanzitutto evidenziate alcune differenze riguardanti la durata del contratto. Si hanno più spesso contratti brevi, fino a 4 mesi, in caso di somministrazione di lavoro a tempo determinato e collaborazione occasionale. I contratti più lunghi si riscontrano invece con maggior frequenza nei casi di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, apprendistato e collaborazioni coordinate e continuative. Mentre si hanno più spesso contratti di durata media,

tra 5 e 11 mesi, nei casi di tempo determinato, lavoro stagionale e tirocinio/stage (fig. 6.3). I rapporti lavorativi brevi coinvolgono più di frequente le persone giovani, anche considerando lo stesso tipo di istituto contrattuale; si tratta però di variazioni non elevate: hanno un contratto fino a 4 mesi il 26% degli intervistati con meno di 35 anni di età, il 24,9% di quelli con 35-49 anni; la percentuale scende al 22,3% nella classe 50-59 anni e al 19,6% nella classe 60 anni e oltre.

Fig. 6.3 - Durata del contratto di lavoro (attuale) (%)



(3.941)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Un altro aspetto importante per caratterizzare – e distinguere – le situazioni di lavoro atipico è il numero di contratti con cui si è lavorato nel corso di un anno (il questionario chiedeva di far riferimento al 2021); questo dà un'indicazione sul grado di frammentazione del percorso occupazionale e sulla stabilità dell'occupazione. Si tratta di un aspetto fortemente correlato a quello precedente; quasi la metà di chi ha un contratto breve (48,2%), ossia non superiore a 4 mesi, dichiara di aver cumulato 6 o più contratti in un anno (contro il 29,4% di chi ha un contratto di 5-11 mesi e il 22,4% di chi ha un contratto di 12 o più mesi). In altri termini, nella maggior parte dei casi, l'attuale contratto di breve durata si iscrive di un percorso occupazionale molto frammentato.

Considerando le due variabili sopra menzionate (durata dell'attuale contratto e numero di contratti in un anno) si è costruito un *indice di instabilità occupazionale*; la tabella 6.3 illustra la suddivisione dei casi in base alle modalità assunte dalle due variabili. E va subito detto che situazioni di alta e media instabilità dell'occupazione coinvolgono rispettivamente il 13,9% e il 34% di chi ha un rapporto di lavoro atipico, mentre una bassa instabilità caratterizza il 52,1% di tale sottocampione di intervistati.

Tab. 6.3 - *Forme di instabilità occupazionale*

<i>N. contratti nel corso dell'anno (2021) / Durata dell'attuale contratto</i>	<i>1 contratto</i>	<i>2-5 contratti</i>	<i>6 o più</i>	<i>Nessun contratto</i>
Fino a 4 mesi	Media instabilità	Alta instabilità	Alta instabilità	Media instabilità
5-11 mesi	Bassa instabilità	Media instabilità	Alta instabilità	Media instabilità
12 o più	Bassa instabilità	Bassa instabilità	Media instabilità	Media instabilità

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Le situazioni di medio-alta instabilità si riscontrano con più frequenza tra lavoratrici e lavoratori del Mezzogiorno (53,3% contro valori al di sotto della metà per le altre macro-ripartizioni territoriali) e tra coloro che non hanno la cittadinanza italiana (59%). Va poi notato che l'instabilità occupazionale è negativamente associata al livello di istruzione: all'aumentare di questo ultimo diminuiscono le situazioni più gravi di instabilità (tab. 6.4). Coerentemente con tale risultato, le situazioni di medio-alta instabilità sono più frequenti nei profili professionali meno qualificati: operai generici (55%), addetti alle vendite (55,5%), addetti a servizi socio-sanitari e di cura alla persona a bassa qualificazione (59,7%); tuttavia, una percentuale elevata si riscontra anche tra chi svolge un lavoro artistico. Le attività artistiche rientrano infatti tra i settori con le frequenze maggiori di medio-alta instabilità, insieme a commercio, pulimento, servizi di sanità e assistenza sociale forniti da privati, altri servizi, costruzioni, industrie alimentari e altri settori manifatturieri (fig. 6.4)³.

Tab. 6.4 - *Forme di instabilità occupazionale per livello di istruzione (%)*

	<i>Fino a licenza media</i>	<i>Qualifica professionale o diploma</i>	<i>Titolo universitario o successivo</i>	<i>Tutte le persone contratto atipico</i>
Bassa instabilità	46,6	51,2	56,1	52,1
Media instabilità	34,6	33,9	33,8	34,0
Alta instabilità	18,8	14,9	10,1	13,9
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0

(3.933)

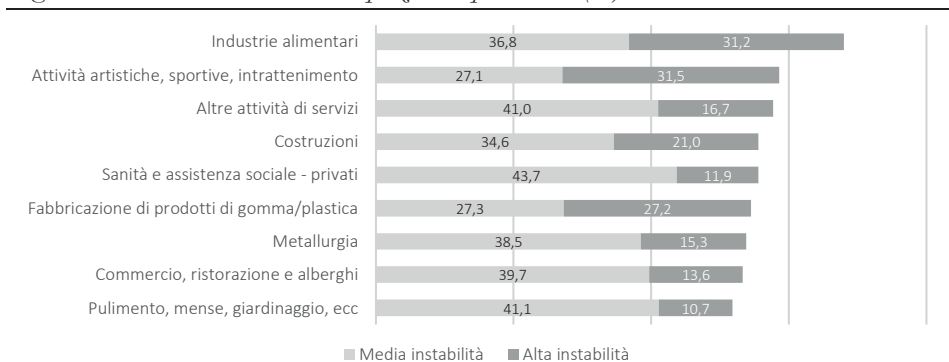
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Le risposte raccolte evidenziano la forte influenza delle caratteristiche del contesto organizzativo sull'instabilità occupazionale. Oltre al settore, di cui si è detto, risulta importante la dimensione aziendale: nelle piccole organizzazioni si osserva infatti la maggior frequenza di situazioni di medio-alta instabilità (56%, contro il 45,3% nelle medie e il 41,1% nelle grandi). Tuttavia, ancor più interessante appare la relazione con il grado di innovazione tecnica e di pro-

³ Si considerano i settori per i quali vi è un numero sufficiente di casi di lavoratrici e lavoratori con rapporti di impiego atipici.

cesso dell'impresa⁴. Le forme più gravi di instabilità occupazionale si riscontrano in modo significativamente maggiore nelle organizzazioni meno innovative. Tale relazione rimane forte anche se consideriamo (controlliamo per) dimensione aziendale e settore economico. Infine, le situazioni più gravi di instabilità si presentano con maggior frequenza nelle imprese più colpite dalla crisi del coronavirus, quelle che hanno chiuso per più di 6 mesi durante la pandemia; tra le persone occupate con contratti atipici in tali imprese ben il 56% è in una situazione di media-alta instabilità. Dunque, i risultati discussi suggeriscono che l'instabilità occupazionale è più "intensa" e grave tra lavoratrici/lavoratori che operano in contesti organizzativi "fragili": quelli che operano in settori low-skill, che hanno minori dimensioni, meno innovativi.

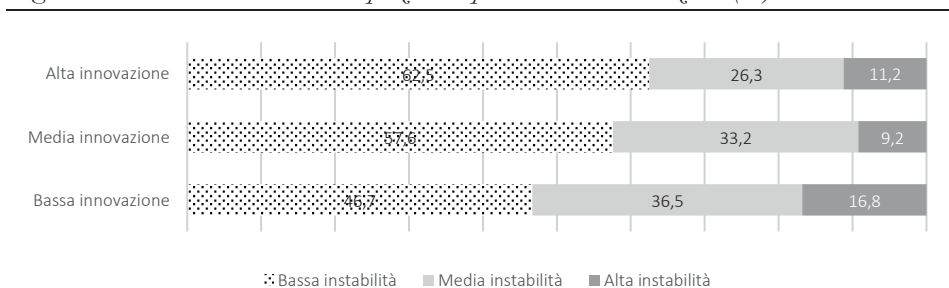
Fig. 6.4 - Forme di instabilità occupazionale per settore (%)



(3.954)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 6.5 - Forme di instabilità occupazionale per livello di innovazione (%)



(2.722)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

⁴ Si fa riferimento all'indice di innovazione, elaborato nell'ambito di tale inchiesta (si veda il capitolo 9), in base alle risposte alla domanda "La tua impresa/ente, negli ultimi due anni, ha investito in innovazione?", "Item A - Tecnologia e strumenti", "Item B - Prodotti o servizi innovativi".

A conclusione di questo paragrafo, esaminiamo le risposte di lavoratrici e lavoratori con contratti atipici sul percorso professionale. Più di un quarto (27,4%) dichiara di aver svolto professioni diverse nell'arco degli ultimi due anni. Tale quota è più elevata tra i giovani (38,1%) alle prese con l'ingresso nel mercato del lavoro, con differenze non significative per sesso alla nascita e cittadinanza. Importanti sono invece alcune variazioni in base al livello di istruzione; nello specifico, percorsi più discontinui, dal punto di vista professionale, sono meno frequenti tra coloro che hanno una laurea magistrale o di corso di studi a ciclo unico (21,7%) e tra coloro che hanno un titolo superiore, come per esempio dottorato di ricerca, master (20,8%); mentre la presenza di una laurea triennale non riduce il rischio di esperienze di lavori/professioni differenti. Va, infine, osservato che tale percentuale è più elevata tra gli intervistati delle regioni settentrionali, anche a parità di età e livello di istruzione.

Concludendo, è interessante notare che, se incrociamo i dati sinora discussi, emerge un segmento che cumula media-alta instabilità e incoerenza professionale, che si trova in altri termini nella situazione più grave e pericolosa. Esso costituisce il 17,6% del sotto-campione di persone con contratti atipici. In tale segmento troviamo più di frequente, come abbiamo visto, i più giovani, i meno istruiti, coloro che svolgono – con contratti “a scadenza” – lavori poco qualificati nella vendita al pubblico (30,4%), lavori esecutivi di ufficio (23,4%) o che svolgono attività come operai generici (27,4%).

6.4. *Autonomia e altre condizioni di lavoro*

Dall'inchiesta emerge che i contratti atipici contribuiscono a configurare in molti casi situazioni in cui, all'instabilità e all'incoerenza professionale, si cumulano svantaggi rispetto ad altri aspetti delle condizioni di lavoro. La tabella 6.5 mostra come, nello svolgimento del proprio lavoro, a un rispondente su tre capita spesso di lavorare su turni, nei fine settimana o nei giorni festivi. Sempre ad un rispondente su tre capita qualche volta o spesso di svolgere ore di lavoro straordinario senza che queste siano retribuite e compensate con i riposi.

Tab. 6.5 - Aspetti relativi allo svolgimento del proprio lavoro (%)

	<i>Mai</i>	<i>Raramente</i>	<i>Qualche volta</i>	<i>Spesso</i>
Lavorare a turni	50,7	5,3	8,4	35,6
Lavorare nel fine settimana e nei giorni festivi	33,1	11,7	21,4	33,7
Lavorare di notte	71,6	7,1	8,4	12,9
Svolgere ore di lavoro straordinario retribuite	34,5	18,9	29,7	16,9
Svolgere ore di lavoro straordinario non retribuite e non compensate con i riposi	58,3	8,8	14,4	18,5

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Lavoratrici e lavoratori con contratti atipici, in particolare di tipo subordinato, dichiarano più spesso, rispetto a chi lavora con contratti a tempo indeterminato, di non avere autonomia o di averne poca in merito alla gestione degli orari, ai metodi di lavoro e alla partecipazione nella definizione degli obiettivi. Il 57,4% lamenta l'impossibilità totale di gestire liberamente gli orari di lavoro, così come il 41,8% dei rispondenti dichiara di non poter mai scegliere o cambiare i propri metodi di lavoro. Inoltre, solo un rispondente su 5 (il 20,8%) ha la possibilità di partecipare alla definizione degli obiettivi di lavoro.

Tab. 6.6 - Autonomia nella gestione di alcuni aspetti del lavoro (%)

	<i>Mai</i>	<i>Raramente</i>	<i>Qualche volta</i>	<i>Spesso</i>
Gestire orari di lavoro liberamente	57,4	13,9	17,6	11,1
Scegliere o cambiare i tuoi metodi di lavoro	41,8	17,3	24,4	16,6
Partecipare alla definizione degli obiettivi di lavoro	44,8	14,0	20,4	20,8

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

In particolare, se si considerano solo le risposte alle modalità “mai” e “raramente” circa la possibilità di gestire liberamente i propri orari, si evidenzia come la mancanza di autonomia è molto più frequente tra coloro i quali si collocano nelle fasce più basse di reddito (sotto i 15.000 euro), correlandosi così a situazioni di vulnerabilità economica, come messo in evidenza dalla tabella 6.7. Il 62,4% dei rispondenti con un contratto atipico subordinato (ad es. tempo determinato, in somministrazione, apprendistato) che guadagnano meno di 15.000 euro dichiara di non avere nessuna (o una minima) autonomia nella gestione dei propri orari. Infine, va evidenziato che oltre la metà del campione raggiunto (il 52,2%) dichiara di non poter mai, o di poterlo fare raramente, contrattare individualmente le proprie condizioni di lavoro (tempi, scadenze, carichi di lavoro, etc.).

Tab. 6.7 - Bassa/nulla autonomia nella gestione dei tempi di lavoro (risposte “mai” e “raramente”) in base al tipo di contratto e alla fascia di reddito (%)

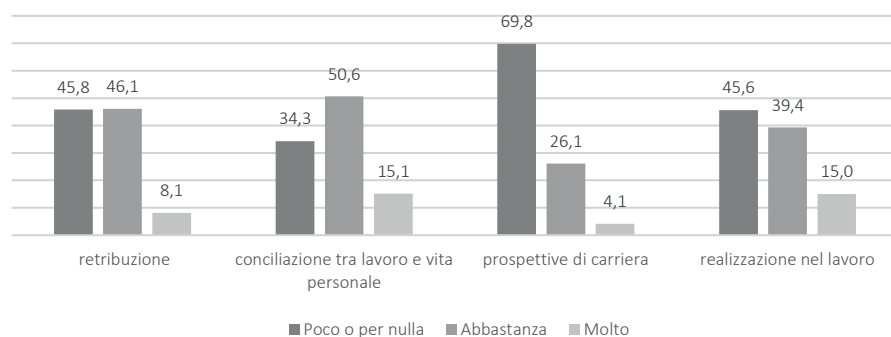
	<i>Atipico - subordinato</i>	<i>Atipico - non subordinato</i>
Fino a 15.000 euro	62,4	59,2
Oltre 15.000 euro	37,6	40,8

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Questa evidente mancanza di autonomia nella gestione del proprio lavoro si riverbera sulla soddisfazione che lavoratori e lavoratrici con contratti atipici hanno rispetto ad alcuni aspetti del proprio lavoro. La figura 6.6 evidenzia come i rispondenti con contratti atipici abbiano una profonda insoddisfazione nei confronti di diversi aspetti del proprio lavoro: quasi il 70% afferma di essere poco o per nulla soddisfatto delle prospettive di carriera e più del 45% si dice poco o per

nulla soddisfatto per gli aspetti retributivi (45,8%) e di realizzazione nel proprio lavoro (45,6%).

Fig. 6.6 - Soddisfazione per il proprio lavoro



(3.941)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

L'analisi aggregata delle diverse modalità relative agli aspetti di soddisfazione – o, in questo caso, di insoddisfazione – del proprio lavoro, incrociata con alcune variabili indipendenti, restituisce una fotografia del campione in cui sono soprattutto le donne a essere totalmente o quasi totalmente insoddisfatte (64%, contro il 36% degli uomini), le persone tra i 35 e i 49 anni (41%), la metà di chi possiede un titolo professionale o un diploma e un laureato su tre.

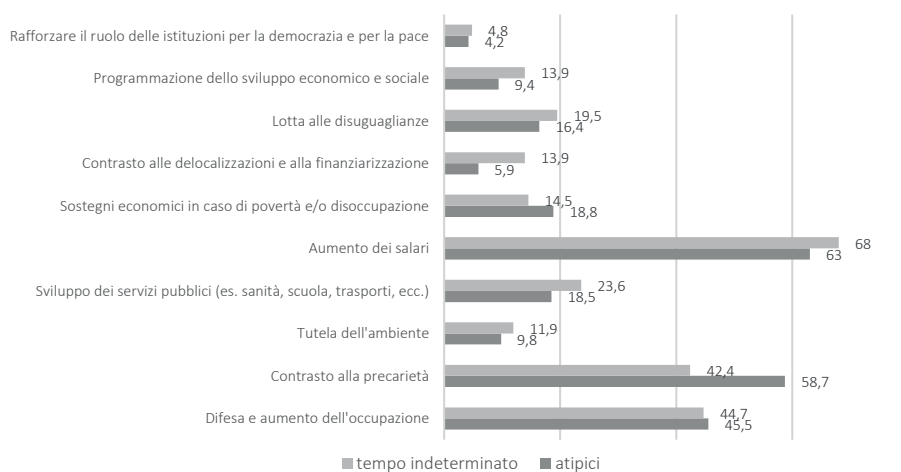
6.5. La relazione con i sindacati

Per quanto riguarda la rappresentanza e la partecipazione, l'inchiesta presenta un dato condizionato dai canali attraverso cui il questionario è stato distribuito. L'inchiesta, infatti, aveva come obiettivo di analizzare la platea potenzialmente raggiungibile dal sindacato, ed è per questo che i dati relativi alla rappresentanza sono fortemente sbilanciati. Tra i lavoratori e le lavoratrici con contratti atipici intercettati dall'inchiesta, vi è un alto tasso di sindacalizzazione (il 70,3% è iscritto ad un sindacato), in linea con il dato del campione nel suo complesso, che vede oltre l'80% dei rispondenti iscritti ad un sindacato. Di questi, prevedibilmente, la stragrande maggioranza è iscritta alla Cgil: ben il 93%. Le categorie più presenti tra gli atipici sono la Flc (15,8%), la Flai (12,7%), la Filcams (10,8%) e Nidil (8,8%). Nel periodo preso in considerazione dall'inchiesta, per chi lavora con un contratto atipico, il contatto con il sindacato è avvenuto principalmente attraverso i servizi territoriali e le Camere del lavoro (42,1%), e solamente un lavoratore atipico su cinque non ha avuto nessun contatto con il sindacato.

Nonostante l'ampia percentuale di iscritti, la partecipazione alle attività sindacali è molto contenuta. Oltre il 40% dei rispondenti dichiara di non aver partecipato, nell'anno precedente all'inchiesta (il 2021), a nessuna iniziativa sindacale, mentre solo il 15,8% ha partecipato a scioperi e manifestazioni e il 17% ad elezioni di Rsu/Rsa sul luogo di lavoro. Si osservano invece percentuali più alte di chi dichiara di aver partecipato ad assemblee sindacali (27,7%). Tra gli atipici la quota di rappresentanti sindacali è più bassa, come ci si può aspettare, rispetto al campione nel suo insieme: il 5,5% a fronte del 18,7%.

Le motivazioni che spingono chi lavora con un contratto atipico ad iscriversi al sindacato sono soprattutto relative alla difesa dei propri diritti (35,2%) e al ruolo riconosciuto al sindacato nell'affermare diritti e tutele per tutti (27,2%). Di contro, i motivi che spingono i lavoratori atipici a non iscriversi al sindacato sono soprattutto relativi alla mancata conoscenza delle attività svolte dal sindacato (39,1%) e all'elevato costo di iscrizione al sindacato stesso (21,5%). Motivazioni, rispetto alla iscrizione o meno al sindacato, che sono sovrapponibili al campione nel suo insieme, considerando quindi anche i lavoratori a tempo indeterminato.

Fig. 6.7 - Temi su cui si il sindacato dovrebbe intervenire con più forza (risposte multiple)



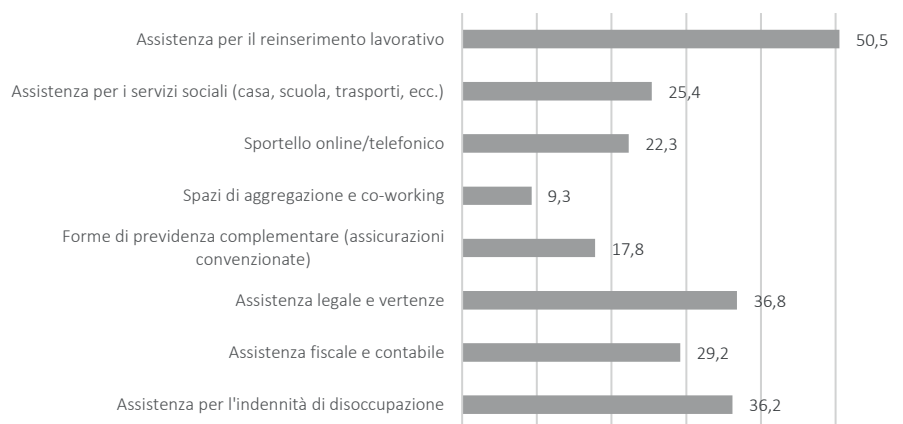
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La condizione di lavoro atipica interviene in modo peculiare sulle richieste rivolte al sindacato, sia rispetto all'intervento nei confronti delle istituzioni, sia rispetto alle azioni e ai servizi che dovrebbe migliorare, anche se con variazioni meno significative di quanto ci si aspetterebbe. Rispetto ai temi su cui il sindacato dovrebbe intervenire con maggior determinazione nei confronti delle istituzioni, prevedibilmente la maggiore richiesta ricade su quei temi direttamente collegati alle problematiche della precarietà del lavoro: l'aumento dei salari (63% delle risposte), il contrasto della precarietà (58,7%) e la difesa e l'aumento dell'occupa-

zione (45,5%) (fig. 6.7). Un aspetto interessante è relativo all'attenzione richiesta al sindacato nei confronti di questioni legate indirettamente ai temi del lavoro: il campione nel suo insieme, dominato percentualmente dai lavoratori a tempo indeterminato, sembra essere più attento alle tematiche ambientali, della finanziarizzazione e delle delocalizzazioni rispetto ai rispondenti con contratti atipici.

Anche per quanto riguarda i servizi che il sindacato propone e che dovrebbero essere rafforzati, lavoratori e lavoratrici con contratti atipici sottolineano maggiormente la necessità di intervenire su quelli che più direttamente li riguardano: la metà delle risposte riguardano infatti l'assistenza per il reinserimento lavorativo (50,5%), e un po' più di un terzo il rafforzamento di altre forme di supporto quali quello legale in caso di vertenze (36,8%) e per la presentazione della pratica di indennità in caso di disoccupazione (36,2%) (fig. 6.8).

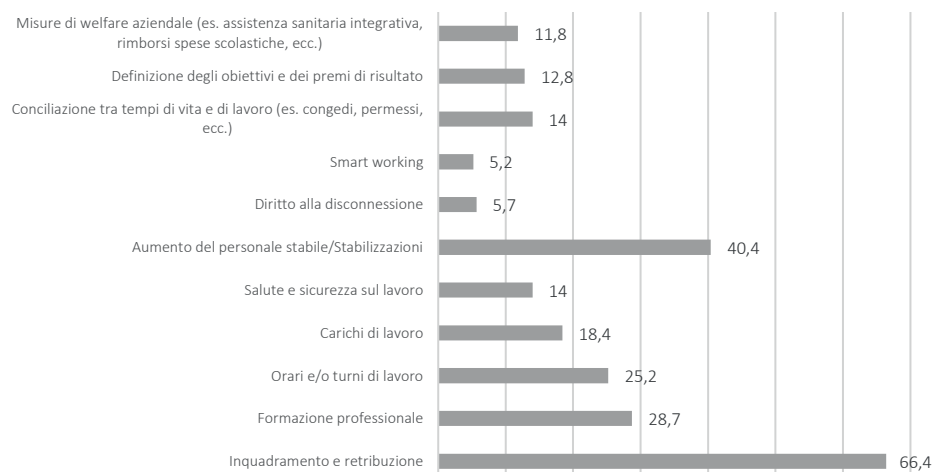
Fig. 6.8 - Servizi che il sindacato dovrebbe rafforzare (risposte multiple)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Queste richieste, rivolte al sindacato, si inscrivono all'interno di un quadro in cui emerge la necessità di intervenire anche su aspetti relativi al proprio contesto lavorativo, azienda o ente che sia. Due lavoratrici e lavoratori con contratti atipici su tre rispondono, infatti, che devono essere migliorati gli aspetti relativi all'inquadramento e alla retribuzione (coerentemente con quanto emerso finora dall'analisi di questo settore specifico dell'inchiesta) così come aumentare le stabilizzazioni al fine di ridurre il personale con contratti atipici (il 40,4% delle risposte), e investire nella formazione professionale dei propri dipendenti (28,7%) (fig. 6.9). Questioni contingenti emerse a causa della pandemia dai Covid-19, come il diritto alla disconnessione e la diffusione dello smart working, sembrano invece aver perso di centralità: il 5,7% e il 5,2%, rispettivamente, li considerano aspetti migliorabili sul proprio luogo di lavoro.

Fig. 6.9 - *Aspetti che dovrebbero essere migliorati nell'azienda/ ente nel quale si lavora (risposte multiple)*



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

6.6. Contrattazione collettiva e condizioni di lavoro nell'occupazione "atipica"

I risultati dell'inchiesta ben evidenziano che lavoratrici e lavoratori con contratti atipici conoscono poco, o comunque meno di chi ha un rapporto standard, il Ccnl applicato dall'impresa/ente in cui prestano la loro attività: il 21,7% dichiara di non conoscerlo per nulla, contro il 7,5% di chi ha un contratto a tempo indeterminato. E più alta è anche la percentuale di chi conosce solo in modo superficiale il contratto collettivo. Si conferma dunque la maggior ampiezza, tra gli "atipici", del segmento di chi subisce «enforcement gaps», ossia lacune di possibilità di far valer i propri diritti, soprattutto per scarsa conoscenza degli stessi (Grimshaw *et al.* 2016). Se disaggreghiamo i dati per tipo di rapporto, si osserva che la non-conoscenza del Ccnl applicato dall'impresa/ente è più frequente tra chi ha un contratto a tempo determinato e tra chi svolge lavoro stagionale, meno tra chi è in somministrazione o in apprendistato (tab. 6.8). Un dato che verosimilmente è da collegare agli sforzi compiuti dagli attori sociali, in particolare dai sindacati, per informare sulla contrattazione collettiva del settore. In generale, emerge poi l'importanza della presenza (e della consapevolezza della presenza) di una rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro; tra gli intervistati con contratti atipici che dichiarano che questa c'è, solo l'11,3% risponde di non conoscere il Ccnl, contro il 30,9% di chi risponde che non ci sono Rsu, Rsa o Rls.

6. OCCUPAZIONE ATIPICA E PRECARIETÀ DEL LAVORO

Tab. 6.8 - Conoscenza del Ccnl applicato dall'impresa/ente in cui si lavora per tipo di contratto di lavoro (%)

	Tempo indeterminato	Tutti contratti atipici	Tempo determinato	Somministrato t. ind.	Somministrato t. det.	Apprendistato	Lavoro stagionale
No	7,5	21,7	21,3	15,4	16,5	13,4	26,8
Sì, in maniera poco approfondita	47,8	50,8	52,1	53,8	50,0	52,9	47,5
Sì, in maniera abbastanza o molto approfondita	44,7	27,5	26,7	30,8	33,5	33,8	25,8

(30.960)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Ancora più bassa è la percentuale di lavoratrici e lavoratori con contratti atipici che conoscono la contrattazione di secondo livello. 7 su 10 (69,7%) dichiarano di non saper rispondere alla domanda sulla sua eventuale esistenza. Tra i rimanenti, solo il 17,1% sostiene che è presente un accordo a livello di impresa/ente. In tal caso le variazioni in base alla forma di occupazione atipica appaiono poco rilevanti. Risultano invece significative le relazioni con la forma di instabilità occupazionale e soprattutto con la durata del contratto. Come era prevedibile, i risultati dell'inchiesta mostrano che i deficit di informazione su Ccnl applicato dall'organizzazione in cui si lavora, su eventuali accordi collettivi a livello aziendale, nonché sull'esistenza di una rappresentanza sindacale, sono maggiori tra coloro che hanno contratti brevi e, più in generale, un'alta instabilità (tab. 6.9).

Tab. 6.9 - Conoscenza del Ccnl applicato dall'impresa/ente in cui si lavora e conoscenza di eventuali accordi a livello aziendale per durata dell'attuale contratto di lavoro (%)

	1-4 mesi	5-11 mesi	12 o più mesi
Non conosce Ccnl applicato nella impresa/ente in cui lavora	25,6	21,0	18,7
Non sa se nella sua impresa/ente è presente un accordo aziendale	71,2	73,3	64,0
Non sa se nella impresa/ente in cui lavora è presente una forma di rappresentanza sindacale	44,2	30,5	25,7

(3.874, 3.833, 3.844)

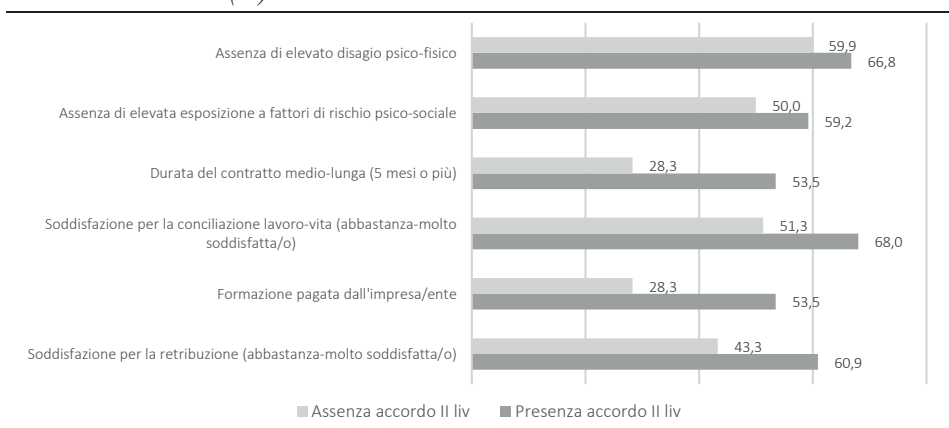
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Una questione importante nel dibattito sindacale e scientifico è se la presenza di contrattazione collettiva di secondo livello migliora le condizioni di lavoro di lavoratrici e lavoratori con contratti atipici, o, in altri termini, riduce i problemi, gli svantaggi (alcuni dei quali evidenziati anche nelle pagine precedenti), che definiscono la loro situazione occupazionale. Utilizziamo la variabile discussa in precedenza come indicatore della presenza o meno di contrattazione collettiva di secondo livello. E la relazioniamo con quelle riguardanti le condizioni di lavoro. Dall'analisi bi-variata emerge un impatto positivo della contrattazione, soprattutto su alcuni aspetti, quelli più affrontati nei testi degli accordi tra sindacati

e impresa/ente. Come evidenzia la figura 6.10, coloro che operano in contesti in cui è presente contrattazione collettiva di secondo livello sono più soddisfatti della retribuzione e dichiarano molto più di frequente di aver beneficiato di formazione pagata dal datore di lavoro.

Inoltre, considerando ancor una volta solo le persone con contratto atipico, tra coloro che operano in contesti in cui è presente contrattazione collettiva di secondo livello si ha una maggiore soddisfazione per la conciliazione lavoro-vita; anche perché diminuiscono i casi in cui si lavora “spesso” di notte e/o nei week-end (33,9% contro il 41,3% di chi dichiara che non vi sono accordi a livello aziendale) e i casi in cui si svolge “spesso” lavoro straordinario, retribuito e soprattutto non retribuito e non compensato da riposi (10,5% contro 30,1%). Tra coloro che operano in contesti in cui è presente contrattazione collettiva di secondo livello si ha poi una minor presenza di contratti di breve durata, quelli fino a 4 mesi. Infine, va segnalata la relazione anche con l'indice di esposizione a rischi psico-sociali e con quello di disagio psico-fisico (fig. 6.10).

Fig. 6.10 - Aspetti della condizione di lavoro in base ad assenza/presenza di accordo collettivo di secondo livello (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Come evidenziato anche nel capitolo 14, lavoratrici e lavoratori con contratti atipici insistono meno – nelle risposte su “quali azioni dovrebbe rafforzare il sindacato” – sulla contrattazione collettiva di secondo livello, rispetto a chi ha un rapporto standard. Tuttavia, coerentemente con quanto discusso in precedenza, qui appare importante evidenziare che a chiedere più spesso di rafforzare la contrattazione di impresa/ente sono proprio coloro che la stanno “sperimentando” nel loro luogo di lavoro (e ne sono a conoscenza), ossia gli intervistati che dichiarano che un accordo di secondo livello è presente nell'organizzazione in cui operano (45,2%, contro il 38,3% di chi dichiara che non è presente e il 25,9% di chi non sa rispondere). Tale risultato può essere interpretato come indicazione

che accordi a livello di impresa/ente migliorano le condizioni di lavoro e per questo gli interessati chiedono una loro estensione/intensificazione.

6.7. Osservazioni conclusive

I risultati discussi nel presente capitolo e relativi a lavoratori e lavoratrici con contratti atipici intercettati dall'*Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori* restituiscono una fotografia che in larga parte conferma quanto già emerso dalle inchieste sul lavoro precario condotte negli ultimi anni. Discontinuità di lavoro, bassi salari, scarsa autonomia, contenuta conoscenza dei contratti collettivi nazionali di riferimento e della contrattazione di secondo livello sono aspetti che in parte accomunano il variegato gruppo di chi lavora con un contratto atipico. L'analisi fornisce però anche importanti elementi di differenziazione che evidenziano la necessità di trattare il tema della precarietà del lavoro senza ridurlo ad un unico fronte monodimensionale. Esistono diverse situazioni di precarietà del lavoro che, sebbene si caratterizzino per alcuni tratti comuni, presentano gradi di frammentazione, discontinuità, reddito e autonomia molto diversi.

Gli indici di instabilità occupazionale e di coerenza professionale fanno emergere chiaramente le differenti forme di precarietà, dovute soprattutto alla forte influenza che hanno le caratteristiche del contesto organizzativo. I risultati presentati suggeriscono infatti che l'instabilità occupazionale è più "intensa" e grave tra lavoratrici/lavoratori che operano in contesti organizzativi "fragili", come quelli dei settori low-skill, che hanno minori dimensioni, meno innovativi.

Dall'analisi dei dati emerge inoltre un segmento particolarmente a rischio, che si può dire caratterizzato da elevata precarietà (medio-alta instabilità e basso reddito). Si tratta più spesso di persone con bassi livelli di istruzione; operai, impiegati esecutivi, addetti alle vendite, artisti; persone occupate in imprese private od organizzazioni del terzo settore; più spesso non iscritti al sindacato e che non partecipano a iniziative sindacali.

Un tema importante dell'inchiesta era inoltre la rappresentanza e, più in generale, il rapporto con il sindacato. A tal proposito, un dato interessante riguarda il "contatto" con le organizzazioni sindacali, che, per gli intervistati con contratti atipici, è avvenuto principalmente attraverso le strutture e i servizi territoriali. Un dato che conferma l'importanza di tali livelli/ambiti e di iniziative «oltre l'impresa» (Heery *et al.* 2009) per intercettare lavoratrici e lavoratori dispersi in una molteplicità di luoghi (e situazioni) di lavoro. Altrettanto interessante è la percentuale di chi dichiara di non essere iscritto al sindacato perché non ne conosce le attività, che delinea uno "spazio" di iniziativa non irrilevante per le organizzazioni di rappresentanza del lavoro.

Infine, un interessante aspetto che emerge dall'analisi dei dati è relativo a come

la contrattazione collettiva di secondo livello influisca sulle condizioni di lavoro di lavoratori e lavoratrici con contratti atipici, riducendone in parte gli svantaggi che definiscono la loro situazione occupazionale. Coloro che operano in contesti in cui è presente contrattazione collettiva di secondo livello, infatti, sono più soddisfatti della retribuzione e della conciliazione dei propri tempi di vita e di lavoro, dichiarano molto più di frequente di aver beneficiato di formazione pagata dal datore di lavoro, hanno meno spesso contratti di breve durata (di 4 mesi o di minor durata).

Riferimenti bibliografici

- Arrowsmith J. e Pulignano V., 2013, *The Transformation of Employment Relations in Europe: Institutions and Outcomes in the Age of Globalization*, New York-London, Routledge.
- Bertolini S., 2012, *Flessibilmente giovani, percorsi di lavoro e transizioni alla vita adulta nel nuovo mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Berton F., Richiardi M., Sacchi S., 2009, *Flex-insecurity. Perché in Italia la flessibilità diventa precarietà*, Bologna, Il Mulino.
- Broughton A., Green M., Rickard C., Swift S., Eichhorst W., Tobsch V., Magda I., Lewandowski P., Keister R., Jonaviciene D., Ramos Martin N.E., Valsamis D. e Tros F., 2016, *Precarious Employment in Europe: Patterns, Trends and Policy Strategies*, Brussels, European Parliament, Committee on Employment and Social Affairs.
- Burroni L., 2016, *Capitalismi a confronto. Istituzioni e regolazione dell'economia nei paesi europei*, Bologna, Il Mulino.
- Carrieri M. e Damiano C., 2019, *Il lavoro che cambia. Verso l'era digitale. Terza indagine sui lavoratori italiani*, Roma, Ediesse.
- Crouch C., 2011, *The Strange Non-Death of Neoliberalism*, Cambridge, Polity Press.
- Crouch C., 2019, *Will the gig economy prevail?*, Cambridge, Polity Press.
- Di Nicola P., Della Ratta Rinaldi F., Ioppolo L. e Rosati S., 2014, *Storie precarie. Parole, vissuti e diritti negati della generazione senza*, Roma, Ediesse.
- Di Nunzio D. e Pedaci M., a cura di, 2023, *Il lavoro in somministrazione nei servizi pubblici. Forme organizzative, condizioni di lavoro e relazioni industriali*, Roma, Futura Editrice.
- Duell N., 2004, *Defining and Assessing Precarious Employment in Europe. A Review of Main Studies and Surveys*, Munich, Esope Project.
- Eichhorst W. e Marx P., a cura di, 2015, *Non-standard Employment in Post-Industrial Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Eurofound, 2021, *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, Challenges and prospects in the EU series.
- Eurofound, 2022, *Working conditions in the time of Covid-19: Implications for the future*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series.
- Evans J. e Gibb E., 2009, *Moving from Precarious Employment to Decent Work*, Geneva, Ilo, Gurn discussion paper n. 13.
- Filandri M., 2022, *Lavorare non basta*, Bari-Roma, Laterza.
- Fullin G., 2004, *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.

- Greer I. e Doellgast V., 2017, *Marketization, inequality, and institutional change: Toward a new framework for comparative employment relations*, in *Journal of Industrial Relations* vol. 59, n. 2, pp. 192-208.
- Grimshaw D., Johnson M., Rubery J. e Keizer A., 2016, *Reducing Precarious Work. Protective Gaps and the Role of Social Dialogue in Europe*, Manchester, European Work and Employment Research Centre, University of Manchester.
- Gualmini E. e Rizza R., 2013, *Le politiche del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Heery E., Conley H., Delbridge R., Stewart P., 2009, *Beyond the Enterprise? Trade Unions and the Representation of Contingent Workers*, Cardiff, Cardiff Business School, Working paper 7.
- Inapp, 2022, *Rapporto Plus 2022, Comprendere la complessità del lavoro*, Roma, Inapp.
- Jessoula M., Pavolini E. e Strati F., 2017, *Access to social protection of people working as self-employed or on non-standard contracts. Italy*, ESPN Thematic Report.
- Kalleberg A., 2009, *Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition*, in *American Sociological Review*, vol. 74, n. 1, pp. 1-22.
- Keune M., 2011, *Trade Union Responses to Precarious Work*, Amsterdam, Overview Report, Bar-soris project.
- Keune M. e Amparo S., a cura di, 2014, *Deconstructing Flexicurity and Developing Alternative Approaches: Towards New Concepts and Approaches for Employment and Social Policy*, New York-London, Routledge.
- Kretsos L., 2010, *The Persistent Pandemic of Precariousness: Young People at Work*, in Tremmel J., a cura di, *A Young Generation Under Pressure?*, New York, Springer, pp. 14-35.
- McKay S., Jefferys S., Parakseopoulou A., Keles J., 2012, *Study on Precarious Work and Social Rights*, London, Working Lives Research Institute.
- Morlicchio E., 2020, *Sociologia della povertà*, Bologna, Il Mulino.
- Pedaci M., 2010, *Organizzazione e qualità del lavoro*, in M. Carrieri e C. Damiano, a cura di, *Come cambia il lavoro. Insicurezza diffusa e rappresentanza difficile*, Roma, Ediesse, pp. 67-144.
- Pedaci M., Raspanti D. e Burrioni L., 2017, *Autonomous, atypical, hybrid forms of employment: aspects of social protection in Italy*, WSI Study n. 10.
- Reyneri E., 2011, *Sociologia del mercato del lavoro*, vol. II, *Le forme dell'occupazione*, Bologna, Il Mulino.
- Rizza R., De Luigi N. e Giullari B., 2020, *Politiche del lavoro, deregolazione, inclusione e dualismo*, in Trigilia C. (a cura di), *Capitalismi e democrazie. Si possono conciliare crescita e uguaglianza?*, Bologna, Il Mulino, 261-294.
- Rizza R., Santangelo F., 2016, *Insicurezza e qualità del lavoro dei lavoratori instabili: un'analisi comparativa*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, n. 4.
- Rodgers G., 1989, *Precarious Work in Western Europe: the State of the Debate*, in Rodgers G. e Rodgers J., a cura di, *Precarious Jobs in Labour Market Regulation. The Growth of Atypical Employment in Western Europe*, Geneva, Ilo, pp. 1-16.
- Standing G., 2011, *The Precariat. The new dangerous class*, London-New York, Bloomsbury.

Le condizioni di lavoro e la polarizzazione per figure professionali tra alta e bassa qualificazione

*Davide Bubbico**

Introduzione

Il tema delle condizioni di lavoro (della loro descrizione così come della loro valutazione) costituisce probabilmente quello per eccellenza della ricerca sociale rivolta all'analisi dell'occupazione. Di per sé stesso le condizioni di lavoro implicano il riconoscimento di un "calediscopio" di fattori e di condizionamenti che intervengono nell'attività lavorativa, ivi compresi gli intrecci e le frequenti mutazioni che tali condizioni osservano con il modificarsi dell'organizzazione del lavoro piuttosto che nell'esperienza della mobilità occupazionale. Ne consegue pertanto che il confinamento di questa dimensione ad un set di variabili esclusivo è difficile. Del resto, già i capitoli precedenti hanno descritto in modo specifico temi recenti e ricorrenti della condizione di lavoro. Inevitabilmente domandare circa le condizioni di lavoro corrisponde quasi sempre, tanto in ambito scientifico quanto in ambito sindacale, ad avere un'immediata, seppur sintetica, valutazione delle caratteristiche di un lavoro svolto individualmente o da un collettivo di lavoro. Ne consegue, dunque, che il tema dell'organizzazione del lavoro rappresenta un terreno di confronto sul piano della contrattazione collettiva non solo per il raggiungimento degli obiettivi aziendali (produttività, qualità, ecc.) ma anche per la tutela della sicurezza e delle condizioni di lavoro che più in generale ne derivano. Il tema dell'organizzazione di lavoro, tuttavia, negli ultimi decenni, anche per il modificarsi delle condizioni generali delle relazioni sindacali, ha trovato sempre più difficoltà ad emergere nell'alveo della contrattazione collettiva. Ma proprio l'analisi e le criticità ricorrenti permettono ancora oggi di riportare all'attenzione del confronto proprio l'organizzazione del lavoro che in quanto tale rappresenta un terreno che le imprese rivendicano di esclusivo dominio¹.

* Professore associato, Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Salerno.

¹ La contrattazione collettiva sui temi dell'organizzazione del lavoro ha conosciuto un ampio confronto tra le parti negoziali negli anni '70 e '80 in particolare in alcuni comparti dell'industria. Il processo di ristrutturazione industriale prima e l'adozione di modelli di produzione snella e di programmi partecipativi a partire dagli anni 80 hanno poi contribuito a delimitare la capacità dell'intervento sindacale (Bubbico et al. 2018). Con la maggiore attenzione ai temi della prevenzione e

Dal punto di vista dell'indagine statistica in Italia non sono disponibili ricerche sistematiche e di carattere generale sul tema delle condizioni di lavoro, ad eccezione di alcuni approfondimenti realizzati, negli ultimi anni, da parte dell'Istat in collaborazione con altri enti di ricerca (l'ex Isfol piuttosto che Eurostat) a partire dalla rilevazione continua sulle *Forze di lavoro*. È stato così nella rilevazione 2019² con l'inserimento di una apposita sezione sulla dimensione dell'autonomia o in precedenza sul tema della soddisfazione in ambito lavorativo. Come scrivono Fellini e Reyneri ormai come emerge in un'ampia letteratura “questa dimensione non è influenzata solo dalle condizioni oggettive del lavoro, ma anche dalle aspettative del lavoratore e dal confronto che il lavoratore può fare con la condizione di altri lavoratori che ritiene simili per altri aspetti, dall'età al livello di istruzione alla condizione sociale” (2019, p. 60).

Come scritto precedentemente alcune evidenze sulla valutazione delle condizioni di lavoro sono venute negli anni dall'attività di ricerca congiunta tra enti di ricerca, come l'Isfol (ora Inapp) e l'Istat relativamente all'indagine sulle professioni. Ad esempio, in quella svolta nel 2012/2013 gli indicatori utilizzati per la misurazione della percezione della condizione lavorativa sono stati tre: retribuzione, avanzamenti e autonomia (Isfol e Istat, 2014)³. Le risultanze di quest'ultima ricerca, ad esempio, hanno mostrato, a questo riguardo, il delinearci di una gerarchia degli indicatori nella quale prevalere con un punteggio più alto⁴, per la maggioranza delle famiglie professionali, il tema dell'autonomia, seguito dai livelli di retribuzione e dagli avanzamenti, con punteggi di soddisfazione che tendono a decrescere man mano che si procede dai raggruppamenti professionali più intellettuali verso quelli più esclusivamente manuali.

A livello internazionale, per limitarci al contesto europeo, dal 1991 la Fonda-

sicurezza, l'organizzazione del lavoro è, di fatto, ritornata al centro dell'analisi. Per una rassegna della letteratura degli ultimi anni sul tema dell'organizzazione del lavoro si rimanda a Ponzellini (2017). Una riflessione recente, invece, sul recepimento delle problematiche dell'organizzazione del lavoro all'interno della contrattazione collettiva nel settore del tessile-abbigliamento è contenuta nel volume di Bubbico, Sacchetto e Redini (2017), in particolare nel capitolo 5. Sul tema dell'intervento sindacale in tema di organizzazione e sicurezza negli anni compresi tra il 1974 e il 1985 rimandiamo invece tra i numerosi contributi a quello apparso di recente a cura di Stanzani (2020).

² L'indagine continua sulle Forze di Lavoro, come da Regolamento comunitario, prevede l'inserimento nel questionario standard di un “modulo ad hoc”, che ogni anno approfondisce un aspetto del lavoro o alcune caratteristiche degli intervistati. Il modulo ad hoc del 2019 raccoglie informazioni sull'organizzazione e gli orari di lavoro degli occupati allo scopo di valutare in che misura il lavoratore possa esercitare una certa autonomia in base alle proprie preferenze e necessità (Istat 2020).

³ Altri enti di ricerca, come la stesse Ires o le Fondazioni di matrice sindacale, come la Fondazione di Vittorio, realizzano continuamente attività di ricerca in tal senso. Segnaliamo qui solo a titolo di esempio anche quelle promosse dall'Istituto per il Lavoro (Ipl) di Bologna nei pochi anni di funzionamento dell'Istituto (Ipl 2006; 2003). Nella stessa direzione va la survey periodica promossa da Carrieri e Damiano sul tema delle trasformazioni del lavoro e della condizione dei lavoratori italiani (2021, 2019, 2010).

⁴ Secondo valori in una scala di accordo crescente da 0 a 100.

zione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro (Eurofound) monitora le condizioni di lavoro attraverso la sua indagine sulle condizioni di lavoro (European Working Conditions Survey, Ewcs). Nel complesso gli ultimi rapporti mostrano che le disuguaglianze strutturali e le differenze in termini di genere, stato occupazionale e occupazione sono ancora significative. L'indagine fa ricorso indici di qualità del lavoro, che rappresentano diverse dimensioni che in parte sono sovrapponibili a quelle utilizzate per l'analisi delle condizioni di lavoro: ambiente fisico, intensità del lavoro, qualità dell'orario di lavoro, ambiente sociale, competenze e discrezionalità nonché prospettive e redditi⁵. L'indagine del 2015, ad esempio, mostrava che un terzo dei lavoratori della UE lavorava con tempo molto stretti e ritmi sostenuti e che in particolare i lavoratori del settore sanitario erano i più esposti a maggiori livelli di intensità del lavoro. L'indagine evidenziava anche nelle sue principali risultanze una concentrazione dei redditi da lavoro nell'estremità inferiore della distribuzione del reddito a conferma di un problema generalizzato di basse retribuzioni, fattore non esclusivo dei paesi dell'Europa meridionale (Eurofound 2017).

Questi pochi e brevi cenni ad alcune delle principali ricerche sui temi della condizione di lavoro sono stati introdotti solo per evidenziare ancora una volta l'aspetto multidimensionale che entra in gioco quando si discute di valutazione delle condizioni di lavoro. Queste, di fatto, prescindono dall'inquadramento contrattuale e da quello professionale del singolo lavoratore. La loro valutazione deve tenere necessariamente conto delle caratteristiche del settore economico e del processo produttivo, del livello e della composizione della retribuzione, dell'organizzazione (o meno) del lavoro, della struttura dell'orario di lavoro, del contributo della tecnologia e di altri aspetti ancora, oltre che delle caratteristiche socio biografiche del lavoratore stesso. Anche la minore o maggiore mobilità nell'ambito dell'occupazione, di carattere volontario o dovuto ad un turnover forzoso (rapporti di lavoro a tempo determinato, licenziamenti, dimissioni incentivate, ecc.) può concorrere alla valutazione delle diverse condizioni di lavoro in seguito al più frequente confronto tra le esperienze di lavoro nel frattempo maturate.

7.1. La valutazione delle condizioni di lavoro nelle domande del questionario

L'analisi delle risposte relative alla descrizione e alla valutazione delle condizioni di lavoro fa riferimento in questo capitolo esclusivamente alle 12 domande

⁵ Nell'indagine qui discussa non sono state inserite invece nel questionario domande riferite a comportamenti abusivi da parte del datore di lavoro. Secondo l'ultimo rapporto Eurofound in media, il 12,5% dei lavoratori nell'Ue ha subito comportamenti sociali avversi nel 2021. L'abuso o le minacce verbali sono stati la forma di comportamento sociale avverso più spesso segnalata: il 9,3% dei lavoratori. Il 5,9% ha riferito di essere esposto a bullismo, molestie o violenza e l'1,8% ha riferito di aver ricevuto messaggi indesiderati di attenzione sessuale (Ivaškaitė-Tamošiūnė 2022).

contenute nella sezione C del questionario “Condizioni e organizzazione del lavoro”. Si tratta di domande relative alla struttura dell’orario di lavoro, al numero dei giorni lavorativi, alla dimensione per classe di addetti dell’impresa o ente (insieme ad altre caratteristiche dell’impresa), alla descrizione di specifiche situazioni in ambito lavorativo rispetto al tipo di prestazione svolta, alla valutazione sulla soddisfazione associata a quattro aspetti essenziali della condizione di lavoro (retribuzione, conciliazione, prospettive di carriera, realizzazione personale), all’esistenza di ritmi di lavoro vincolati da impianti o tecnologie e/o programmi informatici, allo svolgimento di attività formativa nel 2021; alle conseguenze delle trasformazioni di lavoro associate allo sviluppo della tecnologia in relazione alle condizioni di lavoro future e attuali. In relazione alle domande così formulate il gruppo di ricerca ha elaborato degli indici di valutazione della condizione di lavoro, già utilizzati nei precedenti capitoli, e che sono l’indice di autonomia, l’indice di intensità di lavoro e l’indice di esposizione ai fattori di rischio psico-sociale⁶.

Si tratta, dunque, di indici che all’occorrenza saranno utilizzati anche nella nostra esposizione. L’analisi delle condizioni di lavoro (e dunque dell’organizzazione del lavoro) oltre a tener conto delle caratteristiche socio-biografiche e professionali del singolo rispondente non può prescindere dalla dimensione aziendale, dal settore d’impiego e dalla natura stessa del datore di lavoro (impresa privata piuttosto che Pubblica Amministrazione, impresa multinazionale o impresa nazionale, impresa indipendente o in sub-appalto, tanto per fare alcuni esempi). Si tratta, dunque, di contesti di lavoro abbastanza diversificati non solo sul piano settoriale ma anche sul piano della diversa regolazione o capacità di intervento sindacale. La stessa esistenza o meno della contrattazione di secondo livello può o meno incidere su alcuni specifici aspetti della condizione di lavoro. Ugualmente la variabile territoriale fornisce alcune indicazioni utili ma fortemente limitate nel nostro caso dalla sottorappresentazione della ripartizione Mezzogiorno nel campione, considerato il numero minore di rispondenti attesi associato a questa ripartizione.

Al fine di una sintetica rappresentazione delle condizioni di lavoro (e della loro valutazione) abbiamo individuato essenzialmente cinque dimensioni: quella dell’orario di lavoro, quella dei carichi di lavoro e dell’intensità della prestazione; quella tecnologica in relazione alla tipologia di lavoro svolto; quella formativa e infine quella collegata al livello complessivo di soddisfazione.

⁶ Indice di autonomia: grado di autonomia individuale rispetto a orari di lavoro, metodi e partecipazione alla definizione degli obiettivi di lavoro (e dunque anche dei carichi); indice di intensità del lavoro – intens: grado di intensità della prestazione lavorativa considerando i tempi, ritmi e carichi di lavoro; indice di esposizione a fattori di rischio psico-sociale – espris: esposizione a fattori di rischio psico-sociale, ossia ai rischi per la salute psichica relativi al contenuto del lavoro e alle relazioni sociali. Questo indice include anche i fattori di rischio associati all’intensità del lavoro (vedi indice intensità del lavoro).

Ciò detto poiché l'ambito delle condizioni di lavoro non è circoscrivibile ad una serie delimitata di fattori, tutti i contributi presenti nel volume, sia nei capitoli precedenti che in quelli successivi, ritornano su aspetti specifici della condizione di lavoro. Anche per tale ragione abbiamo cercato di evitare il più possibile eventuali, ma non sempre evitabili, sovrapposizioni.

7.2. La disarticolazione dell'orario di lavoro tra tempi di vita e tempi di lavoro

La destrutturazione degli orari di lavoro rappresenta uno degli aspetti di maggior impatto sulle condizioni di lavoro maturati nel corso degli ultimi decenni in particolare con l'aumento dell'occupazione terziaria ma anche delle produzioni industriali caratterizzate da modelli organizzativi a ciclo continuo. Nel comparto del commercio il fenomeno delle aperture nei fine settimana, nei giorni festivi e in ogni caso per l'orario continuo anche nei normali giorni lavorativi, perlomeno nelle grandi realtà urbane, ha contribuito a creare segmenti di forza lavoro sottoposta a regimi orari non standard e il più delle volte non adeguatamente retribuiti. Tale destrutturazione dell'orario di lavoro, lì dove non accompagnata da un'efficace contrattazione collettiva si secondo livello, determina, inoltre, problemi in termini di conciliazione vita-lavoro (Dordoni 2019) e rischio di intrappolamento nell'ambito di impieghi che il più delle volte sono di bassa qualificazione (Fellini 2017).

La nostra indagine presenta un campione caratterizzato da un'elevata incidenza dell'occupazione a tempo indeterminato di tipo full-time, anche se in misura decisamente maggiore per gli uomini: se i 4/5 degli intervistati hanno dichiarato un rapporto di questo tipo⁷, ciò vale in misura maggiore per gli uomini (93,2%) e decisamente minore per le donne (68,9%); allo stesso modo l'incidenza del lavoro part-time è risultata, come prevedibile, sensibilmente più elevata per le donne (31,3% contro il 6,8% degli uomini). Complessivamente le ore di lavoro mediamente svolte nella settimana, considerando il totale dei rispondenti, sono risultate 38 per gli intervistati con un regime full-time e 26 per quanti in regime part-time.

La distribuzione delle giornate di lavoro sulla settimana indica in entrambe i casi una concentrazione su 5 giornate o su 6 giornate. Nel complesso ciò vale per il 91% dei rispondenti full time e per l'83% di quelli part-time, per i quali valgono evidentemente in maniera più diffusa forme di part-time orizzontale anche se le percentuali di quanti lavorano solo su 3 o 4 giorni sono comunque significative (tab. 7.1)

⁷ Trattandosi di un campione costruito a partire dal radicamento sindacale nei contesti di lavoro anche questo dato era naturalmente atteso.

Tab. 7.1 - Regime orario di lavoro (full-time/part-time) e numero di giorni lavorativi la settimana

Giorni lavorati la settimana	Full-time %	Part-time %	Totale %
1	0,0	0,2	0,1
2	0,1	0,9	0,3
3	0,3	5,8	1,4
4	1,1	9,7	2,9
5	80,6	62,5	77,0
6	16,5	19,5	17,1
7	1,4	1,4	1,4
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>Totale (v.a.)</i>	<i>24.361</i>	<i>6.178</i>	<i>30.539</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il regime orario di lavoro full-time è fortemente associato ai titolari di un contratto di lavoro a tempo indeterminato (80,9%), ma anche ai titolari di un contratto a termine (75,7%) piuttosto che a quanti erano impiegati tramite la somministrazione (75% sia per quelli in staff-leasing sia per quanti assunti a termine dalle agenzie) o tramite il contratto di apprendistato (75,9%); al lato opposto l'incidenza del part-time è risultata nettamente maggiore tra i titolari di un contratto di collaborazione occasionale (73,7%), tra i titolari di un rapporto di tirocini/stage (38,2%) e in misura minore tra i dipendenti con un contratto a tempo determinato, in somministrazione o in apprendistato (mediamente circa il 25%). Al di là del carattere o meno del part-time e della forte incidenza di quello involontario anche nel nostro campione, ciò che risulta più evidente è la conferma che esso rappresenta un aspetto strutturale dell'occupazione se si guarda alla forte incidenza anche nel solo ambito dei rapporti a tempo indeterminato.

Nella maggioranza dei casi il monte orario dichiarato dai lavoratori part-time non è superiore a quello previsto da contratto anche se l'utilizzo improprio del part-time è stato e continua ad essere uno degli aspetti più indicativi delle distorsioni prodottesi nella struttura occupazionale italiana (De Gregorio e Giordano 2014), principalmente per motivi di riduzione dei costi ma anche per la maggiore gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro dovuta alla presenza di un numero maggiore di lavoratori.

Ai fini della valutazione delle condizioni di lavoro abbiamo incrociato le risposte relative al livello di soddisfazione rispetto alla conciliazione tra lavoro e vita personale con quella relativa alle modalità orarie della prestazione lavorativa (che includeva diverse opzioni di risposta come lavorare su turni, nei giorni festivi, di notte, ecc.)⁸. Se nel complesso il 33,2% degli intervistati ha risposto di essere poco o per nulla soddisfatto della conciliazione tra tempi di vita e tempi

⁸ Non abbiamo considerato volutamente la dimensione dello smart working perché oggetto di uno specifico capitolo nel volume.

di lavoro, il 55,5% lo è abbastanza, l'8,9% molto (senza differenze significative tra donne e uomini per tutte le modalità di risposta). Tuttavia, considerando quanti hanno particolari regimi di prestazione dell'attività lavorativa (previdone di turni, lavoro nel fine settimana, lavoro notturno, ecc.) emerge una insoddisfazione significativamente più alta, in particolare per quanti lavorano nel fine settimana e nei giorni festivi (il 51,6% sono poco o per nulla soddisfatti della conciliazione tra vita e lavoro personale) (tab. 7.2).

Tab. 7.2 - Valutazione della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro sulla base della prestazione di lavoro tipica (presenza di turni, lavoro in giorni festivi, turni notturni, straordinario, lavoro nei giorni di riposo)

Rispondenti che hanno riportato l'indicazione "spesso" rispetto alle tipologie di prestazione di lavoro riportate	Quanto sei soddisfatto della conciliazione tra lavoro e vita personale (domanda 21.b)	
	% di chi ha risposto ("poco o per nulla")	% (media delle risposte "poco o per nulla")
Lavorare su turni	43,7	32,4
Lavorare nel fine settimana e nei giorni festivi	51,6	32,5
Lavorare di notte	50,4	32,1
Lavoro straordinario retribuito	46,5	32,0
Lavoro straordinario non retribuito e non compensato con i riposi	49,3	32,4

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Se incrociamo il tipo di risposta per le caratteristiche del nucleo familiare il livello di insoddisfazione è maggiore tra quanti convivono con amici o conoscenti (47,2%) mentre non è discriminante la presenza di figli minorenni all'interno del nucleo familiare a differenza di coloro che hanno indicato la presenza di familiari non autosufficienti o disabili per i quali l'insoddisfazione rispetto alla conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro pesa per il 39,3% rispetto ad una media del campione del 32,7%. Se consideriamo, invece, la tipologia del datore di lavoro l'insoddisfazione è maggiore tra i dipendenti delle imprese private e del terzo settore (36,4%) e significativamente di meno tra i dipendenti della Pubblica Amministrazione (25,6%).

La gestione autonoma dell'orario di lavoro è fortemente limitata, comprensibilmente in molti casi, da una serie di vincoli propri dell'organizzazione del lavoro e trova una stretta rispondenza nella possibilità di contrattazione individuale delle proprie condizioni di lavoro; coloro che hanno risposto di poter "spesso" contrattare individualmente e che indicano la possibilità di una gestione autonoma dell'orario di lavoro sono tuttavia il 42,1% di questi (tab. 7.3). È dunque plausibile che uno dei maggiori esiti della maggiore capacità negoziale a livello individuale sia quella inerente alla gestione degli orari di lavoro. Si consideri, inoltre, a questo riguardo che la maggioranza del nostro campione è costituita da rappresentanti sindacali o comunque da lavoratori iscritti al sindacato, fattore che contribuisce a spiegare questo dato.

Tab. 7.3 - Autonomia organizzativa e possibilità di contrattazione individuale delle condizioni di lavoro in relazione alla gestione dell'orario di lavoro (domande 19 e domanda 29)

<i>Hai la possibilità di contrattare individualmente le tue condizioni di lavoro</i>				
<i>Nel tuo lavoro, puoi gestire orari di lavoro liberamente</i>	<i>Mai o raramente</i>	<i>Qualche volta</i>	<i>Spesso</i>	<i>Totale</i>
	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>
Mai	66,7	38,6	21,3	50,1
Raramente	13,8	17,5	10,2	14,8
Qualche volta	13,5	28,5	26,3	20,9
Spesso	6,1	15,3	42,1	14,1
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>Totale (n.a.)</i>	<i>12.479</i>	<i>10.056</i>	<i>3.163</i>	<i>25.698</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Va detto per ultimo, a questo riguardo, che il miglioramento dell'orario di lavoro e del regime dei turni sono indicati solo dal 21,6% dei rispondenti, la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro solo dal 17,4%, a fronte di percentuali significativamente più elevate per altri aspetti della condizione di lavoro e senza particolari differenze tra quanti hanno indicato una maggiore o minore possibilità di fare ricorso alla contrattazione individuale. Ciò potrebbe significare, in altri termini, che seppure esista un disagio evidente per una parte degli intervistati in relazione all'orario di lavoro le richieste di intervento sono comunque concentrate su altri aspetti della condizione di lavoro (retribuzione piuttosto che l'inquadramento).

Se analizziamo le risposte che hanno indicato un intervento sugli orari di lavoro questa richiesta proviene soprattutto dagli addetti alle vendite, dai conduttori di mezzi di trasporto, dagli addetti ai servizi sociosanitari; in merito alla conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro nuovamente dagli addetti alle vendite, dai dirigenti e ancora dagli addetti ai servizi sociosanitari (tab. 7.4).

Del resto, anche la presenza della contrattazione collettiva di secondo livello non risulta a tale riguardo significativa: la percentuale di rispondenti insoddisfatti che dichiarano la presenza di quest'ultima è in linea con la media dei rispondenti; va detto, tuttavia, che coloro che ne sono privi risultano poco più insoddisfatti (41,2%). Infine, la maggiore insoddisfazione tra tempi di vita e tempi di lavoro è più alta tra i rispondenti che risiedono nelle regioni meridionali (il 37,7% contro una media del campione del 33,2%)⁹.

⁹ Le risultanze che provengono dalle indagini Istat sulle *Forze di Lavoro* evidenziano nel periodo 2013-2018 una crescita dei livelli di soddisfazione per tutte le dimensioni considerate (guadagno, stabilità del rapporto, carriera, ecc.) compreso per il numero delle ore lavorate che in una scala di valutazione da 1 a 10 passa da un punteggio di 6,98 a 7,20 (Fellini e Reyneri 2019).

Tab. 7.4 - *L'intervento su orari e conciliazione secondo la professione (domanda 2 e domanda 37)*

<i>Professione</i>	<i>Orario e/ o turni di lavoro</i>	<i>Professione</i>	<i>Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro</i>	<i>n.a.</i>
Vendita al pubblico a bassa specializzazione	61,0	Vendita al pubblico a bassa specializzazione	30,8	599
Conduzione di veicoli	49,6	Dirigente o equivalente	23,6	1.566
Servizi sociosanitari e di cura alla persona a bassa specializzazione	34,5	Conduzione di veicoli	20,7	886
Operaio agricolo - Coltivazione di piante e/o allevamento di animali	32,6	Lavoro esecutivo d'ufficio	18,8	448
Lavoro operaio generico	30,7	Lavoro tecnico specializzato	18,4	2.585
Operaio o tecnico n.a.s.	27,8	Lavoro amministrativo specializzato	18,3	482
Addetto/a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio	26,4	Impiegato / lavoro intellettuale n.a.s.	17,8	1.781
Servizi sociosanitari e di cura alla persona ad alta specializzazione	23,8	Quadro o equivalente	17,6	1.406
Lavoro tecnico specializzato	23,3	Servizi sociosanitari e di cura alla persona ad alta specializzazione	16,7	936
Lavoro operaio qualificato	23,0	Lavoro operaio qualificato	16,6	1.724
Impiegato / lavoro intellettuale n.a.s.	19,6	Lavoro intellettuale e scientifico specializzato	14,8	628
Lavoro esecutivo d'ufficio	18,2	Operaio o tecnico n.a.s.	14,5	5.369
Dirigente o equivalente	17,7	Servizi sociosanitari e di cura alla persona a bassa specializzazione	13,7	271
Lavoro amministrativo specializzato	10,5	Lavoro operaio generico	13,7	4.457
Lavoro intellettuale e scientifico specializzato	8,4	Addetto/a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio	13,5	4.518
Quadro o equivalente	7,0	Operaio agricolo - Coltivazione di piante e/o allevamento di animali	11,4	1.312
Altri*	27,0	Altri*	15,1	914
<i>Totale</i>	<i>21,6</i>	<i>Totale</i>	<i>17,3</i>	<i>29.882</i>

* valore aggregato corrispondente ad altre 10 professioni con meno di 250 rispondenti.

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

7.3. I carichi di lavoro e l'intensità della prestazione

Per quanto una buona parte del dibattito in ambito scientifico e non solo sul rapporto tra nuove tecnologie e organizzazione del lavoro è incentrato sulla riduzione dello sforzo fisico le evidenze che provengono da più ricerche evidenziano, in particolare nel settore industriale, un incremento del carico di lavoro dal punto di vista dei tempi di esecuzione, del numero di mansioni affidate (tra attività esecutive e di controllo operazione), dell'aumento dei meccanismi di controllo mediati da dispositivi tecnologici. Si tratta più in generale anche dell'au-

mento della progressiva performatività degli impianti che se, da un lato, ha incrementato significativamente la produttività, dall'altro lato, aumentano il carico di lavoro in termini di attenzione e controllo, determinando una conseguente saturazione dei tempi. Si tratta di un aspetto particolarmente evidente nelle attività di asservimento delle linee per produzioni in serie come, ad esempio, nel caso dell'industria agroalimentare (Bubbico e Di Nunzio 2022), con un potenziale rischio del fenomeno di stress lavoro-correlato (Di Nunzio 2015). Quest'ultimo è, tuttavia, un fenomeno diffuso ormai anche al di fuori del settore industriale come nel comparto sanitario e in altri del terziario ad elevata intensità di lavoro (Guglielmi 2019; Calafà 2012; Ludovico 2011).

Se nel complesso del nostro campione solo l'11,7% degli intervistati ha dichiarato di essere "spesso" vincolato nei ritmi di lavoro da macchinari o impianti robotizzati, valori percentuali significativamente superiori si registrano proprio per i lavoratori del settore industriale: il 63,6% degli addetti di impianti fissi di produzione, macchinari e linee; se guardiamo invece alle singole famiglie professionali valori superiori alla media si registrano in misura maggiore solo per gli operai qualificati (26,3%), per gli operai o tecnici n.a.s. (26,1%), per gli operai generici (23,4%) e per gli operai agricoli (20,8%); il vincolo determinato da software informatici riguarda, invece, in maniera frequente ("spesso") il 22% dei rispondenti e in misura maggiore i tecnici specializzati (32,8%), gli impiegati d'ufficio (32,8%), i lavoratori amministrativi specializzati (27,7%) e gli addetti alla vendita ad elevata specializzazione (26,7%).

Se associamo a questa variabile le risultanze dell'*Indice di intensità di lavoro* che considera le risposte su tempi, ritmi e carichi di lavoro, si può osservare un valore superiore in corrispondenza di quanti hanno risposto di essere spesso vincolati da ritmi di lavoro imposti da macchinari e impianti e che sono associabili all'indicatore di *Alta intensità*; i valori in presenza di software sono sostanzialmente speculari. In ambito manifatturiero lo stesso ricorso a programmi di Industria 4.0, collegati a processi di *lean production*, sembrano spingere nella direzione di una maggiore saturazione dei tempi di lavoro, ma anche come conseguenza di ciò ad un maggiore utilizzo da parte delle aziende di sistemi di controllo della prestazione (Gaddi 2021) e più in generale per effetto della digitalizzazione delle attività di lavoro in ambito industriale a nuovi rischi in termini di salute e sicurezza (Fontana 2021)¹⁰.

L'incrocio tra l'*indice di autonomia e controllo* e le risposte alla domanda sulla possibilità di contrattare individualmente le condizioni di lavoro conferma una forte correlazione tra l'assenza di questa capacità (poter contrattare individualmente) e l'assenza o quasi di autonomia nell'organizzazione del proprio lavoro (tab. 7.5). Per quanto riguarda invece l'*indice di esposizione a fattori di rischio psico-sociale* anche in questo caso il rischio è alto quando la prestazione di lavoro è spesso vincolata sia da impianti e/o macchinari sia da programmi informatici.

¹⁰ Una prospettiva meno critica in tal senso è quella rappresentata da Ponzellini (2020).

Tab. 7.5 - *Indice di autonomia e controllo e capacità di contrattazione individuale delle proprie condizioni di lavoro*

Possibilità di contrattare individualmente le proprie condizioni di lavoro	Indice di autonomia e controllo				Totale
	Nessuna autonomia o quasi	Bassa autonomia	Media autonomia	Alta autonomia	
Mai o raramente	73,6	52,5	34,4	16,7	48,6
Qualche volta	23,5	41,3	52,4	43,7	39,1
Spesso	2,9	6,2	13,2	39,6	12,3
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La possibilità di contrattare individualmente le condizioni di lavoro è solitamente associata ad un'alta autonomia (*indice di autonomia e controllo*). Chi ha maggiori probabilità di poter accedere ad una forma di contrattazione individuale nel 40% dei casi beneficia di un'alta autonomia organizzativa (la media è pari al 12,3%), se questa capacità è occasionale e l'autonomia è alta la percentuale sale al 43,7%.

La possibilità di modificare “spesso” l'organizzazione del lavoro riguarda solo il 16,1% degli intervistati, “qualche volta” il 27%. Se incrociamo questa risposta con quella relativa alla capacità\libertà di contrattazione individuale delle condizioni di lavoro la percentuale dei rispondenti che indicano “spesso” sale sensibilmente (41,7%) e in misura speculare se consideriamo la partecipazione alla definizione di obiettivi (46,2%) (tab. 7.6)¹¹.

Tab. 7.6 - *Capacità/libertà di contrattazione individuale associata alla possibilità di cambiare i metodi di lavoro e di partecipare alla definizione degli obiettivi*

Possibilità di contrattare individualmente la condizione di lavoro				
Nel tuo lavoro, puoi partecipare alla definizione degli obiettivi di lavoro	Mai o raramente %	Qualche volta %	Spesso %	Totale %
Mai	58,4	30	15,2	41,9
Raramente	16,5	21,2	11,6	17,7
Qualche volta	15,1	29,6	27,1	22,3
Spesso	10	19,3	46,2	18,1
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
	12350	10023	3155	25528

Indice di autonomia e controllo	Mai o raramente %	Qualche volta %	Spesso %	Totale
Nessuna autonomia o quasi	49,8	19,8	7,8	32,9
Bassa autonomia	23,9	23,3	11,1	22,1
Media autonomia	21,1	39,9	32	29,8
Alta autonomia	5,2	17,1	49,2	15,3
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
	12097	9736	3064	24897

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

¹¹ Come si evidenzia nell'indagine Eurofound sulle condizioni di lavoro in Europa nel 2015 “solo” il 33% dei lavoratori che svolgeva occupazioni elementari era direttamente coinvolto nelle decisioni che riguardavano il loro lavoro a fronte di un valore dell'80% per i dirigenti (Eurofound 2017).

In questo contesto va sottolineato, ma si tratta di un dato comprensibile, che la capacità di contrattazione di quadri e di dirigenti, rispettivamente il 19,1 e 35,1% è superiore alla media (16,1%); mentre il valore è abbastanza nella media per tutte le altre professioni.

In conclusione, l'alta percentuale di lavoratori che indicano una capacità di contrattazione individuale se, da un lato, indica con molta probabilità delle "competenze" sul piano negoziale legate in molti casi anche al fatto di essere rappresentanti sindacali o comunque iscritti al sindacato, dall'altro lato, potrebbe essere anche un indicatore di una crescente condizione di atomizzazione della propria condizione di lavoro rispetto ai margini di miglioramento ottenibili in termini di autonomia, ergonomia, ecc.

7.4. *Percezione del rischio e valutazione della variabile tecnologica*

La valutazione della condizione di lavoro può includere anche la percezione del rischio di perdita del lavoro per fattori diversi (crisi o chiusura aziendale, delocalizzazione all'estero, riduzione della capacità produttiva o per effetto dei processi di innovazione, ecc.). Si tratta di un aspetto che possono avvertire maggiormente coloro che lavorano per quel tipo di industrie in cui è forte la concorrenza estera¹² piuttosto che nei servizi (anche come conseguenza delle più frequenti delocalizzazioni di alcune attività Ict o di assistenza telefonica) o ancora, più in generale, per effetto delle tecnologie *labour saving*.

Nel caso del nostro campione quest'ultimo rischio è percepito solo da un numero ridotto di lavoratori, considerato che solo il 13,2% dei rispondenti ritiene che il proprio lavoro possa essere sostituito dalla tecnologia (un altro 7,8% non ha saputo rispondere). Volendo considerare le famiglie professionali più numerose questa preoccupazione è maggiormente avvertita dagli addetti a impianti fissi (23,2%), dagli addetti di vendita di bassa specializzazione (24,7%) dagli addetti impegnati in attività esecutive d'ufficio (19,1%). Al contrario per i lavoratori intellettuali e scientifici specializzati questo rischio è avvertito solo dal 3,5% dei rispondenti mentre il 93,3% non lo teme affatto. Identiche risposdenze si registrano in particolare tra il personale sociosanitario a bassa come ad alta specializzazione, piuttosto che di cura della persona, a conferma della forte rilevanza in quest'ultimo tipo di attività della componente "umana e relazionale" e come tali definibili ad "alta intensità relazione" (De Vincenti e Montebugnoli, 1997).

La percezione del rischio occupazionale dovuto alla sostituzione da parte della

¹² In una ricerca di molti anni fa sulle condizioni di lavoro nel distretto del mobile imbottito di Matera (Bubbico 2003) uno dei maggiori rischi percepiti era per l'appunto quello associato alla delocalizzazione delle produzioni e dell'aumento della concorrenza asiatica su tali produzioni, come del resto è poi avvenuto.

tecnologia resta, comunque, maggiore tra quanti sono spesso vincolati nella prestazione di lavoro da macchinari e impianti (25,7%); ma va anche detto che gli stessi rispondono in una percentuale simile in relazione al miglioramento delle condizioni di lavoro via innovazione tecnologica. Se poi consideriamo coloro che “mai” o “raramente” sono vincolati, lo sono “qualche volta” o “spesso”, questi rispondono positivamente rispettivamente nel 59,4%, nel 59,7% e nel 58,8% dei casi.

Coerentemente con le risposte precedenti l'innovazione tecnologica comporta per coloro che sono “spesso” vincolati a impianti e macchinari un incremento dei ritmi di lavoro (46,2%) e così per coloro che nell'ambito della loro prestazione sono in presenza di vincoli determinati dall'utilizzo di programmi informatici. Va detto, inoltre, che questi sono anche quei lavoratori che indicano una maggiore probabilità di sostituzione del proprio lavoro da parte della tecnologia (19,6% rispetto ad una media del 13,2%). Più in generale, il miglioramento delle condizioni di lavoro indotto dalle innovazioni tecnologiche non presenta differenze significative in termini di valutazione tra i lavoratori che presentano vincoli tecnici di diverso livello.

Quando interrogati sui possibili rischi economici per le loro imprese (o i loro enti) solo il 15,3% in media dei lavoratori intervistati ha indicato l'innovazione tecnologica o digitale come possibile causa, ma se si considerano coloro che hanno indicato un rischio molto alto di sostituzione del loro lavoro da parte della tecnologia questa percentuale sale al 27,2%. In generale sono, tuttavia, la competizione di settore e la crisi economica accompagnata da una riduzione dei consumi, i fattori che hanno una potenziale maggiore incidenza negativa anche tra quanti hanno indicato il rischio di sostituzione del proprio lavoro come conseguenza dell'innovazione tecnologica. Detto ciò, altre risposte sul tema lascerebbero indicare la non prevalenza, almeno, all'interno del campione, di un effetto rischio “disoccupazione tecnologica”: rispetto a quanti affermano che il lavoro può essere sostituito dalla tecnologia solo il 15,4% indica la possibile riduzione del personale (media delle risposte 13,4%), mentre è più evidente l'effetto sostituzione della tecnologia associato con il rischio delocalizzazione all'estero (così per il 23,5% dei rispondenti); infine per coloro i quali la tecnologia è destinata ad incrementare i ritmi di lavoro una valutazione di questa come “poco neutrale” ai fini degli effetti sull'occupazione è ben evidente se consideriamo che per questi il rischio di delocalizzazione all'estero si configura decisamente maggiore rispetto alla media (44,9% contro 34,5%).

La percezione di sostituzione da parte della tecnologia è, comunque, indipendente dal livello di innovazione promosso dall'impresa; mentre il miglioramento delle condizioni di lavoro è associato ad un indice di alta innovazione particolarmente elevato (67,3%). I rischi di sostituzione del proprio lavoro da parte della tecnologia sono più evidenti per i lavoratori dell'industria come per quelli del comparto automotive (26,4%) piuttosto che tra i lavoratori dei servizi bancari

(27,7%) a fronte di un valore medio percentuale di risposta del 13,2% per il totale dei rispondenti¹³.

Tab. 7.7 - Valutazione degli incrementi di lavoro attesi per effetto della tecnologia sulla base della professione

Professione	Rispetto alle trasformazioni del lavoro, indica se sei d'accordo con le seguenti affermazioni: la tecnologia incrementerà i miei ritmi di lavoro						Totali v.a.
	Sì		No		Non so		
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	
Addetto/a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio	712	44,4	403	25,1	490	30,5	1605
Quadro o equivalente	529	40,8	440	33,9	328	25,3	1297
Lavoro tecnico specializzato	353	39,4	297	33,1	247	27,5	897
Dirigente o equivalente	103	38,3	102	37,9	64	23,8	269
Lavoro amministrativo specializzato	1633	37,2	1517	34,6	1240	28,2	4390
Lavoro intellettuale e scientifico specializzato	1618	37,0	1603	36,7	1150	26,3	4371
Lavoro operaio qualificato	554	35,7	545	35,1	454	29,2	1553
Conduzione di veicoli	178	34,2	176	33,8	166	31,9	520
Lavoro esecutivo d'ufficio	1785	34,2	1842	35,3	1587	30,4	5214
Impiegato / lavoro intellettuale n.a.s.	203	33,5	229	37,8	174	28,7	606
Operaio agricolo - Coltivazione di piante e/o allevamento di animali	105	29,1	133	36,8	123	34,1	361
Operaio o tecnico n.a.s.	111	28,7	170	43,9	106	27,4	387
Lavoro operaio generico	588	26,7	918	41,7	693	31,5	2199
Vendita al pubblico a bassa specializzazione	381	26,4	629	43,5	435	30,1	1445
Servizi socio-sanitari e di cura alla persona ad alta specializzazione	307	23	610	45,8	416	31,2	1333
Servizi socio-sanitari e di cura alla persona a bassa specializzazione	125	16	441	56,3	217	27,7	783
Altro *	212	24,7	413	49,1	215	26,0	840
Totale	9497	33,8	10468	37,3	8105	28,9	28070

* valore aggregato corrispondente ad altre 10 professioni con meno di 250 casi.

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Allo stesso modo i lavoratori che attendono un miglioramento delle condizioni di lavoro per effetto della tecnologia appartengono in misura maggiore ai vari comparti dell'industria (mediamente con 10 punti superiori alla media che è del 59,1%), ma con uno dei valori più bassi proprio tra i lavoratori che pro-

¹³ Si tratta di un dato che conferma l'ambivalenza dei processi di innovazione avvenuti all'interno di questo comparto negli ultimi anni ma più in generale all'interno del settore industriale, lì dove se, da un lato, la tecnologia ha favorito un miglioramento dell'ergonomia, dall'altro lato, l'adozione di particolari metriche del lavoro o di specifici modelli organizzativi ha avuto come risultato l'effetto di una intensificazione della prestazione di lavoro. Si veda a questo riguardo il volume collettivo sulle condizioni di lavoro in Fca/Cnh (Bennati et al. 2020) e più in generale i contributi di Tuccino (2011), Fontana e Tuccino (2015).

vengono dal settore automotive (55%); le indicazioni che provengono dai lavoratori del settore bancario sono invece più vicini alla media.

Se alla domanda “*La tecnologia migliorerà le mie condizioni di lavoro?*” il 59,1% dei rispondenti ha risposto affermativamente, il 23,3% ha risposto negativamente (non ha saputo rispondere il rimanente 17,6%). Le indicazioni più significative a questo riguardo, rispetto a quanti hanno fornito una risposta negativa, provengono principalmente dal personale sanitario a bassa specializzazione (40,7%), dagli addetti alle vendite a bassa specializzazione (38,3%) e dagli operai generici (35,8%); per i lavoratori qualificati la percentuale di risposta è in linea con la media del totale dei rispondenti. Questi dati confermano, dunque, che in corrispondenza degli inquadramenti professionali con minor livello di qualificazione lo sviluppo della tecnologia è visto, da un lato, come un potenziale fattore di sostituzione e, dall’altro, come fattore di potenziale peggioramento delle condizioni di lavoro.

L’incremento dei ritmi di lavoro determinato dalla tecnologia sembra, tuttavia, essere associato maggiormente anche alle professioni più specializzate. Se per un terzo degli intervistati la tecnologia incrementerà i ritmi di lavoro (33,8%), a dispetto del 37,3% che risponde negativamente e del 28,9% che non sa rispondere, gli addetti linea o quelli con postazioni vincolate rispondono in tal modo nel 44,4% dei casi (i lavoratori operai qualificati nel 35,7%) ma quadri o i lavoratori specializzati in genere esprimono una percentuale di risposta ugualmente alta, rispettivamente 40,8% e 39,4% (tab. 7.7).

7.5. L’attività formativa e i rischi di polarizzazione tra figure professionali ad alta e a bassa qualificazione

Prima di passare ad una valutazione complessiva delle condizioni di lavoro, in termini di maggiore o minore soddisfazione, ci soffermiamo ora sul tema della formazione. Nello specifico, nel questionario era contenuta una domanda riferita alle attività eventualmente svolte nel corso del 2021. Nel complesso la metà degli intervistati ha indicato di averla svolta su iniziativa (e dunque a carico) dell’impresa o dell’ente (52%), l’8,8% su iniziativa di enti pubblici esterni, il 6,6% su propria iniziativa (e a proprie spese); il restante 38,7% ha non svolto, invece, alcuna attività formativa.

Le attività formative hanno riguardato in misura decisamente maggiore i lavoratori in possesso di un livello di istruzione terziaria (principalmente quelle promosse su iniziativa dell’azienda) e decisamente meno quelli in possesso della sola scuola dell’obbligo. Ne consegue che coloro che non hanno svolto alcuna attività formativa nel corso del 2021, con riferimento a queste due componenti, sono stati rispettivamente il 27,7% e il 57%.

Se incrociamo l'attività formativa svolta con l'età dei rispondenti questa cresce all'aumentare dell'età: i lavoratori più giovani, fino a 34 anni, che non sono stati coinvolti da alcun tipo di attività formativa rappresentano il 43,6%, contro il 39,9% della classe 35-49 anni e il 37% dei cinquantenni.

La presenza di attività formative (in particolare quella erogata dall'azienda o altro datore di lavoro) cresce all'aumentare della dimensione d'impresa: dal 38% se dipendente di una microimpresa (< 10 addetti) al 61,7% nel caso di medio-grande impresa (250 e più addetti); tendenze simili, in presenza di valori percentuali significativamente minori, si registrano per le iniziative di formazione promosse da organismi pubblici (rispettivamente 5,8% e 12,8% nel caso di lavoratori appartenenti a microimprese e a medie imprese 50-249 addetti).

La presenza di attività formative è maggiormente associata alle imprese (e agli enti) che negli ultimi due anni hanno investito in innovazione: se tra quanti hanno risposto "poco o nulla" in relazione alla presenza di investimenti i lavoratori che hanno dichiarato l'assenza di attività formative sono il 45,9%, tra quanti hanno risposto "abbastanza" o "molto" questi rappresentano valori percentuali inferiori, rispettivamente il 31,9% e il 21,8%. Valori speculari emergono in relazione alla domanda "*La tua impresa/ente, negli ultimi due anni, ha investito in innovazioni (prodotti o servizi innovativi)?*".

Quanto conta l'appartenenza ad un'impresa multinazionale rispetto all'erogazione di attività formative? I dati confermano una probabilità maggiore rispetto al resto delle imprese e in misura maggiore tra le multinazionali italiane (61,3%) e minore tra quelle estere (54,4%)¹⁴. I lavoratori maggiormente beneficiati delle attività formative promosse dal datore di lavoro sono stati quelli con i profili professionali più elevati (dirigenti, quadri, personale sanitario ad alta specializzazione, lavoro amministrativo e lavoro tecnico specializzato).

7.6. Livelli di soddisfazione della condizione occupazionale

L'analisi della valutazione del livello di soddisfazione della condizione occupazionale è stata effettuata sulla base di set di variabili che riguardano la retribuzione, la conciliazione tra lavoro e vita personale, la realizzazione personale nel lavoro e le prospettive di carriera. Partendo da quest'ultima variabile complessivamente poco meno di un intervistato su quattro è soddisfatto delle proprie prospettive di carriera. Si tratta di un dato che non si differenzia tra le varie tipologie di datore di lavoro (impresa privata, PA, impresa pubblica, Terzo Settore) e

¹⁴ Gli intervistati che fanno riferimento ad un'impresa privata, escluso il Terzo Settore, sono il 57% del totale. Tra questi il 50,7% non appartiene ad un'impresa multinazionale, al contrario del 22,2% dipendente di un'impresa italiana multinazionale e del 20,2% di un'impresa multinazionale estera; coloro che non hanno saputo rispondere rappresentano il restante 6,9%.

neppure se consideriamo specificatamente quanti lavorano per un'impresa appaltatrice della Pubblica Amministrazione e tanto più per un'impresa multinazionale. Tra quanti sono insoddisfatti di questo specifico aspetto (il 75%) in quattro casi su cinque indicano tra i miglioramenti da introdurre all'interno della propria azienda l'inquadramento e la retribuzione. La presenza o meno della contrattazione di secondo livello non sembra incidere sulla valutazione degli intervistati circa questo specifico aspetto.

La soddisfazione in relazione alla retribuzione è molto alta in media solo per il 6% dei rispondenti, abbastanza per il 47%, poco o per nulla per il restante 47%. Se incrociamo questa risposta per la tipologia del datore di lavoro una valutazione tendenzialmente più soddisfacente della retribuzione si riscontra in misura più alta tra quanti sono dipendenti di imprese private e di imprese a controllo pubblico; diversamente l'insoddisfazione è maggiore tra i dipendenti del settore pubblico e del terzo settore: è "poco o per nulla" soddisfatto il 59% dei lavoratori della PA e il 56% dei lavoratori del settore no profit (tab. 7.8).

Tab. 7.8 - Livelli di soddisfazione della retribuzione secondo la tipologia di datore di lavoro

	Impresa privata	Pubblica amministrazione / Ente pubblico	Impresa controllata da enti/ AP	Enti del terzo settore	Totale
<i>Quanto sei soddisfatto della retribuzione</i>	%	%	%	%	%
Poco o per nulla	41,5	59,0	36,6	56,0	47,1
Abbastanza	51,5	37,6	54,7	39,6	46,9
Molto	7,0	3,4	8,7	4,5	5,9
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>Totale r.a.</i>	<i>16.460</i>	<i>7.328</i>	<i>2.005</i>	<i>3.016</i>	<i>28.809</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tra quanti lavorano in appalto per la PA, la percentuale di insoddisfazione sul piano retributivo è particolarmente elevata (64,3%), quasi venti punti percentuali sopra la media¹⁵. Se consideriamo le sole imprese private la valutazione più soddisfacente della retribuzione migliora nel caso l'impresa sia una multinazionale: se italiana la percentuale di quanti si dichiarano "abbastanza" e "molto soddisfatti" è rispettivamente 54% e 8,2%, se estera 52% e 8%; coloro che sono dipendenti di un'impresa non multinazionale sono "abbastanza soddisfatti" nel

¹⁵ Indagando sulle condizioni di lavoro nell'ambito dei processi di outsourcing in Emilia-Romagna Lugli e Tugnoli (2004) evidenziavano già venti anni fa che se la riduzione dei costi (e quindi delle retribuzioni) e dell'occupazione sono le principali motivazioni che i lavoratori avvertono, l'effetto più importante percepito, è la constatazione di trovarsi sempre più ad operare con lavoratori di imprese terze non infrequentemente nel medesimo sito, inquadri in diversi Ccnl pur svolgendo mansioni simili a quelle dei dipendenti delle imprese committenti. Per concludere gli autori affermavano, dunque, che «questa realtà produce, secondo l'opinione dei lavoratori, un peggioramento delle relazioni sindacali oltre che una tensione sui ritmi di lavoro, con un impatto negativo sulla qualità del lavoro» (p. 197).

48,1% dei casi e “molto” nel 5,5%. Queste differenze sono probabilmente da imputare anche alla presenza di premi di risultato nell’ambito delle imprese multinazionali e, dunque, della contrattazione di secondo livello, così come ad una struttura dell’occupazione caratterizzata dalla maggiore presenza di profili professionali a più alto valore aggiunto. I lavoratori che hanno indicato la presenza della contrattazione di secondo livello sono “abbastanza” o “molto” soddisfatti della retribuzione rispettivamente per il 51,8% e per il 6,9%; tra quanti sono privi della contrattazione di secondo livello sono “abbastanza soddisfatti” o “molto soddisfatti” rispettivamente il 39,3% e il 4,2%.

Questa tipologia di risposta è condizionata dall’elevata percentuale di intervistati che non hanno saputo rispondere (il 42%), tanto più considerando la bassa incidenza degli intervistati appartenenti ad aziende di piccola dimensione (fino a 15 dipendenti) pari al 13,6% che sono tradizionalmente esclusi dalla contrattazione di secondo livello, perlomeno da quella di tipo aziendale. Quest’ultima, cresce in modo coerente rispetto a quanto atteso all’aumentare della classe dimensionale dell’impresa/ente con il valore più elevato, quasi il 60%, tra le imprese controllate o partecipate da enti pubblici¹⁶.

Nel caso della realizzazione personale nel lavoro la percentuale di soddisfazione è maggiore: lo sono “abbastanza” o “molto” rispettivamente il 39,3% e il 10,5%, con valori più alti per i lavoratori del terzo settore (rispettivamente 36,7% e 12,6%) a conferma dell’importanza del fattore motivazionale (e in parte “vocazionale”) ascrivibile in parte alle lavoratrici e ai lavoratori del mondo del no profit, a parziale compensazione di trattamenti retributivi che come abbiamo visto risultano significativamente insoddisfacenti per i lavoratori di questo comparto (tab. 7.9)¹⁷.

Tab. 7.9 - Livello di soddisfazione nella realizzazione personale nel lavoro e tipologia del datore di lavoro

	<i>Impresa privata %</i>	<i>Pubblica amministrazione / Ente pubblico %</i>	<i>Impresa controllata da Enti / Amministrazioni Pubbliche %</i>	<i>Ente del Terzo settore (cooperativa, associazione, impresa sociale, ecc.) %</i>	<i>Totale %</i>
Poco o per nulla	55,7	37,6	51,5	50,8	50,2
Abbastanza	37,3	44,4	40,3	36,7	39,3
Molto	7,0	18,0	8,3	12,6	10,5
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
	<i>16.079</i>	<i>7.263</i>	<i>1.896</i>	<i>2.933</i>	<i>28.261</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

¹⁶ In questo caso come in altri non stiamo misurando tanto la diffusione della contrattazione di secondo livello quanto la conoscenza della sua esistenza da parte dei lavoratori intervistati.

¹⁷ Evidenze empiriche in buona parte simili per i lavoratori di questo settore emergono dal focus sui lavoratori del settore contenuto nel rapporto plus 2022 di Inapp (2022). Più in generale sulle condizioni di lavoro in questo comparto si vedano i contributi di Dorigatti (2017) e di Busso e Lanunziata (2016).

Un dato più insoddisfacente proviene dai rispondenti che sono dipendenti di imprese che lavorano in appalto per la Pa (in linea con la valutazione critica delle condizioni retributive): in questo caso coloro che sono “poco” o “per nulla” soddisfatti rappresentano il 57,9%, abbastanza il 33,9%, molto l’8,2%.

Questa valutazione non cambia di molto se la consideriamo sulla base dell’appartenenza ad un’impresa multinazionale (italiana o estera) piuttosto che ad un’impresa italiana non multinazionale; non significativo risulta neppure la presenza o meno della contrattazione di secondo livello.

La maggiore soddisfazione è invece molto correlata al livello di autonomia sul piano dell’organizzazione del lavoro e, dunque, più propriamente al proprio specifico ambito di lavoro. Gli intervistati che hanno risposto di essere “abbastanza” o “molto” soddisfatti sono il 54,9% e il 26,6% tra quelli che sulla base dell’indice di autonomia e controllo si collocano nella fascia dell’alta autonomia; valori che sono rispettivamente pari al 21,8% e al 3,2% nel caso di quanti dando le stesse risposte hanno un indice di autonomia e controllo nullo o quasi nullo.

Tab. 7.10 - Livelli di soddisfazione della retribuzione, della conciliazione tempi di vita e tempi di lavoro, delle prospettive di carriera e di realizzazione professionale per ripartizione geografica

<i>Quanto sei soddisfatto della retribuzione</i>					
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	Totale
Poco o per nulla	46,8	44,3	48	51,0	47,1
Abbastanza	47,2	49,3	46,2	43,2	46,9
Molto	5,9	6,4	5,8	5,8	6
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>Quanto sei soddisfatto della conciliazione tra lavoro e vita personale</i>					
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	Totale
Poco o per nulla	32,2	31,8	33,9	37,7	33,2
Abbastanza	55,7	56,4	54,9	54,2	55,5
Molto	12,0	11,9	11,2	8,1	11,3
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>Quanto sei soddisfatto delle prospettive di carriera</i>					
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	Totale
Poco o per nulla	75,0	73,1	75,7	76,8	75,0
Abbastanza	22,4	24,2	22	20,5	22,4
Molto	2,6	2,8	2,3	2,7	2,6
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>Quanto sei soddisfatto della realizzazione personale nel tuo lavoro</i>					
	Nord-Ovest	Nord-Est	Centro	Mezzogiorno	Totale
Poco o per nulla	48,8	49,1	51,3	53,6	50,2
Abbastanza	39,6	40,8	38,8	36,6	39,3
Molto	11,5	10	9,9	9,8	10,5
<i>Totale</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

Se osserviamo infine i livelli di soddisfazione per area territoriale i valori sono abbastanza uniformi con eccezione degli intervistati del Mezzogiorno che presentano una percentuale superiore di insoddisfatti rispetto alla media del campione fatta eccezione per ciò che attiene alle prospettive di carriera dove la percentuale di insoddisfatti è sostanzialmente in linea con la media delle altre ripartizioni (tab. 7.10).

7.7. Osservazioni conclusive

A partire dagli anni '90 in tutti i paesi sviluppati la struttura dell'occupazione per livelli di qualificazione professionale presenta una tendenza alla polarizzazione, ovvero alla contemporanea crescita sia della fascia più qualificata (dirigenti, professioni intellettuali, tecnici) sia di quella meno qualificata (addetti alla vendita e servizi alla persona)¹⁸. Come scrivono Fellini e Reyneri (2019) si tratta di un fenomeno indotto, da un lato, dall'innovazione tecnologica, che ha un maggiore impatto sulle occupazioni routinarie ed esecutive, e dall'altro, dalla crescente globalizzazione dei processi economici che promuove, attraverso le strategie di delocalizzazione la riduzione dell'occupazione industriale nei paesi più avanzati. Il caso italiano secondo gli autori, che fanno a loro volta riferimento a dati Oecd, negli ultimi anni, ovvero tra il 2018 e il 2013, la polarizzazione asimmetrica si sarebbe attenuata ma con enormi differenze territoriali. Nel caso italiano la spiegazione di tali dinamiche è fortemente interrelata con l'andamento dei diversi settori dell'economia. La crescita delle occupazioni a bassa qualificazione dipende, infatti, in misura importante da quella dei settori caratterizzati da un basso profilo di qualificazione dell'occupazione (Basso 2019). Più in generale va osservato che «la domanda di lavoro qualificato è meno dinamica di quella rivolta al lavoro poco qualificato anche nel comparto che più dovrebbe essere interessato dalla crescita delle posizioni molto qualificate» (Fellini e Reyneri 2019, p. 53).

Anche i dati della nostra indagine confermano una polarizzazione crescente all'interno della struttura occupazionale che bene si esprime, ad esempio, in relazione al rapporto con la tecnologia: il rischio occupazionale associato allo sviluppo e alla diffusione della tecnologia è maggiormente avvertito dai profili professionali meno qualificati. Allo stesso modo, la percezione di sostituzione da parte della tecnologia è indipendente dal livello di innovazione promosso dall'impresa; mentre il miglioramento delle condizioni di lavoro è associato ad un elevato indice di alta innovazione espresso nuovamente in misura maggiore tra i lavoratori specializzati; in altri termini la valutazione della tecnologia è positiva al crescere del livello di qualificazione. In questo senso il nostro campione esprime

¹⁸ Questo tema sempre più al centro della riflessione a livello internazionale è stato di recente ripreso da Carrieri (2022).

valutazioni che erano in buona parte attese a partire dallo specifico livello di inquadramento.

In conclusione, ci sono almeno cinque aspetti che sembrano emergere più di altri e che in alcuni casi confermano un quadro analitico e valutativo atteso, ma anche una specifica criticità del mercato del lavoro italiano. Il primo di questo riguarda il tema della formazione che privilegia la componente più adulta del campione a svantaggio di quella più giovane (fino a 34 anni)¹⁹ e che se, da un lato, dipende probabilmente anche dall'inserimento in contesti lavorativi a minor valore aggiunto, dall'altro lato, segnala il rischio di una selettività degli interventi formativi in ragione dei comparti e dei profili professionali più specializzati; un secondo aspetto riguarda l'insoddisfazione rispetto alle prospettive di carriera che sembra non riguardare una specifica tipologia di datore di lavoro, aspetto che potrebbe confermare una tendenza generalizzata del nostro sistema produttivo (e della stessa Pa) a non assicurare adeguatamente percorsi di carriera ampi e trasparenti all'interno delle aziende, fattore reso probabilmente anche più complesso dalla maggiore diffusione di Pmi (i cui lavoratori sono tuttavia presenti in modo molto limitato nel nostro campione); il terzo aspetto riguarda l'insoddisfazione sul piano salariale, particolarmente elevata tra i dipendenti delle imprese che lavorano in appalto per il settore pubblico; se questo è un tema abbastanza generalizzabile è, tuttavia, particolarmente critico in alcuni comparti del terziario dove negli ultimi anni è continuato a crescere il numero dei contratti collettivi "pirata"²⁰; il quarto e ultimo aspetto riguarda un tema sempre più centrale nell'ambito della contrattazione collettiva, ovvero quella degli orari di lavoro; se il nostro campione è caratterizzato da una componente non irrilevante di lavoratori interessati da orari o turni disagiati²¹, questa criticità non costituisce tuttavia una delle principali questioni vertenziali indicate dagli stessi; si tratta di un dato che forse potrebbe segnalare, da un lato, una scarsa capacità della contrattazione collettiva a produrre un maggior coinvolgimento su questo tema, e dell'altro lato, la consapevolezza del fatto che questa struttura è specifica della propria condizione occupazionale e pertanto poco modificabile; l'ultimo aspetto attiene al tema della contrattazione individuale e alla maggiore probabilità di esercitarla al fine di migliorare le condizioni di lavoro quando l'indice di autonomia nell'ambito dell'organizzazione del lavoro è elevato; si tratta, nuovamente, di una condizione che riguarda in misura decisamente maggiore i lavoratori specializzati e che risulta tanto più comprensibile se consideriamo che questa capacità è spesso

¹⁹ Va ricordato qui che la domanda era riferita alla presenza di attività formative svolte specificatamente nel 2021.

²⁰ Si tratta di un dato che non ha conseguenze negative solo nel livello delle retribuzioni ma in tanti altri aspetti della condizione di lavoro a partire dagli elementi normativi della contrattazione stessa. Sulla diffusione della contrattazione c.d. pirata si veda Venturi et al. (2021).

²¹ Secondo l'ultimo rapporto Inapp (2022) sul mercato del lavoro gli orari antisociali sono diffusi soprattutto tra i meno istruiti, pur in presenza di una quota del 20,8% di laureati che lavora la notte.

associabile al fatto di essere un rappresentante sindacale o comunque un iscritto ad una organizzazione sindacale.

Riferimenti bibliografici

- Basso G., 2019, The evolution of the occupational structure in Italy in the last decade, in «Questioni di Economia e Finanza (Occasional Papers)», n. 478, Banca d'Italia.
- Bennati R., Bubbico D., Cavalca G., Commisso G., Di Nunzio D., Dorigatti L., Ferrucci G., Gaddi M., Garibaldo F., Moro A., Rinaldini M., Valerio S., 2020, *Lavorare in fabbrica oggi. Inchiesta sulle condizioni di lavoro in Fca/Cnb*, Edizioni della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, Milano.
- Bubbico D., 2003, “Il lavoro nel triangolo del salotto. Un’indagine tra i lavoratori del distretto dell’area materana”, in *Quaderni di rassegna Sindacale. Lavori*, n. 2, pp. 229-258.
- Bubbico D., Di Nunzio D., 2022, *Azione sindacale e tutela della salute tra siti produttivi, territori e filiere dell’agroindustria*, Roma, Futura.
- Bubbico D., Gräbener J., Marcelino P., 2018, “L’organizzazione del lavoro, le condizioni di lavoro e l’intervento sindacale”, in *Sociologia del lavoro*, n. 151, pp. 7-20, DOI 10.3280/SL2018-151001.
- Bubbico D., Redini V., Sacchetto D., 2017, *I cieli e i gironi del lusso. Processi lavorativi e di valorizzazione nelle reti della moda*, Guerini, Milano.
- Busso S. e Lanunziata S., 2016, “Il valore del lavoro sociale. Meccanismi estrattivi e rappresentazioni del non profit”, in *Sociologia del lavoro*, n. 142, pp. 62-79.
- Calafà L., 2012, “Il diritto del lavoro e il rischio psico-sociale (e organizzativo) in Italia”, in *Lavoro e diritto*, n. 2, pp. 257-290, DOI: 10.1441/37294.
- Carrieri M., 2022, *Capitalismi fragili. Lavoro e insicurezza in una società divisa in due*, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, Quaderni n. 44.
- Carrieri M. e Damiano C., 2021, *Come cambia il lavoro nell’era del Covid*, Roma, Arcadia Edizioni.
- Carrieri M. e Damiano C., a cura di, 2019, *Il lavoro che cambia. Verso l’era digitale*, Roma, Ediesse.
- Carrieri M. e Damiano C., a cura di, 2010, *Come cambia il lavoro*, Ediesse, Roma.
- De Gregorio C. e Giordano A., 2014, “Nero a metà”: contratti part-time e posizioni full-time fra i dipendenti delle imprese italiane (No. 3). Istat Working Papers.
- De Vincenti C., Montebugnoli A., 1997, *L’economia delle relazioni. Ricchezza e occupazione nell’età postindustriale*, Laterza, Roma-Bari.
- Di Nunzio D., a cura di, 2015, *Il rischio stress lavoro-correlato nel settore metalmeccanico. L’opinione dei rappresentanti sindacali*, Futura, Roma.
- Dordoni A., 2019, *Sempre aperto. Lavorare su turni nella società dei servizi 24/7*, Mimesis, Milano.
- Dorigatti L., 2017, “Condizioni di lavoro nei servizi sociali: disintegrazione verticale e procurement pubblico”, in *Stato e mercato*, n. 3, pp. 459-488, Doi: 10.1425/88487.
- Eurofound, 2017, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fellini I., 2017, *Il terziario di consumo. Occupazione e professioni*, Carocci, Roma.
- Fellini I., Reyneri E., 2019, “Evoluzione dell’occupazione: intensità, polarizzazione e soddisfazione del lavoro”, in Cnel, *Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2019*, Roma, pp. 33-67.
- Fontana D., 2021, *Digitalizzazione industriale. Un’inchiesta sulle condizioni di lavoro e salute*, Franco Angeli, Milano.

- Fontana D., Tuccino F., 2015, “Effetti sulla salute nella Lean Production: il settore auto in Europa”, in *Studi Organizzativi*, n. 1, pp 18-43, Doi: 10.3280/SO2015-001002.
- Gaddi M., 2021, “Organizzazione del lavoro e condizione lavorativa nel processo di trasformazione tecnologica”, in *Il lavoro operaio digitalizzato. Inchiesta operaia nell'industria metalmeccanica bolognese*, a cura di Francesco Garibaldo e Matteo Rinaldini, il Mulino, Bologna, pp. 121-145.
- Guglielmi D., 2019, “Stress lavoro-correlato: problemi di processo e di valutazione”, in *Giornale italiano di psicologia*, n. 1-2, pp. 125-130, Doi: 10.1421/93778.
- Inapp, 2022, *Rapporto Plus 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, a cura di Francesco Bergamante ed Emiliano Mondrone, Roma.
- Isof, Istat, 2014, *Le professioni in tempo di crisi: competenze, abilità e condizioni di lavoro*.
- Istat ed Eurostat, 2020, *L'organizzazione del lavoro in Italia: orari, luoghi, grado di autonomia. Anno 2019*.
- Istituto per il Lavoro (Ipl), 2006, *Come i lavoratori percepiscono le condizioni di lavoro. Indagine tra le aziende dell'Emilia-Romagna*, Maggioli Editore, Rimini.
- Istituto per il Lavoro (Ipl), 2003, *Globalizzazione strategie di impresa e qualità della vita lavorativa. Profili di alcuni settori italiani*, Maggioli Editore, Rimini.
- Ivaškaitė-Tamošiūnė V., 2022, *Working conditions and sustainable work. Adverse social behaviour at work: Background note*, Eurofound, Working Paper WPEF22052.
- Ludovico G., 2011, “Lo stress lavoro correlato tra tutela prevenzionistica, risarcitoria e previdenziale”, in *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, n. 2, pp. 401-434, DOI: 10.3241/34941.
- Lugli L., Tugnoli S., 2004, Processi di “outsourcing” e condizioni di lavoro in Emilia-Romagna: una ricerca sul campo”, in Francesco Garibaldo e Volker Telljohann, a cura di, *Prospettive delle condizioni sociali e ruolo del lavoro nella società italiana*, Ipl Bologna, Maggioli editore, Bologna, pp. 189-198.
- Ponzellini A.M., 2020, “Tecnologie, fine della presenza e dilemmi del controllo nei nuovi pattern spazio-temporali del lavoro”, in *Economia & lavoro*, n. 1, pp. 89-108, Doi: 10.7384/97667.
- Ponzellini A.M., 2017, “Organizzazione del lavoro e relazioni industriali. Una rassegna degli studi degli ultimi 20 anni in Italia”, *Economia & lavoro*, n. 1, pp. 147-164, Doi: 10.7384/87128.
- Stanzani C., a cura di, 2020, *Il Centro Ricerche e Documentazione rischi e danni da lavoro (1974-1985). Uno studio storiografico, sociologico e giuridico di una stagione sindacale*, Franco Angeli, Milano.
- Tuccino F., 2011, “Il nuovo modello di organizzazione del lavoro in Fiat: il sistema ergo-uas. Gli effetti sulla salute e sulle condizioni di lavoro”, in *Economia & lavoro*, n. 2, pp. 43-0, Doi: 10.7384/70929.
- Venturi L., Ambroso R., Biagiotti M., Tomaro S., 2021, “L'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro. Evidenze aggiornate a fine 2021”, in Cnel, *XXIII Rapporto mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2021*, Roma, pp. 381-393.

8.

La qualità dei lavori svolti

*Fabrizio Pirro**

Introduzione

Obiettivo delle pagine che seguono è fornire informazioni sulla *qualità del lavoro* svolto dal campione. Come noto, tra le proposte più sistematiche di definizione del concetto è quella avanzata da Alberto Baldissera, Paolo Ceri e Luciano Gallino [Gallino, Baldissera e Ceri, 1976], poi completata da Francesco Cecere e Michele La Rosa [La Rosa e Cecere, 1983]. Da questi autori, la qualità è definita come composta da cinque dimensioni: 1) economica; 2) ergonomica; 3) della complessità; 4) dell'autonomia; 5) del controllo. Come è facile intuire, ad ognuna di queste dimensioni sono riconducibili specifici caratteri dei lavori. Sintetizzando poi ulteriormente, possiamo ricondurre le prime due dimensioni alla dimensione delle *condizioni di lavoro* e le rimanenti tre a quella del *contenuto del lavoro*.

8.1. Il tema

Per una ricognizione sui numerosi contributi sul tema è indispensabile partire dalla sistemazione richiamata in apertura. Questo perché, mentre è innegabile che la qualità del lavoro è in senso lato un oggetto ampiamente trattato¹, rapportando gran parte della letteratura alla completezza della proposta sopra citata ci troviamo soprattutto di fronte ad analisi parziali, che si concentrano in particolare solo su alcune delle dimensioni prima ricordate. Inoltre, questo viene fatto adottando una polifonia di termini e concetti, che seppure trattino una o più delle dimensioni descritte lo fanno a volte denotando in modo diverso gli stessi contenuti e a volte denotando allo stesso modo contenuti diversi. A causa di questa

* Professore associato, Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università degli Studi di Roma "La Sapienza".

¹ Va qui ricordata l'utile sintesi data da Luciano Gallino agli oggetti della sociologia del lavoro, vale a dire: 1) l'organizzazione del lavoro, 2) la qualità del lavoro che ne consegue e 3) il valore attribuito al lavoro [Gallino 1978: 407].

eterogeneità, piuttosto che passare in rassegna i numerosissimi contributi, azione che oltre che impossibile risulterebbe probabilmente anche poco proficua, cercheremo di precisare quelli che ci sembrano gli assi principali lungo i quali posizionare i diversi studi.

Il primo asse è relativo al *carattere* dei contributi, che può andare dall'essere puramente descrittivi fino ad essere espressamente valutativi. Questo primo asse si incrocia con quello relativo al *tipo di indagine* svolta, sia per descrivere sia per valutare, con la sostanziale differenza tra indagini *on desk*, basate (anche latamente) su analisi secondarie, e indagini *on field*, che raccolgono informazioni di prima mano. Terzo e ultimo asse è quello relativo al *tipo di fonte* dalla quale vengono raccolte le descrizioni/valutazioni, vale a dire se da chi direttamente svolge il lavoro o da altre fonti. Come già detto, lungo questi diversi assi abbiamo poi la presenza di un'ampia rosa di termini e di concetti, in diverse lingue e con specificità temporali e geografiche. L'oggetto nel tempo e nella letteratura dei diversi paesi è stato infatti trattato in maniera significativamente variegata, con il corollario nella maggioranza dei casi della misconoscenza di quanto già detto/fatto in altri contesti e/o lingue, malgrado una attenzione scientificamente rigorosa al tema possa farsi risalire almeno alla seconda metà del Novecento. E questo limite è presente soprattutto quando l'interesse per la questione si combina con la volontà di ricadute politiche immediate, per cui l'intenzione e l'urgenza di intervenire fanno trascurare le necessità di una visione sistematica. Una visione, cioè, che evitando approcci puramente additivi riguardo ai temi da trattare adotta invece un approccio concettualmente (e, quindi, teoricamente) orientato.

Eppure, come detto, proposte sistematiche sono state fatte già da tempo, dal momento in cui la questione ha preso forma alla fine degli anni Sessanta. Oltre a quella citata in apertura, diverse possono essere ricordate. Almeno tre ci sembrano rilevanti, anche per le conseguenze pratiche alle quali hanno dato luogo, quali la costituzione di organismi e/o la conduzione, anche prolungata, di indagini. La prima è la proposta metodologica a firma di ricercatori del Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (Lest) di Aix-en-Provence [Guélaud, Beauchesne, Gautrat e Roustang, 1975], legata alla costituzione nel 1973 dell'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), l'organismo governativo creato proprio per favorire gli interventi sui luoghi di lavoro e tuttora operante. La seconda sono una serie di indagini condotte dal Survey Research Center della University of Michigan per conto del Dipartimento del lavoro statunitense a partire dal 1969 [Quinn e Staines, 1979]. La terza, infine, si basa su una solida proposta metodologica di due sociologi della Universidad Complutense de Madrid [Castillo e Prieto, 1983], alla quale sono seguite le inchieste svolte a partire dal 1987 dall'Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (Insht)², anch'esso organo governativo [Instituto nacional de seguridad e

² Dal 2018 ha cambiato denominazione in *Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo* (Insst).

higiene en el trabajo, 1988; 1995; 1998; 2000; 2004; 2010; 2013]. Inchieste che sono poi confluite negli ultimi dieci anni, come inchiesta nazionale spagnola, nelle indagini sulle condizioni di lavoro della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2017].

D'altro canto, proprio la “politicizzazione” del tema, nel senso delle politiche governative, ha portato alla sua recente (ri)scoperta, con scarso riferimento però ai tre decenni di ricerca precedente. Più o meno ciò ha avuto inizio nel 1999, quando l'Ufficio internazionale del lavoro, guidato per la prima volta da un presidente né statunitense né europeo, ha lanciato l'agenda per un «lavoro decente», con l'obiettivo di creare e garantire lavori di «qualità». Nei due decenni seguenti la *qualità del lavoro* è (ri)entrata nel vocabolario politico e da questo è stata travasata nell'attività di ricerca istituzionale. Ciò è evidente, ad esempio, nell'attività della European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions di Dublino, che conducendo dal 1990 a livello europeo l'indagine sulle condizioni di lavoro³ ha (solo) negli ultimi anni introdotto il termine «qualità del lavoro», diventato nel frattempo obiettivo 1 dell'Unione europea, arrivando a rileggere in questa chiave i suoi rapporti di ricerca [Holman, Holtgrewe, Rafferty, Ramioul e Vandekerckhove 2015].

Due ci sembrano le conseguenze del modo con il quale si presenta questo nuovo interesse. Da un lato la centralità assegnata al lavoro rispetto a chi lo svolge. È infatti sempre meno tenuta in conto la valutazione da parte di chi entra in relazione con il lavoro mentre si prospettano già nell'analisi quei caratteri che farebbero un lavoro di qualità. Dall'altro, conseguenza di questo primo aspetto, è la ricerca di un indice sintetico di questo specifico modo di intendere la qualità del lavoro e dei relativi indicatori per costruirlo, con la pretesa econometrica di “misurarla”. Un ottimo esempio di questo obiettivo è una rassegna per la Commissione europea di 19 indici [Muñoz de Bustillo, Fernández-Macías, Esteve e Antón 2011]⁴. Fa da corollario a queste questioni il fatto che la dimensione del controllo è praticamente assente nelle trattazioni e solo raramente viene trattata quella dell'autonomia.

Anche se di carattere diverso, sulla stessa scia di una minore visibilità data ai soggetti troviamo anche una serie di contributi di altro carattere, che ci vengono

³ L'indagine, con periodicità variabile, ha avuto inizialmente come oggetto dichiarato l'*ambiente di lavoro* [Paoli 1992], ridenominato poi come *condizioni di lavoro* [Paoli, 1997; Paoli e Merlié, 2001; Paoli e Parent-Thirion, 2003; Parent-Thirion, Macías, Hurley e Vermeylen 2007; Parent-Thirion, Vermeylen, van Houten, Lyly-Yrjänäinen, Biletta, Cabrita e Niedhammer 2012; Parent-Thirion, Biletta, Cabrita, Vargas, Vermeylen, Wilczynska e Wilkens 2016; Botey Gaude, Cabrita, Eiffé, Gerstenberger, Ivaškaitė-Tamošiūnė, Parent-Thirion, Peruffo, Weber e White 2022].

⁴ Sulla stessa strada troviamo anche iniziative delle organizzazioni sindacali: cfr. Leschke, Watt e Finn 2008, 2012.

dall'inglese Duncan Gallie. Partendo dal pluricitato lavoro di Gøsta Esping-Andersen sui regimi di welfare [Esping-Andersen 1990], Gallie ipotizza una relazione tra i regimi occupazionali e la qualità del lavoro [Gallie (a cura di) 2007; 2013]. Così facendo, però, concentrando di fatto l'attenzione sugli assetti istituzionali dei mercati del lavoro, ci si focalizza solo su alcune dimensioni della qualità del lavoro, trascurando il ruolo giocato dalle scelte organizzative delle imprese, fattore originario nel connotare l'occupazione. È infatti comunque dall'organizzazione del lavoro e dai suoi assetti che emergono i caratteri del lavoro, anche le condizioni occupazionali e retributive. Ulteriore conseguenza è poi che non sono prese sufficientemente in considerazione le dimensioni della qualità del lavoro relative al contenuto dei lavori. Più in generale ci sembra poi rischioso analizzare il lavoro al solo livello nazionale. Questo è solo un quadro che entra in gioco in seconda battuta una volta che l'azienda è avviata e un modello di organizzazione viene sviluppato, implementato e a vario modo contrattato. Il lavoro parte dai luoghi di lavoro e il quadro istituzionale è solo uno dei quadri seguiti. Questo, con la analisi che ne tiene conto, fondamentalmente si ferma ai cancelli delle fabbriche e ai portoni degli uffici, soffermando la loro attenzione al quadro istituzionale ma molto poco ai modelli organizzativi. Inoltre, l'operato delle imprese è quasi per definizione extra-nazionale.

Dal nostro punto di vista il tentativo per questa via di un miglioramento diffuso della condizione lavorativa rischia di far sparire dall'orizzonte esplicativo i soggetti. Eliminando qualsiasi elemento di giudizio alla ricerca di una dimensione "oggettiva" della qualità dei lavori rischia di spostare su chi li regola i criteri della qualità, riproducendo su un altro piano l'estraneità di chi lavora rispetto ai caratteri del lavoro che svolge⁵.

8.2. I risultati

Mentre vengono analizzati in altre parti sia alcuni aspetti relativi al rapporto di lavoro riconducibili alla dimensione *economica* (il tipo di contratto e la retribuzione), sia gli aspetti relativi alla dimensione *ergonomica* (l'ambiente fisico di lavoro e l'erogazione psico-fisica) [cfr. capp. 4, 6, 7, 11], completeremo qui l'analisi delle *condizioni* analizzando gli ulteriori due aspetti ad esse relativi: la *quantità* di lavoro svolto (la durata e l'organizzazione oraria) e il *luogo* di svolgimento [cfr. prg. 8.2.1.]. Ci soffermeremo poi sui *contenuti* dei lavori, riassumendo in una tipologia questi specifici aspetti della condizione lavorativa [cfr. prg. 8.2.2.]. Vedremo poi i nessi tra i caratteri dei lavori e le aspettative di chi li svolge [cfr. 8.2.3.]. Per il

⁵ Nella stessa prospettiva sembra muoversi anche il lavoro di Chris Warhurst, anche se il tentativo di una visione molto ampia rende il concetto più sfuocato: cfr. Warhurst, Mathieu e Dwyer (a cura di) 2022.

tipo di dati raccolti con il questionario, analizzeremo nello specifico il *carattere* dei lavori come *descritto* da chi risponde⁶.

8.2.1. *Le condizioni (quanto e dove lavorano)*

Come detto sopra, sono riconducibili alle condizioni di lavoro le dimensioni economica ed ergonomica. La prima si sofferma in particolare sui caratteri del rapporto di lavoro: durata contrattuale, retribuzione e quantità di lavoro; la seconda sull'ambiente e sull'erogazione. A completamento di entrambe tratteremo da un lato gli aspetti legati al tempo di lavoro [cfr. prg. 8.2.1.1.], dall'altro il carattere del luogo di lavoro [cfr. prg. 8.2.1.2.].

8.2.1.1. *Quanto: il tempo di lavoro*

Tratteremo qui gli aspetti relativi al tempo di lavoro, in particolare quelli relativi alla sua durata [cfr. prg. 8.2.1.1.1.] e quelli relativi alla sua organizzazione [cfr. prg. 8.2.1.1.2.].

8.2.1.1.1. *La durata del tempo di lavoro*

Le domande sulla *durata del tempo di lavoro* (durata oraria contrattuale, monte ore, distribuzione settimanale, presenza di ore di straordinario) [*domande 13, 14, 15, 18d, 18e*] hanno tutte avuto un bassissimo numero di mancate risposte tranne quelle relative allo straordinario. Ciò ci permette di tratteggiare un quadro abbastanza preciso per il campione di rispondenti, almeno per gli elementi principali.

Relativamente alla *durata oraria contrattuale*, quasi l'80% del campione ha un contratto di lavoro con orario a tempo pieno. La sovrarappresentazione femminile nel campione comporta solo in parte dati difformi dalla media nazionale, a conferma della forte connotazione di genere di questa forma oraria. Infatti, abbiamo comunque una quota maggioritaria di uomini tra quanti hanno un contratto di lavoro a tempo pieno (quasi il 52%) e di donne tra quanti hanno un rapporto di lavoro a tempo parziale (l'83,5%). Nel campione, la durata oraria contrattuale presenta anche una connotazione generazionale, con l'età media di chi lavora con un contratto a tempo pieno che è un po' più anziana di quella di chi lavora con un contratto a tempo parziale. Anche il titolo di studio sembra caratterizzare il tipo di contratto, presentando uno spostamento dal tempo parziale al tempo pieno al crescere del titolo di studio [cfr. tab. 8.1]. La particolare composizione del campione, con una evidente sottorappresentazione delle regioni meridionali, rende invece difficile cogliere il ruolo giocato dalla variabile territoriale, per questo e per gli altri aspetti.

⁶ Ci permettiamo di rimandare anche a Pirro, 2000, dove partendo dalla concettualizzazione presentata in apertura si propone uno strumento per rilevare il *giudizio* sul proprio lavoro da parte di chi lo svolge e una possibile sintesi relativamente alle singole dimensioni e alla qualità del lavoro nel suo complesso.

Tab. 8.1 - Il campione di rispondenti secondo la durata oraria contrattuale per il titolo di studio (N = 30554)

TITOLO DI STUDIO	DURATA ORARIA CONTRATTUALE				TOTALE	
	full-time		part-time		v.a.	%
	v.a.	%	v.a.	%		
- fino alla licenza media	2764	11,3	908	14,7	3672	12,0
- qualifica professionale o diploma	12884	52,9	3623	58,5	16507	54,0
- titolo universitario o successivo	8709	35,8	1666	26,9	10375	34,0
TOTALE	24357	100,0	6197	100,0	30554	100,0

$\chi^2 = 187,730$
,000

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tenendo conto della condizione occupazionale, un po' più del 88% di chi ha un contratto di lavoro con orario a tempo pieno e un po' più dell'82% di chi ha un contratto di lavoro con orario a tempo parziale lavora con un contratto a tempo indeterminato. Più della metà di chi lavora a tempo pieno svolge lavoro impiegatizio o intellettuale e un po' meno del 30% svolge lavoro operaio o tecnico. Mentre anche tra chi lavora con contratto a tempo parziale troviamo che la quota più elevata di rispondenti svolge lavoro impiegatizio o intellettuale (un po' meno del 44%), seguita da chi svolge lavoro operaio o tecnico (un po' meno del 26%), in questo gruppo è maggiore la quota di chi svolge lavori di vendita al pubblico (un po' più del 17%, mentre è di un po' più del 3% tra chi lavora a tempo pieno) e di chi lavora nei servizi socio-sanitari e di cura alla persona (11,3%, mentre sono il 7,6% tra chi lavora a tempo pieno). Quadri e dirigenti, infine, sono presenti in massima parte tra chi lavora a tempo pieno [cfr. tab. 8.2]. La dimensione complessiva delle imprese/enti ha poi una certa importanza nel caratterizzare il gruppo di chi lavora con contratto di lavoro a tempo pieno rispetto al gruppo che lo fa con un contratto a tempo parziale, con il primo caratterizzato da dimensioni medie maggiori del secondo. Tra chi lavora a tempo pieno troviamo infatti che più della metà (il 54,5%) lavora in imprese/enti di dimensione *grande* (da 250 dipendenti e oltre) mentre tra chi ha un contratto di lavoro a tempo parziale sono il 44,1%. All'opposto, quasi il 12% di chi ha un contratto a tempo parziale lavora in imprese/ente di dimensione *micro* (sotto i 10 dipendenti) mentre sono poco più del 4% di chi lavora a tempo pieno. Chi lavora in imprese/enti di dimensione *media* sono il 18,5% di chi lavora a tempo pieno e l'11,6% di chi lavora a tempo parziale. Si hanno infine percentuali simili tra i due gruppi di chi lavora in imprese/enti di dimensione *piccola* (tra 10 e 49 dipendenti).

La media di *ore settimanali lavorate* da tutto il campione si attesta su circa 35 ore e mezza, con un po' meno di un terzo che lavora 40 ore e meno di un sesto 36 ore. La caratterizzazione di genere è evidente in relazione al numero di ore lavorate, per cui abbiamo che 2/3 di chi lavora meno di 40 ore sono donne mentre

8. LA QUALITÀ DEI LAVORI SVOLTI

più del 60% di chi lavora 40 ore o più sono uomini (e questo tenendo sempre conto della composizione prettamente femminile del campione). Mediamente gli uomini lavorano sopra le 38 ore e le donne sopra le 33 ore. Le ore lavorate sembrano salire al crescere del titolo di studio.

Tab. 8.2 - Il campione di rispondenti secondo la durata oraria contrattuale per il lavoro svolto (N = 30698)

LAVORO SVOLTO	DURATA ORARIA CONTRATTUALE					
	Full-time		Part-time		Totale	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
- operaio / tecnico	7207	29,4	1592	25,6	8799	28,7
- impiegato / lavoro intellettuale	12656	51,7	2725	43,8	15381	50,1
- vendita al pubblico	830	3,4	1081	17,4	1911	6,2
- servizi socio-sanitari e di cura della persona	1867	7,6	703	11,3	2570	8,4
- lavoro artistico o sportivo	87	0,4	49	0,8	136	0,4
- pubblica sicurezza e lavoro militare di qualsiasi grado	222	0,9	17	0,3	239	0,8
- quadro o dirigente	1605	6,6	57	0,9	1662	5,4
TOTALE	24474	100,0	6224	100,0	30698	100,0

$\chi^2 = 2063,304$
,000

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Mediamente le ore settimanali lavorate sono quasi 38 per chi lavora “a tempo pieno” e poco sopra le 26 per chi lavora “part-time”. La quota di ore lavorate ha evidenti specificità settoriali: mediamente abbiamo che tra chi lavora nelle costruzioni e nell’industria si attesta sopra le 39 ore, mentre è poco sopra le 34 ore tra chi lavora nei servizi e un po’ sopra le 37 ore tra quanti lavorano in agricoltura. Mediamente lavora il numero maggiore di ore settimanali chi svolge lavoro come quadro o dirigente (sopra le 40 ore), mentre lavora poco sopra le 38 ore chi lavora nella pubblica sicurezza, 37 ore chi svolge lavoro operaio o tecnico, quasi 35 ore chi svolge lavoro impiegatizio o intellettuale, un po’ sopra le 34 ore chi lavora nei servizi socio-sanitari e di cura alla persona e sotto le 32 ore chi svolge lavori di vendita al pubblico [cfr. tab. 8.3]. Sembra infine esserci una certa relazione tra la quantità di ore lavorate e la dimensione complessiva dell’impresa/ente, con una leggera maggiore presenza di chi lavora in imprese/enti di dimensione *grande* tra chi lavora meno di 40 ore (63,3%) che tra chi lavora 40 ore o più (58,9%) [cfr. tab. 8.4].

Tab. 8.3 - Il campione di rispondenti secondo le ore settimanali lavorate per il lavoro svolto (N = 30806)

LAVORO SVOLTO	ORE SETTIMANALI LAVORATE CONTRATTUALE				TOTALE	
	meno di 40		40 e più		v.a.	%
	v.a.	%	v.a.	%		
- operaio / tecnico	3353	19,3	5523	41,0	8876	28,8
- impiegato / lavoro intellettuale	9601	55,3	5781	43,0	15382	49,9
- vendita al pubblico	1387	8,0	530	3,9	1917	6,2
- servizi socio-sanitari e di cura della persona	2138	12,3	455	3,4	2593	8,4
- lavoro artistico o sportivo	105	0,6	33	0,2	138	0,4
- pubblica sicurezza e lavoro militare di qualsiasi grado	151	0,9	89	0,7	240	0,8
- quadro o dirigente	616	3,6	1044	7,8	1660	5,4
TOTALE	17351	100,0	13455	100,0	30698	100,0

$\chi^2 = 2668,565$
,000

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 8.4 - Il campione di rispondenti secondo le ore settimanali lavorate per la dimensione aziendale complessiva (N = 25448)

DIMENSIONE AZIENDALE COMPLESSIVA	ORE SETTIMANALI LAVORATE CONTRATTUALE				TOTALE	
	meno di 40		40 e più		v.a.	%
	v.a.	%	v.a.	%		
- micro	912	6,7	783	6,6	1695	6,7
- piccola	1452	10,7	1627	13,7	3079	12,1
- media	2639	19,4	2451	20,7	5090	20,0
- grande	8611	63,3	6973	58,9	15584	61,2
TOTALE	13614	100,0	11834	100,0	25448	100,0

$\chi^2 = 74,735$
,000

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La *distribuzione settimanale* vede più di tre rispondenti su quattro che lavorano cinque giorni alla settimana (la media del campione è di 5,13 giorni), con quote residue di chi lavora sette giorni alla settimana, ma con un non trascurabile 17% che lavora sei giorni alla settimana. Più di 2/3 di chi lavora meno di cinque giorni sono donne mentre mediamente non c'è nessuna differenza tra uomini e donne. L'età media è leggermente più bassa tra chi lavora meno di cinque giorni rispetto a chi lavora 5 giorni o più.

Mentre, come ci si poteva attendere, quasi l'81% di chi ha un contratto di

lavoro a tempo pieno lavora cinque giorni e la quota restante lavora quasi del tutto più di cinque giorni, è comunque elevata anche la quota di chi lavora cinque giorni con contratto di lavoro a tempo parziale (quasi due terzi), con quasi il 21% che lavora più di 5 giorni. Per quanto detto sulle ore medie lavorate ciò sembra mostrare un utilizzo del part-time per coprire l'intera settimana, rendendo in questo modo lavorativi/produktiviti tutti i giorni della settimana. I diversi settori non presentano tra loro sostanziali differenze così come i profili professionali. Infine, all'aumentare del numero di giorni lavorati aumenta la quota di chi lavora in imprese/enti di maggiori dimensioni.

Lo svolgimento di *lavoro straordinario* riguarda quasi il 65% del campione (con quasi il 22% che non ha risposto). Quindi, quasi due terzi del campione svolge ulteriori ore di lavoro. Non emergono poi significative differenze tra uomini e donne, lo stesso tra le diverse fasce di età.

Come ci si poteva attendere la maggioranza ha un contratto a tempo pieno anche se non è del tutto trascurabile la quota, sopra il 18%, di chi ha un contratto part-time. Colpisce inoltre che più della metà (il 53,5%) lavorano meno di 40 ore e più del 19% più di 5 giorni. Infine, più della metà svolge lavoro impiegatizio (quasi il 52%) e un po' più di un terzo svolge lavoro operaio (un po' più del 27%). Nella quota rimanente troviamo soprattutto chi lavora nei servizi socio-sanitari e alla persona (8,3%), alla vendita al pubblico (6,2%) e quadri e dirigenti (5,5%).

8.2.1.1.2. *L'organizzazione del tempo di lavoro*

Diversamente dalle precedenti, le domande relative alla *organizzazione del tempo di lavoro* (presenza di turni, lavoro nel fine settimana o festivo, di notte) [*domande 18a, 18b, 18c*] hanno avuto un elevato numero di mancate risposte, pari a circa ad un quarto del campione di rispondenti. I dati che presenteremo tengono conto delle sole risposte valide.

Relativamente allo svolgimento di *lavoro a turni* il campione si presenta sostanzialmente polarizzato tra chi dichiara di non svolgerlo mai (il 58,1%) e chi dichiara di svolgerlo spesso (il 31,3%). In entrambi i casi le donne sono un po' più della metà ma ciò è molto probabilmente dovuto alla netta prevalenza di quest'ultime nel campione. L'età media diminuisce all'aumentare della frequenza di svolgimento: è di quasi 48 anni e mezzo tra chi non svolge mai lavoro a turni, di un po' più di 47 anni tra chi lo svolge raramente, di un po' meno di 47 anni tra chi lo svolge qualche volta e di quasi 45 anni e mezzo tra chi lo svolge spesso. Anche il livello del titolo di studio ha un andamento inverso rispetto allo svolgimento del lavoro a turni, diminuendo all'aumentare della frequenza di svolgimento.

Il peso di quanti hanno un contratto orario a tempo parziale tende ad aumentare con l'aumentare della frequenza di svolgimento di lavoro a turni, passando da meno del 16% tra chi non lo svolge fino al 25% di chi lo svolge spesso. A svolgerlo spesso è soprattutto chi lavora nei servizi (quasi il 71%) e nell'industria (quasi il 27%) e soprattutto chi svolge lavoro operaio (il 42,6%) e impiegatizio (il

23,4%), con una quota comunque significativa (poco sopra il 15%) anche di chi lavora rispettivamente nella vendita al pubblico e nei servizi socio-sanitari. La frequenza di svolgimento di lavoro a turni aumenta all'aumentare della dimensione, sia della sede di lavoro sia dell'impresa/ente nel suo complesso. La frequenza di svolgimento di lavori a turni risulta infine significativamente legata al numero delle giornate lavorate, con un terzo di chi dichiara di svolgere spesso lavoro a turni che lavora più di 5 giorni alla settimana.

Polarizzata, anche se in maniera meno evidente è anche la presenza nel campione di chi svolge *lavoro nel fine settimana o festivo*. Abbiamo infatti che quasi il 41% di chi risponde alla domanda dichiara di non svolgerlo "mai", mentre quasi un quarto (il 24,3%) di svolgerlo "spesso", con quote simili sopra al 17% di chi lo svolge "raramente" o "qualche volta". L'età media diminuisce all'aumentare della frequenza: è sopra i 48 anni tra chi non lavora mai nei fine settimana o nei giorni festivi e arriva sotto i 45 anni tra chi lo fa spesso. Come ci si poteva attendere, il livello del titolo di studio diminuisce all'aumentare della frequenza. Più di 1/4 di chi lavora spesso nei fine settimana o nei giorni festivi ha un contratto orario a tempo parziale mentre lavora con questo regime orario meno del 19% di chi non lavora mai nei fine settimana o nei giorni festivi. Mentre la stragrande maggioranza (il 72,1%) di chi non lavora mai nei fine settimana o festivi sono impiegati, tra chi lo fa spesso 1/3 sono operai, solo 1/4 sono impiegati ed un 1/5 lavorano alla vendita al pubblico, mentre un po' meno del 16% lavorano ai servizi socio-sanitari e di cura alla persona, mansioni tra tutte più tipicamente caratterizzate da questo tipo di organizzazione temporale del lavoro. Tra chi svolge lavoro nei fine settimana o nei giorni festivi la quota di chi lavora meno di 40 ore cresce all'aumentare della frequenza di svolgimento, evidenziando come per una parte del campione il proprio lavoro si caratterizzi proprio per questo aspetto. Infine, tra chi lo svolge spesso è significativamente elevata (il 75%) la quota di chi svolge turni, evidenziando come questi ultimi si caratterizzano più per la loro distribuzione lungo la settimana piuttosto che per la più tradizionale alternanza tra lavorare di giorno e lavorare di notte.

Svolge *lavoro di notte* un po' più del 27% di chi ha risposto, sono soprattutto uomini e al crescere della frequenza l'età media di chi lo svolge diminuisce, così come il livello del titolo di studio.

La quota di chi lavora a tempo parziale diminuisce all'aumentare della frequenza dello svolgimento di lavoro notturno. La presenza di chi lavora nell'industria aumenta all'aumentare della frequenza così come tra chi lavora spesso di notte la quota di operai è superiore al 55%, con il 22% che lavorano nei servizi socio-sanitari e di cura alla persona. Al crescere della frequenza cresce la dimensione sia della sede sia dell'impresa/ente nel suo complesso. La presenza di chi lavora 40 ore o più cresce con la frequenza svolgimento. Più del 90% di chi lavora spesso di notte lavora spesso a turni e quasi l'80% lavora spesso nei fine settimana e nei giorni festivi.

8.2.1.2. Dove: il luogo di lavoro

Relativamente al *luogo di lavoro* solo poco più di 1/5 del campione svolge il proprio lavoro “da remoto”. Chi è in questa ristretta quota, pari comunque a circa 6.500 rispondenti, ha mediamente un’età e un titolo di studio più elevati.

Tra chi lavora da remoto c’è una quota maggiore di chi lavora a tempo pieno. La stragrande maggioranza di questo gruppo (l’81,8%) lavora nei servizi e quasi l’83% svolge lavoro impiegatizio/intellettuale, soprattutto in aziende con sede o in generale di grandi dimensioni. Considerando l’organizzazione del loro tempo di lavoro è quasi assente il lavoro a turni o di notte. Per ulteriori considerazioni rimandiamo al capitolo sulla remotibilità dei lavori [cfr. cap. 10].

8.2.2. Il contenuto (come lavorano)

Per avanzare alcune considerazioni sul contenuto dei lavori svolti, al quale sono riconducibili le dimensioni della qualità del lavoro della complessità, dell’autonomia e del controllo, presentiamo alcune considerazioni di carattere generale, non essendo il tema trattato in maniera articolata nell’indagine. Per fare ciò faremo riferimento a tre domande presenti nel questionario utilizzandole come approssimazioni alle tre dimensioni [*domande 20f, 19b, 19c*]. Tutte e tre le domande prevedevano quattro possibili risposte lungo una scala di frequenza relativa alla presenza di un determinato aspetto del lavoro svolto, da “mai” a “spesso” passando per “raramente” e “qualche volta”. Tratteremo le dimensioni singolarmente [cfr. prgg. 8.2.1, 8.2.2. e 8.2.3.], combinandole successivamente in un *indice del contenuto* che ci permetterà di ricondurre i casi in una tipologia, analizzando i caratteri dei diversi tipi [cfr. prg. 8.2.4.]. Infine, tratteremo la relazione tra il contenuto del lavoro svolto e le aspettative del campione verso l’organizzazione sindacale [cfr. prg. 8.2.5.].

8.2.2.1. La complessità

La dimensione della complessità tiene conto dei caratteri del lavoro riconducibili al *continuum* ripetizione/variabilità e alle conseguenze di questo aspetto sulle possibilità di relazione, di apprendimento e di carriera di chi svolge il lavoro. Una buona approssimazione a questi aspetti è la domanda *Nel tuo lavoro, con quale frequenza ti capita di fare lavori ripetitivi e noiosi?*. In primo luogo, va notato come quasi l’84% di chi ha risposto alla domanda dichiara di svolgere lavori con queste caratteristiche, vale a dire ripetitivi e noiosi, con quasi il 29% di chi ha risposto che li svolge “spesso”, il 31% “qualche volta” e un po’ più del 24% “raramente”. In tutti questi gruppi di rispondenti troviamo soprattutto donne, anche se va ricordata in proposito la particolare composizione del campione ottenuto. L’età media tende a diminuire con l’aumento della frequenza di svolgimento e il titolo di studio tende a decrescere all’aumentare della frequenza.

Mentre le diverse frequenze di svolgimento non sembrano avere relazione con

la forma contrattuale, con il peso sostanzialmente simile di chi lavora con un contratto a tempo indeterminato in tutte le risposte, chi ha un contratto di lavoro a tempo parziale è un po' meno presente tra chi lo svolge "spesso" rispetto alle altre frequenze. Va notato come la quota di chi svolge lavoro operaio tende ad aumentare all'aumentare della frequenza mentre quella di chi svolge lavoro impiegatizio tende a diminuire. Di pari passo tende ad aumentare la quota di chi lavora nell'industria mentre tende a diminuire quella di chi lavora nei servizi, pur rimanendo questa, per le caratteristiche del campione, la quota nettamente maggioritaria per tutte le frequenze. La frequenza aumenta anche all'aumentare della dimensione, sia della sede di lavoro sia dell'impresa/ente nel suo complesso.

8.2.2.2. L'autonomia

La dimensione dell'autonomia tiene conto dei margini di azione di chi lavora sulle decisioni da prendere in relazione allo svolgimento del proprio lavoro. In questo caso la domanda adottata è: *Nel tuo lavoro, puoi scegliere o cambiare i tuoi metodi di lavoro?*. Per un po' meno dei 2/3 di chi ha risposto (il 63,5%) è presente un qualche grado di autonomia, anche se risponde "spesso" poco più del 16% e "qualche volta" poco più del 27%. Mentre non emerge una chiara relazione dell'autonomia con il sesso alla nascita di chi ha risposto, una leggera relazione sembra esserci con l'età, per cui l'autonomia cresce leggermente al suo aumentare e ciò è ancora più evidente con l'aumentare del titolo di studio. Non emergono differenze in relazione alla forma contrattuale mentre sono evidenti in relazione alla durata oraria contrattuale, per cui l'autonomia risulta maggiore tra quanti lavorano a tempo pieno. Tra chi risponde "spesso" troviamo che per più del 60% (il 62,7%) svolgono un lavoro impiegatizio ma in una quota significativamente elevata sono quadri o dirigenti (il 17%). Di conseguenza l'autonomia risulta maggiore tra chi lavora nei servizi, mentre decresce con il crescere della dimensione, della sede di lavoro come dell'impresa/ente nel suo complesso.

Come ci si poteva attendere il grado di autonomia ha un evidente relazione con la presenza di vincoli tecnologici. Possiamo sintetizzare quest'ultima combinando in un *indice descrittivo di dipendenza tecnologica* le due domande relative al carattere del vincolo determinato sui ritmi di lavoro da *macchinari e/o robot* [domanda 22a] e da *programmi informatici per l'assegnazione di lavori* [domanda 22b], entrambe con tre risposte possibili: "mai o raramente", "qualche volta" e "spesso"⁷. Si evi-

⁷ L'indice descrittivo di dipendenza tecnologica presenta tre gradi/modalità ("basso", "medio" e "alto"), ottenuti combinando come segue le risposte "mai o raramente", "qualche volta" e "spesso" (più avanti "(1)", "(2)" e "(3)") alle due domande sull'influenza sui ritmi di lavoro di "macchinari e/o robot" (più avanti "D1") e "programmi informatici per l'assegnazione di lavori" (più avanti "D2"):

- basso: D1(1) x D2(1); D1(1) x D2(2); D1(2) x D2(1);
- medio: D1(1) x D2(3); D1(2) x D2(2); D1(3) x D2(1);
- alto: D1(2) x D2(3); D1(3) x D2(2); D1(3) x D2(3).

denzia così tra chi ha risposto alle due domande soprattutto una “bassa” dipendenza tecnologica in più del 70% di chi ha risposto e “alta” in meno del 7%. Un risultato così netto è molto probabilmente legato alla particolare composizione del campione, che ricordiamo essere formato soprattutto da chi svolge lavori impiegatizi nel settore dei servizi pubblici e privati.

8.2.2.3. *Il controllo*

La dimensione del controllo tiene conto dei margini di azione di chi lavora sul decidere gli obiettivi da perseguire nel proprio lavoro. In questo caso adottiamo la domanda *Nel tuo lavoro, puoi partecipare alla definizione degli obiettivi di lavoro?*. Un po' meno del 60% di chi ha risposto (il 59,2%) dichiara di godere di un qualche grado di controllo, ma solo per un po' più del 18% ciò accade “spesso” e per un po' più del 22% “qualche volta”. Mentre non emerge dal campione nessuna specificità legata alla dimensione socio-demografica (sesso, età, titolo di studio), una qualche relazione emerge in relazione alla forma contrattuale, per cui, sebbene per ogni risposta la netta maggioranza è costituita da chi lavora con contratto a tempo indeterminato, questa quota cala all'aumentare della frequenza dell'esperienza di partecipazione alle decisioni. Nessuna particolare relazione emerge poi in relazione alla forma contrattuale oraria, al lavoro svolto o al settore produttivo, così come per la dimensione. Nessuna evidenza anche considerando il peso della tecnologia nel limitare le decisioni di chi lavora.

8.2.2.4. *Una tipologia*

Combinando tra loro le tre domande adottate come approssimazioni alle diverse dimensioni della qualità del lavoro, possiamo ottenere un *indice del contenuto* dei lavori svolti, che ricodificato scompone il campione in tre diversi gruppi⁸. Ovviamente è possibile fare ciò solo per quella parte del campione che ha risposto a tutte e tre le domande considerate, pari a 20368 casi su 31014 questionari validi, vale a dire quasi 2/3 del campione. Il gruppo più numeroso, pari a circa la metà di chi ha risposto, presenta un indice del contenuto “medio”; un secondo gruppo, pari a circa il 30% di chi ha risposto, presenta un indice “basso”; il rimanente 20% presenta un indice “alto”. Chi compone i tre gruppi presenta alcune specificità.

Da un punto di vista socio-demografico, mentre i tre gruppi non presentano

⁸ L'*indice del contenuto* presenta tre gradi/modalità (“basso”, “medio” e “alto”) ed è ottenuto:

a) ricodificando le risposte alla domanda sulla complessità (“Dcom”): “mai” = “3”; “raramente” = “2”; “qualche volta” = “1”; “spesso” = “0”;

b) ricodificando le risposte alle domande sull'autonomia (“Daut”) e sul controllo (“Dcon”): “mai” = “0”; “raramente” = “1”; “qualche volta” = “2”; “spesso” = “3”;

c) applicando la formula: $(Dcom + Daut + Dcon) / 3$;

d) ricodificando i valori ottenuti come “basso” = fino a 1; “medio” = da 1, ... a 2; “alto” = da 2, ... a 3.

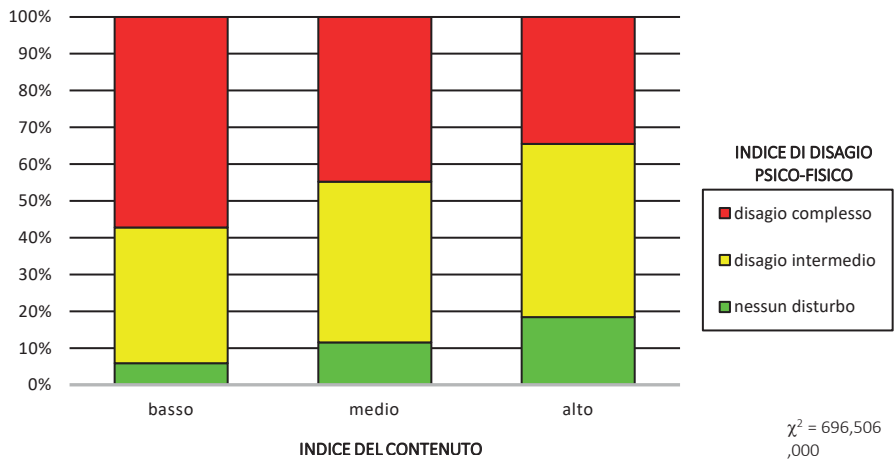
sostanzialmente nessuna differenza considerando il sesso alla nascita di chi ne fa parte presentando tutti una quota maggioritaria di donne⁹, al contrario l'età media dei diversi gruppi sale con l'aumentare del contenuto del lavoro, cosa che avviene anche per il titolo di studio, data anche la forte relazione di queste due variabili tra loro. Inoltre, anche se nel caso della distribuzione territoriale il campione presenta una distribuzione *sui generis* con un numero molto basso di chi lavora nelle regioni meridionali e una netta presenza di chi lavora nelle regioni settentrionali, nei tre gruppi la presenza di chi lavora in queste ultime cresce con l'aumentare del contenuto mentre parallelamente scende la presenza di chi lavora nelle regioni meridionali. Dal punto di vista occupazionale, sebbene la forma temporale a tempo parziale sia poco presente nel campione [cfr. par. 8.1.1.1.] e risulti per questo sempre decisamente minoritaria, abbiamo che chi lavora con questo tipo di contratto è un po' più del 23% tra chi ha un indice del contenuto "basso", è pari ad un po' meno del 18% tra chi ha un indice "medio" e scende sotto il 15% tra chi ha un indice del contenuto "alto". Tenendo conto della qualifica (gerarchica) ricoperta, le quote di operai, impiegati, quadri e dirigenti seguono andamenti molto chiari, per cui all'aumentare del livello di contenuto mentre decresce la quota di chi svolge lavoro operaio aumenta quella di chi svolge o lavoro impiegatizio o come quadro o dirigente. Allo stesso modo la quota di chi lavora nei servizi aumenta all'aumentare del contenuto. Infine, è interessante notare il ruolo della dimensione, sia della sede di lavoro sia dell'impresa/ente più in generale: il contenuto cresce al diminuire delle dimensioni. Probabilmente, anche se non sappiamo se per scelta o per necessità, ciò è spiegabile con la maggiore condivisione dei ruoli e dei compiti al diminuire delle dimensioni dei luoghi di lavoro, aspetto che sembra tradursi in un maggiore contenuto.

Le caratteristiche dei diversi gruppi, quindi, mettono in evidenza come le retoriche sulla necessità e importanza di una professionalità sempre più diffusa sui luoghi di lavoro rimangano in buona parte ancora tali. In relazione al contenuto dei lavori svolti, almeno per chi ha risposto al questionario, un livello soddisfacente risulta essere ancora più un privilegio di pochi che un dato empirico diffuso. Infatti, i caratteri che differenziano i tre gruppi si confermano essere ancora quelli sui quali si sono costruite negli ultimi decenni le disuguaglianze in relazione alla condizione lavorativa: l'età e il livello di istruzione, la qualifica gerarchicamente intesa e il settore lavorativo.

Infine, elementi interessanti relativi al contenuto dei lavori svolti dal campione ci vengono dal mettere in relazione questo aspetto con ciò che va considerato come uno dei suoi esiti, vale a dire le condizioni psico-fisiche. Emerge infatti abbastanza chiaramente come il benessere psico-fisico migliori all'aumentare del contenuto del lavoro svolto [cfr. fig. 8.1].

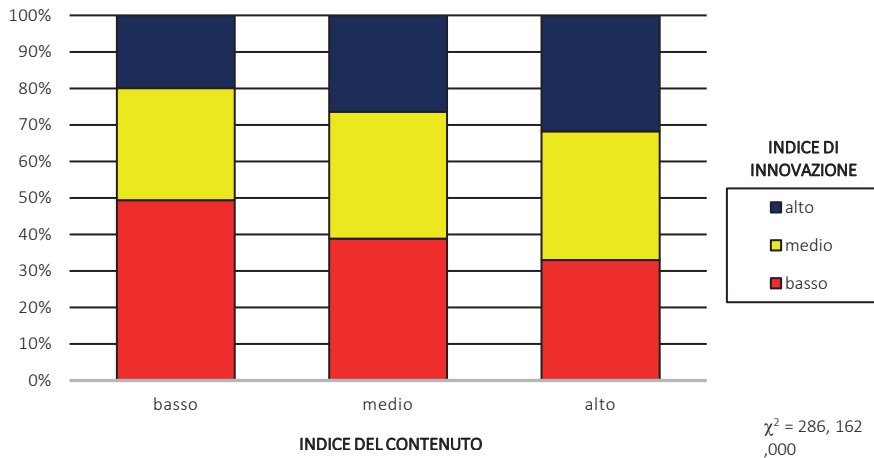
⁹ Probabilmente la sostanziale omogeneità della presenza femminile nei tre diversi gruppi è imputabile alla particolare composizione del campione, come già detto più volte.

Fig. 8.1 - Il campione di rispondenti secondo l'indice del contenuto del lavoro per l'indice del disagio psico-fisico (N=20288)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 8.2 - Il campione di rispondenti secondo l'indice del contenuto del lavoro per l'indice di innovazione (N=17092)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Ulteriori spunti ci vengono dal mettere in relazione il contenuto con l'investimento recente da parte delle imprese/enti in innovazioni di processo e/o di prodotto. È infatti interessante notare come il contenuto appare aumentare in conseguenza del grado di disponibilità dell'impresa/ente al cambiamento [cfr. fig. 8.2]. Si tratta però di un dato che pone più questioni piuttosto che offrire risposte

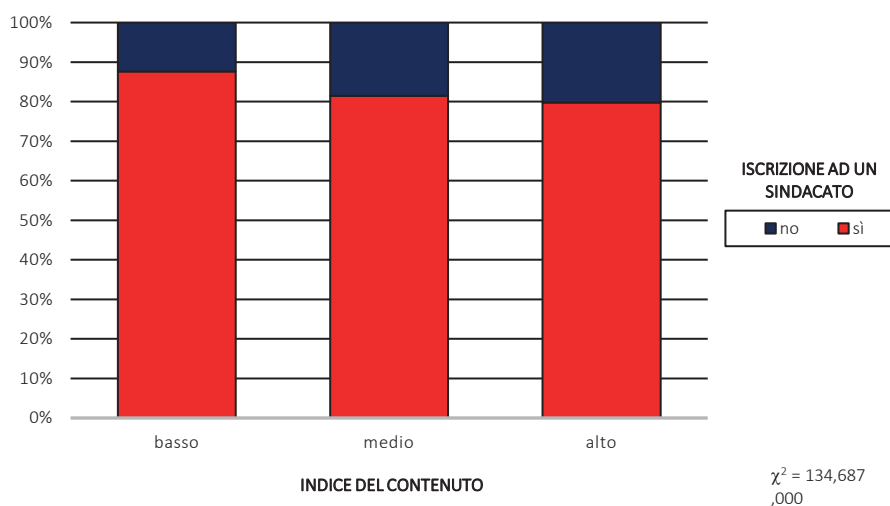
e che per queste ragioni meriterebbe ulteriori indagini specifiche. È infatti necessario conoscere da un lato il carattere specifico dei cambiamenti adottati e dall'altro se questi incidano in maniera specifica sul contenuto dei lavori.

8.2.2.5. Il sindacato

Che relazioni hanno i tre diversi gruppi con il sindacato? Le aspettative di chi ha risposto al questionario nei confronti delle organizzazioni di rappresentanza sono in qualche modo legate alla propria condizione lavorativa e, nello specifico, al contenuto del lavoro svolto?

Se mettiamo in relazione i tre gruppi descritti in precedenza con l'iscrizione o meno ad un sindacato è interessante notare come la quota di iscritti cresce al diminuire del contenuto, tanto da far ipotizzare una sostanziale presa di coscienza di questa condizione e della necessità di una rappresentanza collettiva che possa migliorarla [cfr. fig. 8.3].

Fig. 8.3 - Il campione di rispondenti secondo l'indice del contenuto del lavoro per l'iscrizione a un sindacato (N=19864)



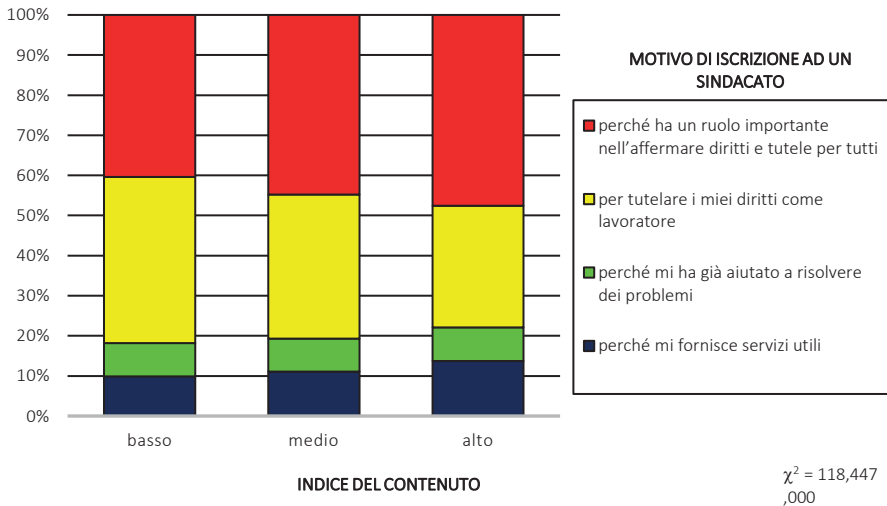
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Una parziale conferma a questa ipotesi ce la dà la motivazione all'iscrizione ad un sindacato, per cui troviamo che tra chi attribuisce un basso contenuto al proprio lavoro la motivazione più presente è “per tutelare i miei diritti come lavoratore”. Lo dichiara più del 41%, mentre la quota decresce progressivamente negli altri due gruppi, dove è quasi del 36% tra chi attribuisce al proprio lavoro un contenuto “medio” e poco più del 30% tra chi gli attribuisce un contenuto “alto”. All'opposto, tra chi ha un basso contenuto troviamo che poco più del 40% si è iscritto ad un sindacato “perché ha un ruolo importante nell'affermare diritti e

8. LA QUALITÀ DEI LAVORI SVOLTI

tutele per tutti”, mentre questa quota sale a quasi il 45% tra chi ha un contenuto “medio” e a un po’ meno del 48% tra chi ha un contenuto elevato [cfr. fig. 8.4].

Fig. 8.4 - Il campione di rispondenti iscritti a un sindacato secondo l'indice del contenuto del lavoro per il motivo principale di iscrizione a un sindacato (N=16262)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Ciò non si traduce comunque in una particolare partecipazione alle iniziative sindacali, aspetto che possiamo sintetizzare in un *indice di attivismo sindacale*, che tiene congiuntamente conto della partecipazione o meno ad elezioni di Rsu/Rsa, ad assemblee sindacali e/o a scioperi¹⁰. Per l'intero campione il valore dell'indice è molto basso, attestandosi di poco al di sopra della partecipazione ad una sola attività (media del campione = 1,11), con 1/3 di chi ha risposto a queste domande che dichiara di non partecipare a nessuna di queste attività. Tenendo in considerazione questo indice con quello relativo al contenuto dei lavori abbiamo valori sostanzialmente simili tra i tre gruppi relativi a quest'ultimo, con un valore dell'indice di attivismo leggermente superiore alla media per chi dichiara un contenuto “basso” (1,12), leggermente inferiore alla media per chi dichiara un contenuto “medio” (1,10) e un valore di poco più alto per chi dichiara un contenuto “alto” (1,16).

¹⁰ L'indice di attivismo sindacale è stato ottenuto combinando le risposte relative alla partecipazione ad ognuna di queste attività attribuendo un valore “0” in caso negativo e valore “1” in caso positivo. Di conseguenza l'indice varia da un valore minimo di “0”, che indica la partecipazione a nessuna di queste attività, ad un valore massimo di “3”, che sta ad indicare la partecipazione a tutte le attività.

8.3. Conclusioni

Tra i dati presentati tre ci sembrano vadano evidenziati:

1. un evidente distribuzione del lavoro lungo tutto l'arco della giornata e della settimana, con l'adozione tendenziale a questo scopo delle forme di lavoro a tempo parziale e con la presenza significativa di ore di lavoro straordinario, che cresce con la dimensione dell'impresa/ente; insomma: pochi si trovano a svolgere tanto lavoro con scarsa soluzione di continuità;
2. la presenza maggioritaria di pratiche di lavoro con un contenuto limitato - scarse possibilità di carriera, scarsa autonomia e quasi nessun controllo - malgrado le retoriche sul cambiamento e la valorizzazione delle cosiddette «risorse umane», aspetto quest'ultimo che continua ad essere limitato ad una *élite* e che vede i lavori ancora molto caratterizzati dal profilo professionale di chi li svolge, dagli operai ai quadri;
3. la differente aspettativa rispetto all'attività delle organizzazioni di rappresentanza in relazione al diverso contenuto presente nel lavoro svolto.

In generale, infine, un aspetto a nostro avviso non trascurabile, anche alla luce della particolare curvatura assunta dal recente *revival* sul tema della qualità del lavoro in letteratura, è la necessità di acquisire dal campo di indagine non solo informazioni sui *caratteri* dei lavori svolti, informazioni ovviamente utili e necessarie, ma anche di tornare a rilevare i *giudizi* sulla qualità dei lavori, espressi da chi li svolge. Ciò permette di riportare i soggetti al centro del tema e così facendo di tornare a riconoscere nell'organizzazione del lavoro l'origine della questione, riportandola così al centro dei processi di negoziazione.

Riferimenti bibliografici

- Botey Gaude, Laura, Cabrita, Jorge, Eiffe, Franz, Gerstenberger, Barbara, Ivaškaitė-Tamošiūnė, Viginta, Parent-Thirion, Agnès, Peruffo, Eleonora, Weber, Tina e White, Christopher, 2022, *Working Conditions in the Time of COVID-19: Implications for the Future*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Castillo, Juan José e Prieto, Carlos, 1983, *Condiciones de trabajo. Un enfoque renovador de la sociología del trabajo*, Centro de investigaciones sociológica, Madrid.
- Esping-Andersen, Gosta, 1990, *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Gallie, Duncan, a cura di, 2007, *Employment Regimes and the Quality of Work*, Oxford University Press, Oxford.
- Gallie, Duncan, a cura di, 2013, *Economic Crisis, Quality of Work, and Social Integration. The European Experience*, Oxford University Press, Oxford.
- Gallino, Luciano, 1978, "Lavoro, Sociologia del", in Gallino, Luciano, *Dizionario di sociologia*, Utet, Torino, pp. 407-416.
- Gallino, Luciano, Baldissera, Alberto e Ceri, Paolo, 1976, "Per una valutazione analitica della qualità del lavoro", *Quaderni di sociologia*, XXV, n. 2-3, pp. 297-322.

- Guélaud, Françoise, Beauchesne, Marie-Noël, Gautrat, Jacques e Roustang, Guy, 1975, *Pour une analyse des conditions du travail ouvrier dans l'entreprise*, Colin, Paris.
- Holman, David, Holtgrewe, Ursula, Rafferty, Anthony, Ramioul, Monique e Vandekerckhove, Sem, 2015, *Convergence and Divergence of Job Quality in Europe 1995-2010. A Report Based on the European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 1988, *Encuesta nacional de condiciones de trabajo*, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid.
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 1995, *Encuesta nacional de condiciones de trabajo 1993*, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid.
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 1998, *III Encuesta nacional de condiciones de trabajo*, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid.
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2000, *IV Encuesta nacional de condiciones de trabajo*, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid.
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2004, *V Encuesta nacional de condiciones de trabajo*, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid.
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2010, *VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo (ENCT 2007)*, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid.
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2013, *VII Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2011*, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid.
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, 2017, *Encuesta Nacional de condiciones de Trabajo 6ª EWCS – España*, Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid.
- La Rosa, Michele e Cecere, Francesco, 1983, "L'approccio sociologico ai concetti di qualità del lavoro e di qualità della vita lavorativa: una proposta metodologica", *Sociologia del lavoro*, V-VI (1982-83), n. 17-18, pp. 127-152.
- Leschke, Janine, Watt, Andrew e Finn, Mairéad, 2008, *Putting a Number on Job Quality? Constructing a European Job Quality Index*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety, Bruxelles, 2008.
- Leschke, Janine, Watt, Andrew e Finn, Mairéad, 2012, *Job Quality in the Crisis – an Update of the Job Quality Index (JQI)*, ETUI, Bruxelles.
- Muñoz de Bustillo, Rafael, Fernández-Macías, Enrique, Esteve, Fernando, Antón, José-Ignacio, 2011, "E pluribus unum? A critical survey of job quality indicators", *Socio-Economic Review*, IX (2011), n. 3, pp. 447-475.
- Paoli, Pascal, 1992, *First European Survey on the Work Environment 1991-1992*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Paoli, Pascal, 1997, *Second European Survey on Working Conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Paoli, Pascal e Merlié, Damien, 2001, *Third European Survey on Working Conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Paoli, Pascal e Parent-Thirion, Agnès, 2003, *Working Conditions in the Acceding and Candidate Countries*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Parent-Thirion, Agnès, Macías, Enrique Fernández, Hurley, John e Vermeylen, Greet, 2007, *Fourth European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Parent-Thirion, Agnès, Biletta, Isabella, Cabrita, Jorge, Vargas, Oscar, Vermeylen, Greet, Wilczynska, Aleksandra e Wilkens, Mathijn, 2016, *6th European Working Conditions Survey. Overview Report*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

- Parent-Thirion, Agnès, Vermeulen, Greet, van Houten, Gijs, Lyly-Yrjänäinen, Maija, Biletta, Isabella, Cabrita, Jorge e Niedhammer, Isabelle, 2012, *5th European Working Conditions Survey. Overview Report*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Pirro, Fabrizio, 2000, *La qualità del lavoro. Analisi e prospettive*, Pensa MultiMedia, Lecce.
- Quinn, Robert P. e Staines, Graham L., 1979, *The 1977 Quality of Employment Survey. Descriptive Statistics, with Comparison Data from the 1969-70 and the 1972-73 Surveys*, University Of Michigan, Ann Arbor.
- Warhurst, Chris, Mathieu, Chris e Dwyer, Rachel E., a cura di, 2022, *The Oxford Handbook of Job Quality*, Oxford University Press, Oxford.

Sostenibilità, innovazione:
percezioni e prospettive per l'azione sindacale
*Serena Rugiero, Giuseppe Travaglini, Alessandro Bellocchi**

Introduzione

Il presente contributo si inserisce all'interno della più ampia *Inchiesta Nazionale* promossa dalla Cgil insieme alla Fondazione Giuseppe di Vittorio (Fdv) per indagare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori italiani partendo dalla loro esperienza, al fine di comprendere i bisogni e le aspettative per migliorare il mondo del lavoro e rendere più efficace l'azione del sindacato.

Questo studio rientra pertanto nel modello della *ricerca-intervento* a livello sindacale che trova nella attività di "inchiesta" un ambito di applicazione dei suoi metodi scientifici e del potere di *agency* dei lavoratori e dei loro rappresentanti¹.

In particolare, l'analisi proposta in questo capitolo sui risultati dell'*Inchiesta* relativi ai temi dell'*innovazione* e della *sostenibilità* ha lo scopo di contribuire a rafforzare l'azione collettiva di intervento a favore di una *giusta transizione ecologica e digitale*.

Un approccio di «transizione giusta», volto a garantire che le condizioni sociali siano parte integrante dell'azione per il clima², è stato guidato a livello inter-

* Serena Rugiero: Ricercatrice senior, Coordinatrice dell'Area di Ricerca Energia, Sviluppo e Innovazione, Fondazione Di Vittorio (Fdv).

Giuseppe Travaglini: Professore di Politica Economica, Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, Dipartimento di Economia, Società, Politica (Desp).

Alessandro Bellocchi: Ricercatore post-dottorato, Università degli Studi di Urbino Carlo Bo, Dipartimento di Economia, Società, Politica (Desp).

¹ Sul ruolo svolto dalla ricerca nell'orientare l'azione sindacale tramite lo strumento dell'inchiesta si vedano, tra gli altri, Di Nunzio (2021), Armano (2020) e Rieser (2015).

² Una *giusta transizione* rende necessaria la protezione dei diritti dei lavoratori e dei territori dagli effetti sociali ed economici che possono derivare dalla conversione ecologica. Infatti, come è noto, tali effetti colpiscono soprattutto coloro che sono maggiormente dipendenti dall'economia dei combustibili fossili che si intende superare. La transizione verso una economica *carbon neutral* deve pertanto essere "accompagnata", al fine di garantire che i diritti dei lavoratori siano protetti e che siano disponibili nuovi posti di lavoro (sostenibili e di qualità) attraverso interventi di sostegno all'occupazione, promuovendo la partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali, la formazione di nuove figure professionali, la riqualificazione e il ricollocamento dei lavoratori interessati dalla transizione occupazionale nella nuova economia verde. Queste misure non possono che

nazionale dal movimento sindacale già a partire dagli anni Novanta per diventare più recentemente uno degli elementi integranti del *Green Deal* europeo affinché “nessuno sia lasciato indietro”, garantendo pari opportunità nell’adattamento alla trasformazione economica verde e digitale dell’Europa (Commissione Europea, 2020). L’innovazione in favore della sostenibilità e della trasformazione tecnologica e digitale costituisce il più grande *driver* dell’epocale cambiamento dei processi produttivi e del mercato del lavoro a cui stiamo assistendo nelle economie avanzate.

È proprio l’intreccio tra sostenibilità, innovazione e digitalizzazione (e, più specificatamente, il ruolo di quest’ultima come fattore di accelerazione e flessibilizzazione dei processi trasformativi già in atto) a rappresentare la lente attraverso la quale leggere il cambiamento del tessuto produttivo e i nuovi rapporti tra impresa, forza lavoro e mercati (Rugiero e Di Nunzio, 2019).

Il superamento del modello fordista, l’esigenza di flessibilizzazione dei rapporti aziendali e delle nuove forme di organizzazione del lavoro, la globalizzazione delle catene del lavoro, la continua spinta ad innovazioni di processo e di prodotto sono forze attive che non possono essere governate al di fuori delle dinamiche di riforma ecologica e digitale dell’economia, che costituiscono una sfida centrale per le relazioni industriali e il dialogo sociale.

L’obiettivo di questo saggio è di fornire informazioni e riflessioni utili a cogliere da un punto di vista quali-quantitativo la trasformazione del mondo del lavoro italiano e l’emersione dei fabbisogni di intervento sindacale rispetto ai mutamenti posti dalla *twin transition*: la doppia transizione, da un lato, tecnologico-digitale e, dall’altro, ecologica, promossa dalla Commissione Europea e obiettivo prioritario del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza - Pnrr³.

A tal fine i prossimi due paragrafi sono dedicati ad inquadrare il tema della innovazione verso la digitalizzazione e la transizione ecologica rispetto all’azione del sindacato; la quarta sezione presenta una analisi esplorativa dei dati raccolti nell’ambito dell’inchiesta; l’ultimo paragrafo è dedicato alle considerazioni conclusive.

9.1. *Innovazione tecnologica e digitale: quali prospettive per l’intervento sindacale*

Il movimento sindacale europeo ha subito negli anni gravi processi di indebolimento a causa della globalizzazione e dei significativi cambiamenti che hanno colpito la struttura dei mercati del lavoro di tutto il mondo (Moen, 2017). A ciò si è aggiunto l’emergere delle *nuove tecnologie* e dei processi di *digitalizzazione* che

essere sviluppate attraverso il dialogo sociale tra i governi, i lavoratori, i datori di lavoro e la contrattazione collettiva (Rugiero, 2021).

³ A livello europeo si veda: Muench et al. (2022), mentre a livello nazionale il riferimento è <https://www.mimit.gov.it/it/pnrr/piano>.

hanno ampiamente trasformato sia gli spazi lavorativi che quelli sociali, lasciando al sindacato italiano delle grandi questioni che restano ad oggi aperte.

Le modalità e il ritmo con cui le nuove tecnologie hanno invaso l'economia non sono omogenee, né tra i paesi né tra i settori. Ciò lascia intendere che ogni attività legata ai processi di digitalizzazione deve necessariamente essere analizzata nel suo contesto specifico. L'esplosione del Covid-19 ha accelerato questi cambiamenti, tra cui l'implementazione del *telelavoro* e dei sistemi di comunicazione digitale sul posto di lavoro e negli ambienti sociali, aprendo la strada a una migrazione accelerata verso le nuove tecnologie.

I processi di *digitalizzazione* e *robotizzazione* dell'economia, di "Industria 4.0" si sono ampiamente diffusi e sono stati incorporati (in misura diversa) da aziende e paesi, trasformando varie dimensioni del mondo del lavoro (Gunal e Karatas, 2019), così come delle soggettività, identità e solidarietà delle rappresentanze collettive/ della sfera personale dei singoli lavoratori.

Ne risulta una *matrice delle relazioni industriali* molto diversa da quella che abbiamo conosciuto negli ultimi cinquanta anni: nuove forme di lavoro, nuovi punti di servizio, uso di dispositivi elettronici e questioni legate all'utilizzo di dati e algoritmi. In tal senso, la cosiddetta "*quarta rivoluzione industriale*" è definita più dalla transizione verso nuovi sistemi costruiti sull'infrastruttura della rivoluzione digitale (precedente) che da un gruppo di nuove tecnologie emergenti (Xu et al., 2018).

La digitalizzazione pone dunque *due grandi sfide ai sindacati*: all'interno del mondo del lavoro e delle aziende e all'interno dei sindacati stessi per quanto riguarda la loro struttura organizzativa e la loro capacità di intercettare i bisogni sempre più eterogenei dei lavoratori.

Il *data mining*, i *big data*, l'intelligenza artificiale, nonché l'ampio utilizzo di algoritmi nelle piattaforme digitali non riguardano, come in passato, singole categorie lavorative e stanno travolgendo in maniera più o meno diretta tutto il mondo del lavoro, inclusi i colletti bianchi che erano stati influenzati solo marginalmente dalla tornata innovativa precedente legata alla terza rivoluzione industriale.

Nel campo delle relazioni industriali, la gestione algoritmica ha reso possibili nuove forme di controllo. L'aumento del lavoro a distanza, del lavoro tramite piattaforma, dell'automazione e dell'impiego di robot anche al di fuori delle catene di produzione, ha portato a nuove forme di lavoro negli uffici, nelle fabbriche e a casa. A sua volta tale trasformazione ha prodotto nuove disuguaglianze, ampliando i divari esistenti e approfondendo le crisi di rappresentanza (Upchurch e Graham, 2016). Il mondo del lavoro attuale è pertanto caratterizzato da nuove entità lavorative, nuove forme di occupazione, un aumento del subappalto e dell'esternalizzazione, situazioni che rendono sempre più fragile il diritto al lavoro e richiedono una modernizzazione degli strumenti di sicurezza e protezione sociale.

Le innovazioni non possono dunque limitarsi ai soli prodotti o processi delle aziende, ma devono necessariamente estendersi alle istituzioni, le quali sono

chiamate a sviluppare nuovi standard normativi e nuovi meccanismi di protezione affinché il lavoro e lavoratori non subiscano le trasformazioni del mondo del lavoro in maniera passiva.

In questo contesto, la presente analisi intende delineare il modo in cui la digitalizzazione, hanno impattato sull'occupazione, sul lavoro e sulle condizioni lavorative e, allo stesso modo, come questi sono stati influenzati dalla pandemia. In secondo luogo, come la digitalizzazione influisce sulla vita dei sindacati per quanto riguarda il loro rapporto con gli iscritti. I risultati di questo studio esplorativo e descrittivo forniscono un quadro aggiornato del livello di digitalizzazione e servono come preziosi input per riflettere e pianificare attività di formazione per sostenere i sindacati nell'affrontare queste sfide e prepararsi ai “diversi futuri del lavoro”. Allo stesso tempo, aiutano a capire come la digitalizzazione sia penetrata nelle organizzazioni sindacali, cambiando sia i loro canali di comunicazione sia il modo di gestire e conservare le proprie informazioni.

9.2. *Transizione ecologica e identità sindacale*

La digitalizzazione si interseca, come potenziale fattore abilitante e di accelerazione, anche con i processi di transizione ecologica di cui l'Europa intende essere leader⁴ che porta a ridefinire il ruolo dell'azione sindacale in relazione alla costituzione di un nuovo modello di sviluppo. A mettere in discussione i presupposti stessi del modello socio-economico sui cui si è edificato il processo di modernizzazione nelle società industriali è infatti proprio l'esplosione della crisi ambientale che segna il tramonto del mito di una crescita economica immune dai limiti allo sviluppo imposti dalle risorse naturali (Rugiero, 2021).

Il perseguimento della decarbonizzazione del sistema economico capitalistico implica un ridisegno del ruolo e degli strumenti di azione del sindacato attraverso nuove pratiche di negoziazione, nuovi temi della contrattazione e il rafforza-

⁴ In linea con l'impegno dell'Ue nei confronti dell'azione globale per il clima nell'ambito dell'accordo di Parigi (Unfccc, 2015), nel novembre 2018 la Commissione Europea ha fissato l'obiettivo di un'Europa «primo continente climaticamente neutrale» entro il 2050. Il *Green Deal europeo* è la tabella di marcia per raggiungere l'azzeramento delle emissioni nette di gas serra per l'economia dell'Ue, con degli obiettivi intermedi al 2030 fissati dal *Pacchetto Fit for 55*. Una ulteriore accelerazione in favore della decarbonizzazione è riconducibile sia alla crisi pandemica da Covid-19 con il *Next Generation Europe* e i *Piani nazionali di ripresa e resilienza* – il cui obiettivo è di mitigare gli impatti economici e sociali della pandemia garantendo una ripresa sostenibile che promuova una transizione verde – sia dal conflitto in Ucraina con il *REPowerEU*, che intende dare ulteriore impulso alla transizione energetica nello svincolarsi rapidamente dalla dipendenza energetica verso la Russia. Recentemente, la Commissione Europea ha pubblicato il *Green Deal Industrial Plan for the Net-Zero Age-Gdip*, il piano industriale per un Green Deal per l'era delle emissioni-nette zero, una riforma di politica industriale ampia, incentrata sulla semplificazione autorizzativa e per l'erogazione dei fondi, sulle competenze e sull'aumento di spesa verso le tecnologie low-carbon e l'economia circolare.

mento degli scambi tra categorie per governare il carattere “sistemico” della transizione ecologica che richiede a sua volta un disegno di politica integrata sul piano del clima, dell’occupazione, della formazione, della pianificazione industriale e sociale (*ibidem*).

Va considerato che in primo luogo la transizione ecologica può configurarsi come leva di rilancio produttivo e occupazionale creando nuove opportunità economiche con lo sviluppo di posti di lavoro verdi (cd. *green jobs*). In particolare, lo sviluppo delle fonti di energia rinnovabili, della efficienza energetica e del paradigma della circolarità attiva una domanda di nuove professionalità e competenze in diversi comparti, anche al di fuori dei tradizionali settori verdi e investendo l’intero ventaglio delle professioni esistenti (sia le alte professionalità che i profili esecutivi) (Rugiero, 2012).

In tal senso è di centrale importanza l’implementazione di programmi di formazione adeguati a sostenere lo sviluppo dei profili che stanno emergendo, rispondendo tanto all’esigenza di una ulteriore professionalizzazione delle figure già consolidate, quanto a quella di definire competenze e funzioni di nuovi soggetti del “lavoro verde” (riqualificazione e riconversione di figure professionali), oltre che funzionali al reinserimento nel mercato del lavoro di coloro che ne sono usciti, soprattutto in questa fase di crisi economica e ambientale. La formazione ricopre pertanto un ruolo determinante per il ruolo dei lavoratori come agenti di trasformazione e in riferimento alla gestione dei possibili rischi sociali derivanti dai processi di innovazione socio-sostenibile connessi alla riconversione ecologica dell’industria.

La transizione in favore di una economia *carbon neutral* infatti implica anche la chiusura di attività non più economicamente remunerative e ambientalmente sostenibili (come, ad esempio, in campo energetico le centrali termoelettriche e le raffinerie) ed interventi di trasformazione di prodotto e di processo trasversali a tutti i settori, con conseguenze particolarmente serie per i settori *energy intensive* (come la chimica, il siderurgico, il cemento, la ceramica, il vetro, etc.) che costituiscono la colonna vertebrale del sistema manifatturiero italiano (Rugiero, 2022).

Per evitare i rischi di impoverimento del tessuto economico e sociale, di desertificazione industriale e di delocalizzazioni di professionalità e processi produttivi, così come la sperequazione tra i lavoratori dei settori tradizionali rispetto ai nuovi settori green, è necessario salvaguardare le tutele lavorative e contrattuali, garantire la riqualificazione e il ricollocamento dei lavoratori coinvolti nei processi di transizione ecologica e la riconversione dei siti oggetto delle dismissioni mediante politiche di *just transition* radicate nei processi di una contrattazione collettiva innovativa e di un dialogo sociale *multi-stakeholders* (Rugiero et al. 2017).

La riflessione sulla innovazione e la sostenibilità all’interno del percorso di ricerca-azione sviluppato dalla Fondazione Di Vittorio⁵ e a cui è dedicata

⁵ Si vedano i lavori svolti su questi temi dall’Area “Energia, Sviluppo e Innovazione” <https://www.fondazionedivittorio.it/it/ricerca/energia-sviluppo-e-innovazione>.

questa parte dell’Inchiesta permette pertanto di comprendere, da un lato, l’esigenza di un nuovo sistema in cui il confronto e la negoziazione devono avvenire nella fase decisionale di progettazione dei cambiamenti, anziché come contrattazione *ex post* in cui il sindacato è chiamato ad intervenire solo sulle conseguenze della trasformazione e, dall’altro, qual è il ruolo del lavoro e della sua rappresentanza come agenti pro-attivi nella costruzione di un diverso modello di sviluppo.

In tal senso, si può parlare del contributo del sindacato allo sviluppo di una transizione ecologica di tipo *labour-oriented*, vale a dire basata su una narrativa del mutamento che non si affidi solo ai progressi della tecnica e della scienza (*ecological modernization*) o all’azione del mercato (*market-based*), ma che dia voce a coloro sui quali ricadono gli effetti distributivi della transizione e che possono essere gli agenti attivi di questa trasformazione (Rugiero, 2021).

In questo quadro appare fondamentale comprendere *in primis* il punto di vista dei lavoratori e delle lavoratrici sui temi della innovazione in favore della sostenibilità e della digitalizzazione sui luoghi di lavoro.

La caratteristica dell’inchiesta è proprio quella di rilevare percezioni, atteggiamenti ed aspettative di chi, prestando la propria opera, consapevole o meno, è comunque protagonista dei mutamenti in atto nei modelli organizzativi, nelle condizioni di lavoro e nei processi produttivi indotti dalla innovazione tecnologica e sostenibile.

Lo scopo del presente lavoro è di mettere in connessione il livello macro e strutturale dei profondi cambiamenti legati alla transizione digitale ed ecologica – influenzati dal contesto socioeconomico nazionale e internazionale e dal ruolo dell’impresa a livello settoriale e di filiera – con quello micro e attoriale dei lavoratori e delle lavoratrici che danno corpo ai processi trasformativi sociotecnici in cui si sostanzia la relazione dialettica ambiente/società e lavoro/innovazione.

9.3. I risultati dell’Inchiesta

In linea con le premesse di questo studio si è deciso di assumere per l’analisi una chiave analitica di tipo multilivello basata sulla dimensione *attore e struttura*, focalizzando l’attenzione sulle potenzialità e sui rischi dell’innovazione a livello micro e macro. Più precisamente, si è scelto di analizzare le percezioni e le aspettative dei lavoratori in riferimento a: (i) i *drivers* della transizione ecologica e digitale e considerando altresì il tema della crisi economica ed energetica scaturite dalla pandemia e dal conflitto in Ucraina (*contesto socio-economico*); (ii) l’innovazione rispetto alla dimensione focalizzata sull’impresa e la sua collocazione nella catena del valore (*contesto aziendale, settoriale, di filiera*); (iii) le trasformazioni del lavoro indotte dall’innovazione green, tecnologica e digitale in termini di condizioni e

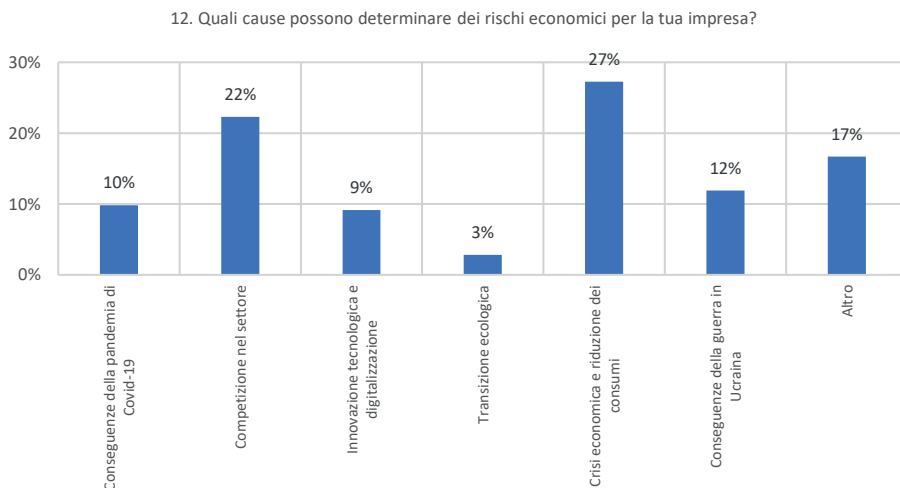
qualità, nonché le richieste di azione per il sindacato a livello di strategie generali, di contrattazione nazionale e decentrata, di servizi di tutela individuale (*dimensione focalizzata sul lavoratore/lavoratrice*). Nel presentare i risultati dell'indagine si segue dunque un'analisi ad "imbuto". Si inizia dal contesto socioeconomico di riferimento, che consente di identificare i fattori di rilievo per le dimensioni chiave analizzate dal report (transizione ecologica e digitale, crisi economica ed energetica), per poi procedere ad un'analisi approfondita del contesto aziendale ed infine della sfera individuale dei singoli lavoratori e delle singole lavoratrici. Per delle statistiche approfondite sul campione (confronto tra universo (dati Istat) e campione dell'inchiesta, distribuzione dei questionari per settore, etc.) si rimanda al documento con i primi risultati pubblicati relativi all'inchiesta nazionale (Di Nunzio, 2023).

Hanno partecipato al sondaggio più di 50.000 rispondenti e i questionari validi per l'analisi sono 31.014 (62,03%). I tassi di risposta sono relativamente elevati e nelle domande utilizzate nelle analisi a seguire vanno da un minimo di 50% ad un massimo del 100. Il campione ha una prevalenza femminile (54,5% di lavoratrici), con un'incidenza superiore alla media degli occupati dell'universo (a prevalenza maschile). I tassi di risposta sulle singole domande non sono tra loro troppo dissimili.

9.3.1. *Transizione ecologica e digitale: fattori di contesto e prospettive delle imprese*

Tra i fattori macroeconomici di contesto identificati dalle lavoratrici e dai lavoratori italiani come potenziale causa di rischio economico per le imprese di appartenenza spiccano soprattutto la *crisi economica* e la *riduzione dei consumi* (27%) e la *competizione serrata all'interno del settore* (22%) (fig. 9.1). Va invece notato come non siano fattori di per sé in grado di destare particolare preoccupazione le *conseguenze della pandemia di Covid-19* (10%) e la *guerra in Ucraina* (12%), i quali vengono allo stesso modo visti soltanto come shock temporanei (nonostante tali variabili influiscano fortemente proprio sulla crisi economica e sulla contrazione dei consumi che tanto spaventano i rispondenti). Anche l'*innovazione tecnologica* e la *digitalizzazione* (9%), così come la *transizione ecologica* (3%), che avranno invece sicuramente un impatto di lungo periodo, non sono fonte di particolare preoccupazione. Quest'ultimo dato è particolarmente interessante, in quanto permette di creare un clima favorevole con cui i lavoratori possano affrontare insieme alle istituzioni e al sindacato la minaccia concreta di degrado ambientale in un contesto di *giusta transizione* (Rugiero 2021). Ovviamente l'assenza di rischio percepito per l'attività di impresa deve essere affiancata da una consapevolezza concreta per quanto riguarda l'impatto negativo della minaccia ambientale sulla società. Di qui il *duplice ruolo* svolto dai policymakers nel guidare la transizione.

Fig. 9.1 - Il contesto socioeconomico: le cause

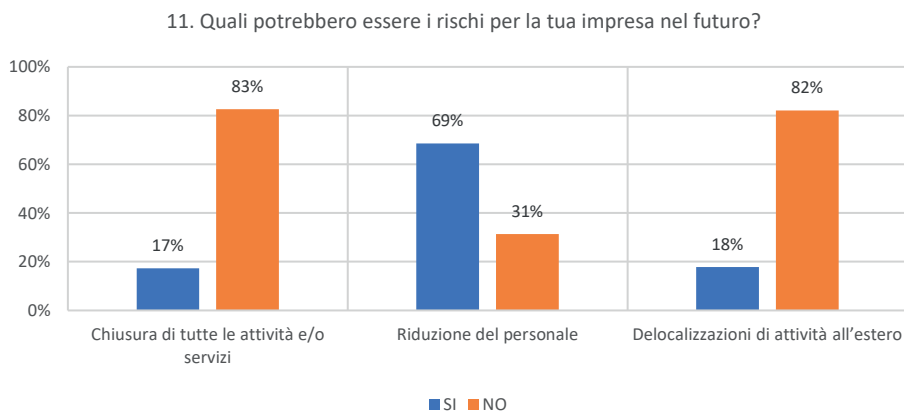


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

A tale riguardo, appare opportuno indagare in maniera più approfondita quali sono i *rischi percepiti* in relazione ai fattori di contesto sopra identificati. Questi sono riportati nella figura 9.2 a seguire. Per gran parte dei lavoratori (69% circa) il rischio più grande associato alle trasformazioni in atto a livello globale è legato ad una potenziale *riduzione del personale* da parte delle imprese. Solamente una quota residuale di lavoratori considera invece probabile la *chiusura di tutte le attività* (17%) o la *delocalizzazione* delle stesse all'estero (18%).⁶ Queste percezioni tendono dunque a confermare il quadro tracciato dall'Istat secondo cui sta rallentando la tendenza a delocalizzare le attività aziendali, in quanto la riduzione dei costi incide sempre in modo rilevante nelle scelte delle imprese industriali per il trasferimento all'estero (Istat 2019). In maniera analoga i dati tendono a confermare come, sempre secondo l'Istat (questa volta nel proprio rapporto annuale), la mancanza di liquidità delle imprese e l'attuale rallentamento economico possa manifestarsi con un contraccolpo sugli investimenti e una riduzione dell'input di lavoro (Istat 2020).

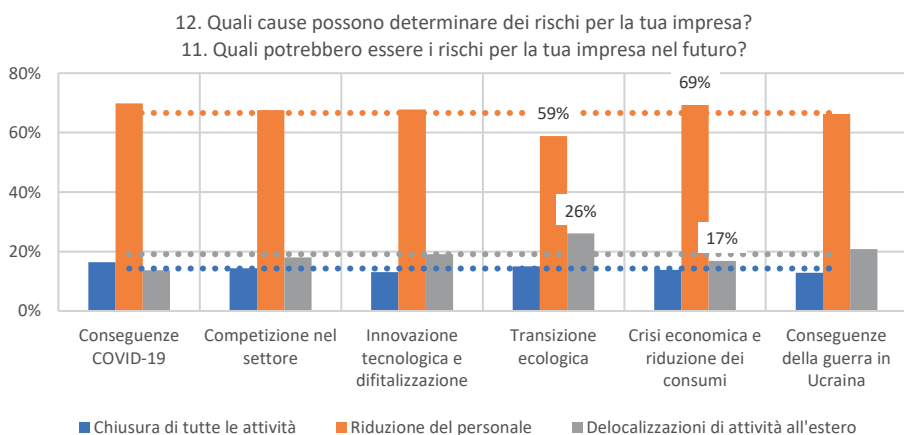
⁶ La decisione di un'impresa di delocalizzare all'estero parte della propria produzione viene spesso utilizzata per aggirare le tutele del diritto del lavoro. Ciò risiede nella struttura del sistema produttivo italiano. Si tratta, infatti, di un sistema a rete, soprattutto in certi comparti produttivi esposti alla concorrenza internazionale. La grande impresa per tradizione non realizza al suo interno l'intero prodotto, ma si limita a progettare, assemblarlo e commercializzarlo. Per farlo, acquista da Pmi sparse sul territorio i semilavorati realizzati sulla base di precise indicazioni. La delocalizzazione, dunque, si realizza risolvendo i contratti di fornitura stipulati con fornitori nazionali e acquistando gli stessi semilavorati da fornitori stranieri (Carinci 2006).

Fig. 9.2 - Il contesto socioeconomico: i rischi



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 9.3 - Il contesto socioeconomico: cause e rischi



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Possiamo quindi farci un'idea più precisa sulla relazione che intercorre tra *cause* e *rischi* percepiti incrociando la domanda n. 11 del questionario relativa a *quali potrebbero essere i rischi per la propria impresa/ente nel prossimo futuro* con la domanda n. 12 relativa alle *cause che possono determinare tali rischi*. Questo esercizio viene proposto nella figura 9.3. Quello che emerge dall'analisi è come la *crisi economica* e la *riduzione dei consumi* destino maggiore preoccupazione per il loro impatto sulle decisioni delle imprese in merito al personale, mentre la *transizione ecologica* è associata ad un potenziale rischio soprattutto in termini di possibili delocalizzazioni (si veda il confronto tra le colonne e le medie tratteggiate per

ciascuna dimensione). Infine, le rimanenti cause (conseguenze Covid-19, competizione nel settore, innovazione tecnologica e conseguenze della guerra in Ucraina) presentano dei profili di rischio assimilabili tra loro nella visione dei lavoratori sia in termini di potenziale impatto sull'attività di impresa che di delocalizzazione della stessa.

9.3.2. *Il contesto aziendale: percezione e caratteristiche dell'innovazione*

Come è noto, il termine *innovazione* fa riferimento a un *concetto multidimensionale* che non può essere ricondotto a un singolo fattore. Si parla di *concetto* proprio perché l'attività innovativa può essere vista come un processo, una cultura, una tecnologia, delle risorse umane e molte altre nozioni che ne sono alla base. Pertanto, è utile chiarire in via definitoria che tipo di innovazione hanno in mente i rispondenti al questionario nel momento in cui fanno riferimento ad essa. Tipicamente in letteratura si usa distinguere tra *innovazione di prodotto*, la quale si riferisce alla creazione e all'introduzione di un bene o servizio nuovo sul mercato o di una versione migliorata di un prodotto precedente; e *innovazione di processo*, che consiste invece nell'implementazione di un metodo di produzione o di consegna nuovo o migliorato (Flach e Irlacher 2018). La domanda n.8 cerca di catturare queste due dimensioni (tecnologia-strumenti e prodotti-servizi).

In tal senso, un primo risultato interessante è che non emergono grosse differenze riguardo a come le due forme di innovazione vengono percepite dalle lavoratrici e dai lavoratori (fig. 9.4(a)). Sia che si faccia riferimento a *tecnologia e strumenti* sia che si faccia riferimento a *prodotti o servizi innovativi*, il risultato è piuttosto chiaro e uniforme: il 41% delle imprese italiane innova *poco o nulla*, il 28% *abbastanza* e solamente il 21% innova *molto*. In maniera analoga è utile avere un'idea di quali sono le attività sviluppate in favore della *sostenibilità ambientale* e, in particolare, capire se le imprese hanno introdotto innovazioni rivolte soprattutto al *risparmio energetico e alla riduzione dei consumi* oppure se orientate a *ridurre il loro impatto ambientale* (fig. 9.4(b)). La differenza principale che emerge se si guarda alle azioni è che, oltre la metà dei rispondenti (54%) ritiene che le imprese in cui operano siano *abbastanza* (35%) o *molto* (19%) attente al risparmio energetico e alla riduzione dei consumi. Se invece si sposta il focus alle innovazioni, la quota di *imprese innovative* sul fronte ambientale scende al 44% (di cui 29% abbastanza e solamente 15% molto). Togliendo le risposte classificate come “non so”, le imprese *poco o per nulla attente al risparmio energetico* sono meno della metà del totale, mentre quelle *poco o per nulla innovative* sul piano ambientale rappresentano all'incirca il 50%.

La figura 9.4(c) infine mette in luce la relazione che intercorre tra innovazione e sostenibilità ambientale. Per farlo utilizza i rispettivi indici che sono stati costruiti sulla base delle risposte alle domande: 8.a/b e 9.a/b rispettivamente. Entrambi gli indici possono assumere tre diverse modalità: bassa,

media e alta. Il risultato, forse non troppo sorprendente ma comunque molto interessante è che le imprese meno innovative dal punto di vista tecnologico sono anche quelle caratterizzate da più bassa sostenibilità ambientale (63% circa), contro il 28% a media sostenibilità e soltanto l'8% ad alta sostenibilità. Queste percentuali sono praticamente invertite quando il confronto viene fatto all'interno del gruppo di imprese ad alta innovazione (63, 25,12).

Fig. 9.4 - Innovazione di prodotto o innovazione di processo?

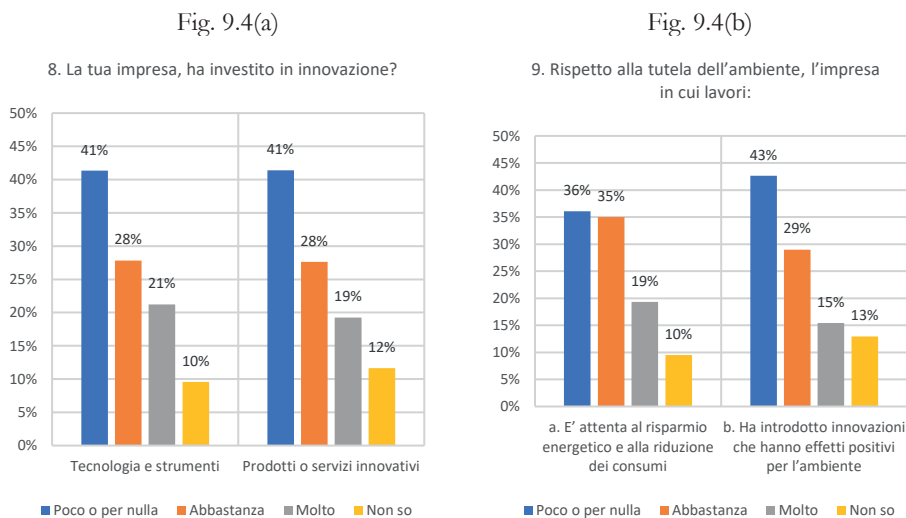
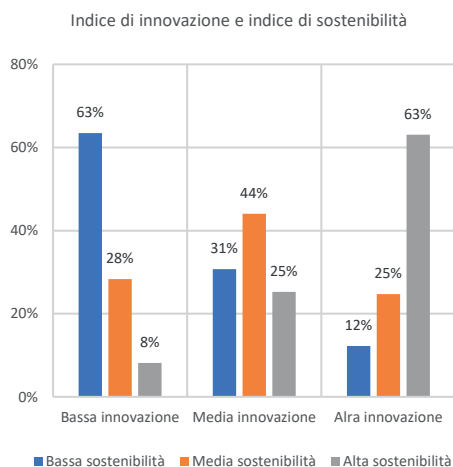


Fig. 9.4(c)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

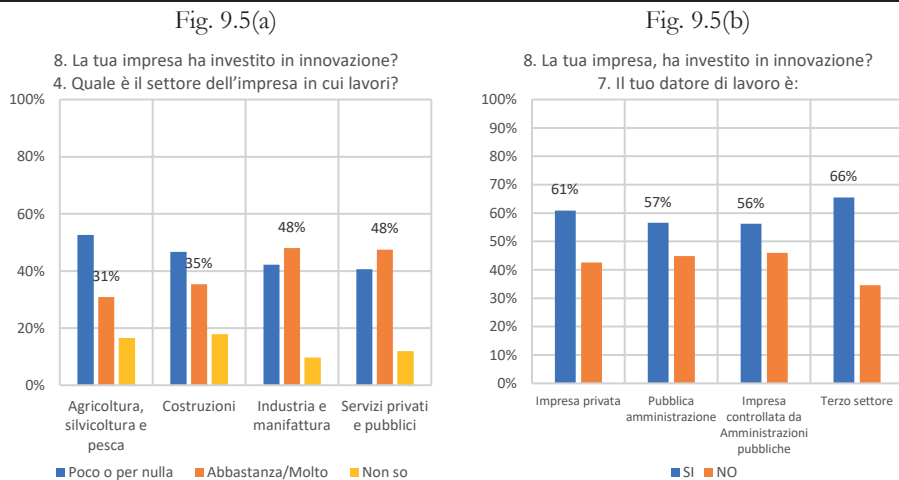
Dal punto di vista dei lavoratori, dunque, si osserva in generale la percezione di una *scarsa propensione delle imprese italiane a introdurre innovazioni* sia di prodotto che di processo. Ciò conferma studi recenti che dimostrano che solo una minoranza delle piccole e medie imprese (Pmi) italiane può contare su *tecnologie avanzate e processi produttivi digitalizzati* necessari a competere sui mercati globali (Osservatorio Innovazione Digitale 2020). Se da un lato, infatti, l'*innovazione* e la *digitalizzazione* sono divenuti sempre più rapidi e pervasivi, avere un sistema produttivo nazionale poco innovativo rappresenta non solo un fattore di rischio per la crescita di produttività e salari, ma anche un ulteriore driver di disuguaglianza tra le imprese (Bloise et al. 2021; Bellocchi et al., 2021a e b). Un dato quest'ultimo che si pone in linea con le rilevazioni del *Community Innovation Survey* (Cis) e dell'indagine Istat su come la crisi associata all'emergenza sanitaria Covid-19 abbia ridotto significativamente la propensione a innovare delle imprese e causato un crollo delle spese per l'innovazione e un differimento dei piani di investimento (Istat 2022). D'altra parte, lo stesso CIS rivela come la crisi sembri aver dato una spinta importante all'adozione di nuovi modelli organizzativi interni con l'introduzione di nuove tecnologie digitali nel campo dell'organizzazione del lavoro.

Senza troppa sorpresa dai dati emerge come le imprese che *innovano meno* sono quelle del settore agricolo e delle costruzioni, mentre quelle che *innovano di più* fanno riferimento invece soprattutto a industria e servizi (fig. 9.5(a)). Le innovazioni nel settore delle costruzioni tendono infatti ad essere incrementali ed evolutive, senza cambiare radicalmente i processi sottostanti (Bellocchi e Travaglini 2021). In maniera analoga, l'industria agroalimentare è tradizionalmente considerata conservatrice, matura e con un *basso livello di innovazione* (Triguero 2019). Al contrario, l'industria manifatturiera si conferma, insieme ai servizi pubblici e privati tra i settori *più dinamici* dell'economia (48% di imprese con attività innovative), nonostante sia stata colpita negli ultimi anni da un calo degli investimenti in innovazione (soprattutto tra le piccole imprese) (Istat 2022). Quest'ultimo risultato viene confermato anche dalla figura 9.5(b).

Incrociando le attività innovative dell'impresa per quanto riguarda tecnologie e strumenti (ricordiamo che il dato per *prodotti o servizi innovativi* è analogo – come mostrato nella figura 9.4 commentata in precedenza) con il datore di lavoro (pubblico o privato), notiamo come sebbene le imprese private risultino in media più innovative rispetto a quelle pubbliche, la differenza con il settore pubblico non è troppo marcata (61% contro 57%). Sorprendentemente, il *terzo settore* (che include cooperative, associazioni, imprese sociali, etc.) risulta essere quello più dinamico e attento a introdurre innovazioni. Ciò si pone in linea con quanto rilevato recentemente da un'indagine di Deloitte (2021) secondo cui oltre il 70% delle imprese italiane operanti nel campo dichiara di investire in

innovazione sia in ottica di miglioramento della propria offerta di prodotti e servizi, sia per quanto concerne l'ottimizzazione dei processi.

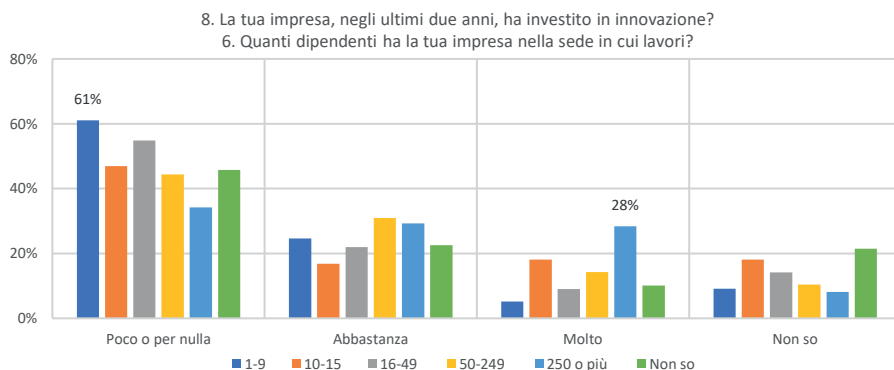
Fig. 9.5 - *Innovazione tecnologica e settori produttivi*



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Si osserva inoltre una relazione significativa tra la *dimensione dell'impresa* e la capacità di mettere in moto i processi innovativi necessari ad introdurre innovazione di prodotto, di processo e organizzative (fig. 9.6). Le *piccole imprese* (da 1 a 9 dipendenti) hanno uno svantaggio rispetto alle *medie* (50-249) e soprattutto *grandi imprese* (più di 250 dipendenti) in termini di capacità innovativa. La dimensione delle imprese è un *fattore critico storico* del sistema produttivo italiano, ma non spiega da sola il lento declino della produttività nazionale iniziato negli anni '90, quando la dimensione media delle imprese italiane era simile a quella attuale (Ocse 2020).

Fig. 9.6 - *Innovazione tecnologica e dimensione d'impresa*



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Si osserva infine una *differenza significativa nella percezione degli investimenti innovativi fatti dall'azienda*, che tende a crescere con l'*inquadramento professionale* (fig. 9.7). Infatti, mentre gran parte dei quadri o dirigenti dichiara che la propria impresa ha messo in capo investimenti consistenti, questa quota scende al 57% tra gli impiegati e al 37% tra gli operai. Questo fatto stilizzato mette in luce una difficoltà oggettiva del management nel comunicare informazioni ai dipendenti e migliorare dunque il loro coinvolgimento nelle decisioni di investimento dell'impresa (Rangus e Slavec 2017).

Fig. 9.7 - Innovazione tecnologica e inquadramento professionale



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Sebbene siano necessari ulteriori approfondimenti in merito al tipo di investimenti in innovazione a cui fanno riferimento i rispondenti al questionario e sebbene vada considerato il complesso nesso non lineare tra produzione, progresso scientifico e tecnologia⁷, appare opportuno ribadire l'importanza del confronto *ex ante* con i lavoratori sulle scelte di progettazione dei cambiamenti. Questo elemento, unito alla *qualificazione del lavoro* e al *diritto alla formazione*, è infatti essenziale per garantire una governance democratica dei processi di innovazione, ma richiede a sua volta l'introduzione di elementi innovativi nelle forme di partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese.

⁷ Va osservato che spesso i lavoratori vengono inseriti in imprese innovative (ad esempio, nel settore ambientale) ma svolgono mansioni che non differiscono da quelle che svolgerebbero in qualsiasi altro settore produttivo, non entrando quindi mai in contatto con le nuove tecnologie; così come può accadere di lavorare in contesti tradizionali ma di assumere nuovi comportamenti dettati da mutamenti in chiave innovativa delle politiche d'impresa che portano ad acquisire nuove competenze, abilità e conoscenze legate allo sviluppo tecnologico e/o sostenibile.

9.3.3. Il contesto lavorativo: trasformazione del lavoro indotta dall'innovazione

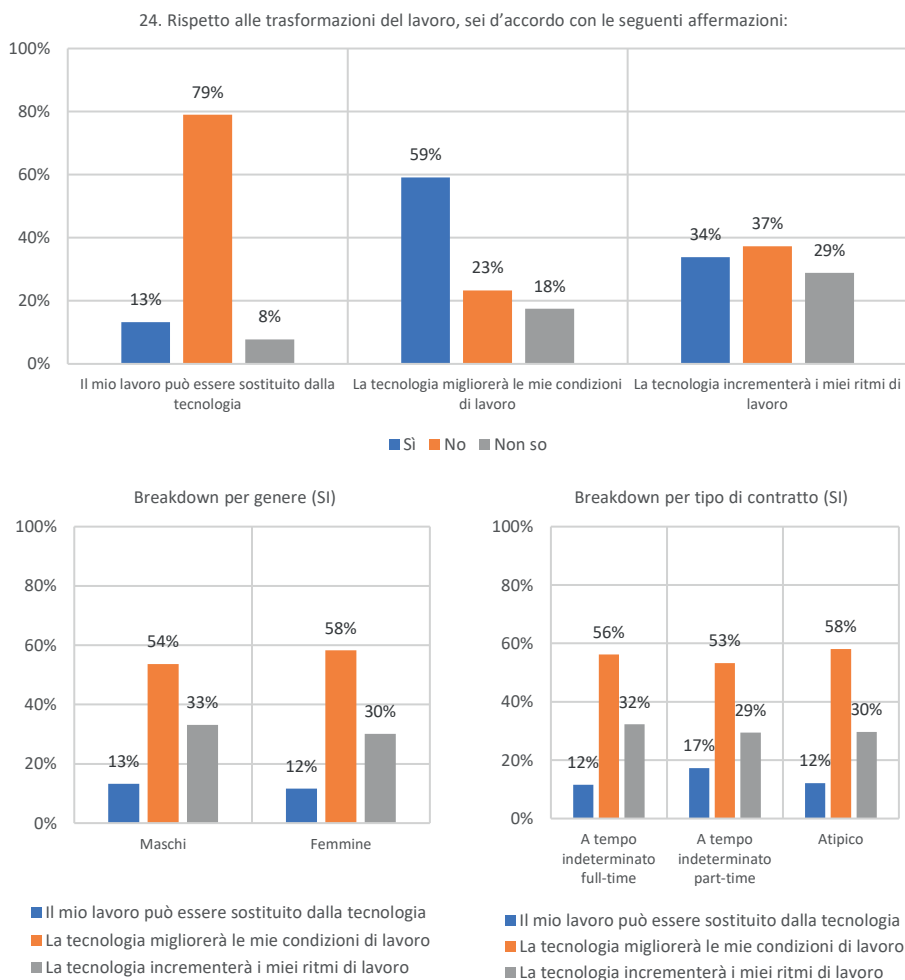
Riguardo agli impatti dei processi di innovazione e digitalizzazione su occupazione, organizzazione e condizioni di lavoro i dati dell'Inchiesta sono in linea con la letteratura che pone in evidenza gli *effetti contrastanti dell'innovazione* sulle *professioni*: con previsioni basate su una combinazione di creazione, perdita e trasformazione di posti di lavoro e cambiamenti non univoci nei contenuti, nelle qualifiche, nella qualità e nei rapporti lavorativi (Cedefop ed Eurofound 2018; Ocse 2019; Eurofound and Ilo 2019).

In particolare, da un lato, l'automazione spesso crea tanti posti di lavoro quanti ne distrugge nel tempo. I lavoratori che possono lavorare con le macchine sono infatti più produttivi di quelli che ne sono privi; questo riduce i costi e i prezzi di beni e servizi e aumenta il potere d'acquisto dei consumatori finali. Di conseguenza, i consumatori spendono di più, il che porta alla creazione di nuovi posti di lavoro. Dall'altro lato, ci sono lavoratori e professioni che ne subiscono gli effetti negativi, in particolare quelli che sono stati direttamente sostituiti dalle macchine e quelli che devono competere con loro (Acemoglu 2002). Come è noto, l'automazione digitale a partire dagli anni '80 ha aumentato la disuguaglianza del *mercato del lavoro* (Acemoglu e Restrepo 2022). I lavoratori in grado di integrare la nuova automazione e di svolgere mansioni che vanno oltre le capacità delle macchine, spesso godono di una retribuzione in crescita. Tuttavia, i lavoratori che svolgono mansioni analoghe e che possono essere sostituiti dalle macchine, si trovano ora in una situazione peggiore. In generale, l'automazione sposta anche i compensi dai lavoratori ai proprietari delle imprese, che godono di maggiori profitti con una minore necessità di manodopera (e quindi un minor esborso di redditi da lavoro) (Bellocchi e Travaglini 2023, Bellocchi et al. 2023). Alcune di queste riflessioni sembrano emergere in maniera evidente anche dai dati dell'inchiesta (fig. 9.8), considerando che la *digitalizzazione* è percepita dai rispondenti, allo stesso tempo, come fonte di opportunità ed elemento di criticità.

Rispetto alle trasformazioni del mercato del lavoro la percezione generale degli intervistati è che la tecnologia *non sarà da sola in grado di sostituire il lavoro* (79%), ma che al contrario contribuirà a *migliorare le condizioni di lavoro* (59%). Scomponendo i risultati per *sesso e tipologia contrattuale*, chi pensa che il proprio lavoro potrà essere effettivamente sostituito dalla tecnologia ha in prevalenza un contratto a tempo indeterminato part-time (17% contro 12% degli indeterminati full-time e degli atipici), mentre non si rilevano differenze significative nelle risposte tra maschi e femmine (13% e 12% rispettivamente). Al contrario, quando si parla di miglioramento delle condizioni di lavoro le femmine sembrano essere più ottimistiche dei maschi (58% contro 54%), così come i lavoratori con contratti atipici, rispetto alle altre tipologie contrattuali (58% contro 56 e 53%). Non risulta invece chiaro l'impatto che la tecnologia avrà sui ritmi di lavoro e non si osservano spaccature degne di nota su tale dimensione, giacché in questo caso tutte le risposte sono

allineate e vanno da un minimo pari al 29% dei sì (tempo ind. Part-time) ad un massimo pari al 33% (maschi).

Fig. 9.8 - *Innovazione tecnologica e percezione dei lavoratori (breakdown per sesso e tipologia contrattuale)*

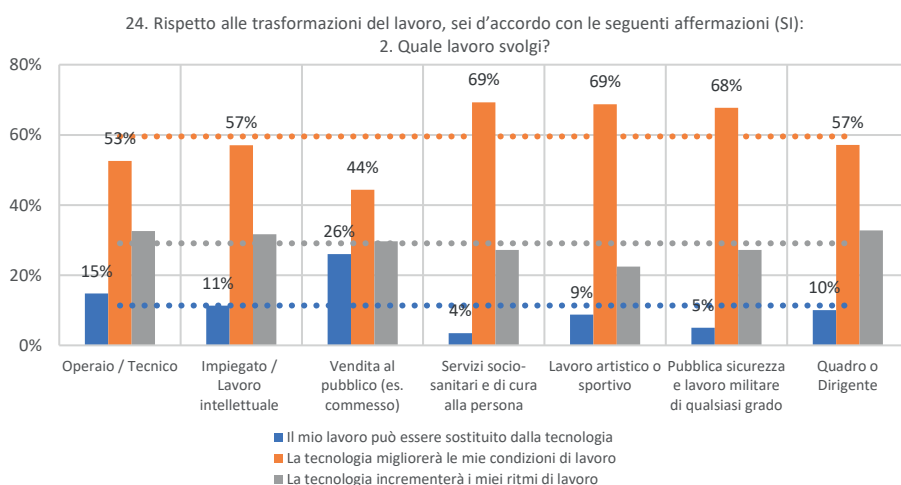


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Infine, una certa polarizzazione emerge nel momento in cui si va a indagare la *percezione dell'innovazione* rispetto ai settori e all'*inquadramento professionale* (fig. 9.9). L'idea che la tecnologia migliorerà le condizioni di lavoro è infatti più sentita nei *servizi socio-sanitari* e di cura alla persona, nel *lavoro artistico* o sportivo, nella *pubblica sicurezza* e nel lavoro militare (dove il 68-69% dei rispondenti dichiara di essere fiducioso sullo spazio che la tecnologia andrà ad occupare e sul ruolo che andrà

a rivestire nella futura organizzazione del lavoro). Seguono gli *operai*, i *tecnici*, gli *impiegati* e i *quadri*, dove la fiducia verso l'idea che l'impiego della tecnologia sarà a sostegno dell'attività lavorativa cala al 53-57%. Infine, ci sono gli *operatori di vendita al pubblico* (e.g. commessi), dove invece prevale un ampio sentimento di sfiducia (solo il 44% crede che la tecnologia migliorerà le proprie condizioni di vita lavorativa). È interessante notare che questi ultimi sono anche quelli che più di tutti credono che la tecnologia finirà per sostituire il loro lavoro (26%), contro il 15% di operai e tecnici e l'11% degli impiegati. Tutti i rimanenti gruppi hanno percentuali sotto il 10%.

Fig. 9.9 - Innovazione tecnologica e percezione dei lavoratori (mansione)



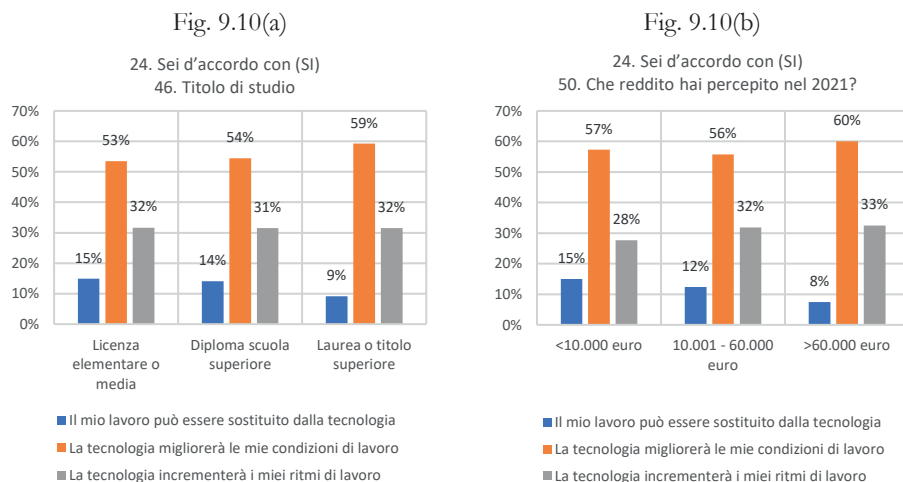
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

L'ultima panoramica rilevante riguarda la relazione tra *percezione tecnologica*, *titolo di studio* e *reddito da lavoro* maturato nel 2021. Queste due dimensioni sono presentate nella figura 9.10. Il primo panel (9.10(a)) cattura la relazione con il titolo di studio più elevato conseguito nella vita lavorativa del lavoratore. Come è possibile osservare, i lavoratori più spaventati dall'innovazione tecnologica sono quelli con un titolo di studio inferiore alla laurea di I livello. La possibilità (percepita) che il proprio lavoro possa essere sostituito dalla tecnologia ruota infatti attorno al 15% tra le lavoratrici e i lavoratori con licenza media, 14% tra chi ha acquisito il diploma di scuola superiore, per poi scendere al 9% tra i lavoratori laureati o con titolo superiore alla laurea.

Allo stesso modo, si nota che nel secondo panel 9.10(b)) emerge una correlazione negativa piuttosto forte tra reddito da lavoro conseguito e impatto della tecnologia nel proprio ambito lavorativo. Nello specifico, mentre per le lavoratrici e i lavoratori più poveri (sotto i 10.000 euro di reddito netto l'anno) la

probabilità che il proprio lavoro possa essere sostituito dalla tecnologia si assesta intorno al 15%, la stessa probabilità (in termini di percezione) scende stabilmente sotto il 10% per lavoratori più ricchi, ovvero quelli con un reddito netto superiore a 60.000 euro.

Fig. 9.10 - Innovazione tecnologica e percezione dei lavoratori (titolo di studio e reddito)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

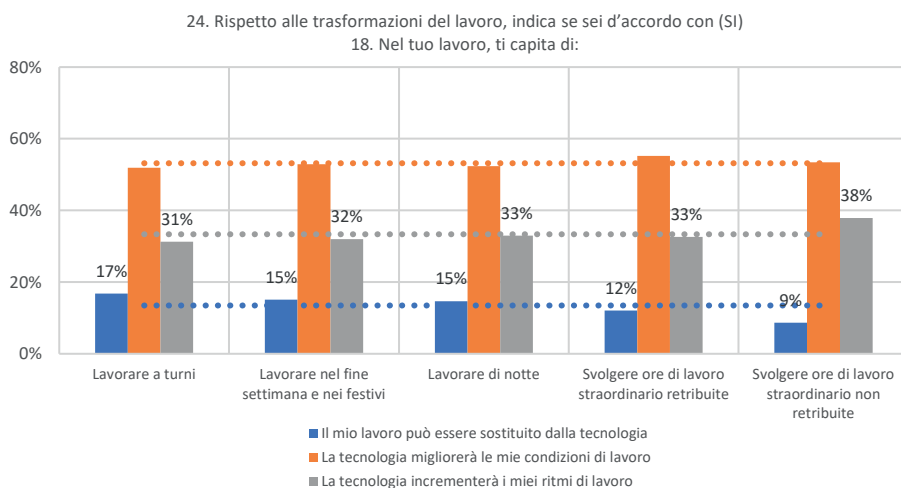
I lavoratori più spaventati dall'innovazione tecnologica di vario tipo sono dunque quelli impiegati in lavori ripetitivi, a bassa qualifica e poco pagati (e.g., operai ma soprattutto commessi). Al contrario, i lavoratori che più vedono l'innovazione come fattore positivo sono principalmente quelli impiegati in lavori ad alta responsabilità e con un reddito alto, ma anche quelli difficilmente sostituibili (e.g., gli artisti o i lavoratori impiegati nei servizi sociosanitari). In particolare, emerge come spostandosi verso i redditi più alti della distribuzione e verso le qualifiche più elevate diminuisce la quota di chi teme la tecnologia e aumenta la quota di chi la vede come elemento positivo.

9.3.4. Il contesto lavorativo: tipi di Innovazione e caratteristiche del lavoro

È interessante notare come la percezione dell'impatto tecnologico da parte dei lavoratori sia strettamente connessa all'*organizzazione del lavoro* all'interno dell'impresa (fig. 9.11). Nello specifico i lavoratori che *lavorano su turni* (svolgendo mansioni tipicamente ripetitive) sono quelli che più pensano che il proprio lavoro possa essere sostituito dalla tecnologia (17%). Al contrario, i lavoratori che svolgono ore di lavoro straordinario (retribuite e non) sono quelli che ritengono la stessa eventualità meno probabile (rispettivamente 12 e 9%). Per quanto riguarda

L'impatto della tecnologia sui *ritmi di lavoro* la situazione è invece invertita: mentre il 31% di chi lavora a turni pensa che essi si incrementeranno con gli sviluppi tecnologici, questa percentuale sale fino al 33-38% per chi svolge ore di lavoro straordinario. Infine, non sembrano registrarsi particolari differenze nei tassi di risposta tra gruppi per quanto riguarda della tecnologia sulle *condizioni lavorative*. In quest'ultimo caso le risposte di tutti i gruppi sono allineate sulla media del 53% (linea arancione tratteggiata).

Fig. 9.11 - Innovazione tecnologica e organizzazione del lavoro

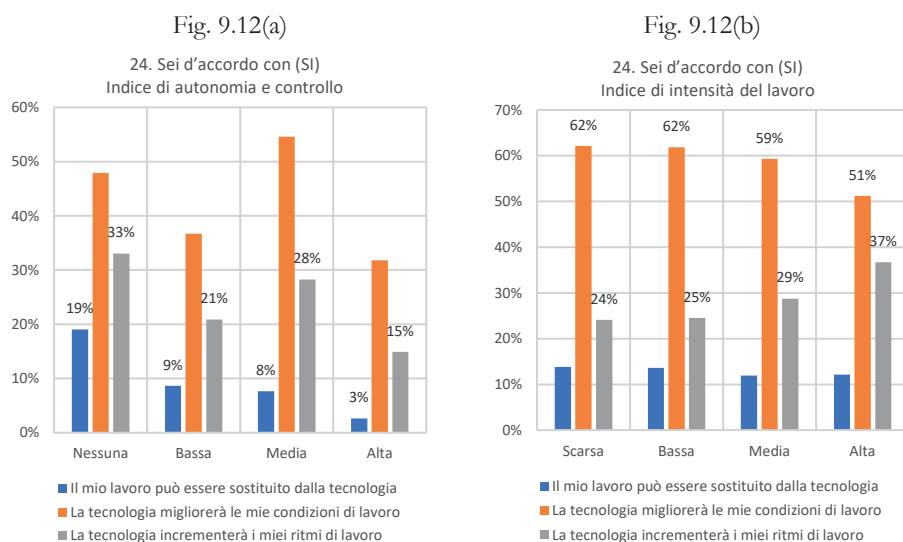


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Un'ultima dimensione da analizzare riguarda la relazione tra innovazione tecnologica, *autonomia della professione* e *intensità del lavoro*. A tale scopo abbiamo incrociato la domanda n. 24 del questionario con l'*indice di autonomia e controllo*, costruito a partire dalla domanda n. 19 sulla gestione di orari, metodi e obiettivi di lavoro (quest'ultimo può assumere quattro modalità: nessuna, bassa, media o alta). I risultati sono riportati nella figura 9.12 a seguire. Per le professioni a *bassa autonomia*, risulta più facile vedere la tecnologia come un fattore di sostituzione rispetto al lavoro (19%) e che andrà ad aumentare i ritmi delle mansioni lavorative non automatizzabili (33%). Al contrario, una visione diametralmente opposta emerge nel momento in cui ci si focalizza sulle professioni ad *alta autonomia*. In questo caso il lavoro è visto in gran parte come fattore complementare alla tecnologia (solo il 3% pensa che la propria professione possa essere sostituita da esso) e allo stesso modo diminuisce drasticamente la quota di chi ritiene che la tecnologia andrà ad aumentare i ritmi di lavoro (15%). Per quanto riguarda il *grado di intensità della prestazione lavorativa* considerando i tempi, ritmi e carichi di lavoro, emerge una stretta relazione tra questo e la percezione dell'impatto

tecnologico da parte dei lavoratori. Nello specifico, la percezione che la tecnologia andrà a *peggiorare i ritmi di lavoro* è più elevata sulle mansioni ad alta intensità (37% contro il 24% registrato sulle mansioni ad intensità più scarsa). Al contempo, l'idea che la tecnologia potrà *migliorare le condizioni di lavoro* scende da un 62% registrato tra le risposte dei lavoratori impiegati in mansioni a bassa intensità a poco più del 50% registrato tra i lavoratori impiegati in mansioni ad intensità più alta.

Fig. 9.12 - Innovazione tecnologica, autonomia della professione e intensità del lavoro



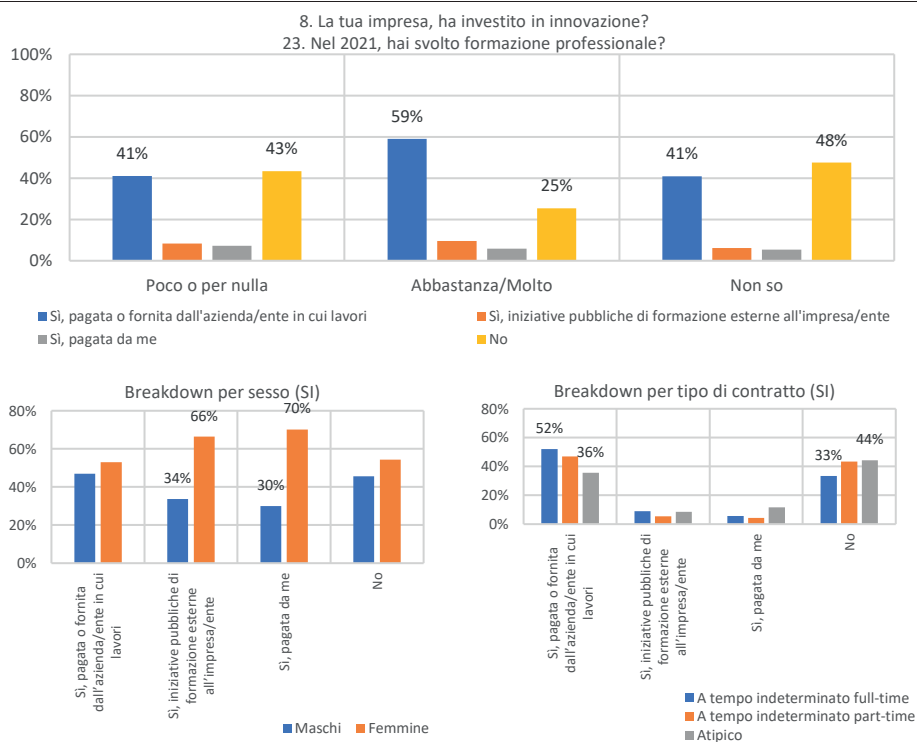
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Per riassumere, le imprese più innovative sia in *sensu classico* (tramite l'introduzione di nuove tecnologie e/o strumenti) sia in termini di *innovazioni green* (e quindi risparmio energetico e riduzione dei consumi) sono generalmente imprese con un alto indice di autonomia e controllo, dove non si lavora su turni. Incrociando questo dato con le variabili riferite alla dimensione del lavoratore osserviamo come chi opera in queste imprese vede l'innovazione come *complementare* al proprio lavoro (e quindi in grado di migliorare le proprie condizioni lavorative). Al contrario, chi pensa che il proprio lavoro possa essere *sostituito dalla tecnologia* è spesso impiegato in mansioni con un basso indice di autonomia e controllo e all'interno di imprese poco innovative e con una bassa propensione alla sostenibilità ambientale. Infine, *l'intensità del lavoro* nella mansione attualmente svolta dal lavoratore è fortemente correlato con una percezione negativa in termini di impatto delle trasformazioni tecnologiche in corso sul ritmo di lavoro della mansione stessa.

9.3.5. La formazione come fattore della politica di sviluppo

Le attività di *formazione condotte dalle aziende* sono una componente cruciale dello sviluppo del capitale umano. Gli studi empirici hanno dimostrato che, anche se l'istruzione formale scolastica è fondamentale, la promozione di competenze specifiche per l'azienda e/o il settore che completano l'istruzione attraverso la formazione interna, può essere ancora più importante (Ocse 2022). Più specificamente, la formazione in azienda è spesso essenziale per i neolaureati che sono entrati da poco nel mondo del lavoro e hanno bisogno di competenze specifiche per il loro lavoro, che l'istruzione formale non può fornire. Infatti, sembra esserci uno scollamento tra le competenze che il sistema di istruzione fornisce ai giovani che costituiscono il gruppo più numeroso di nuovi lavoratori che passano dalla scuola secondaria al mondo del lavoro e ciò che il mercato richiede (Busso et al. 2012). L'importanza delle competenze dei lavoratori e della formazione è stata inoltre sottolineata da sindacati, datori di lavoro e responsabili politici come un'attività innovativa cruciale nelle moderne economie basate sulla conoscenza, che si trovano ad affrontare la crescente concorrenza globale e una tecnologia in rapida evoluzione (Arundel et al. 2008; Commissione Europea 2009).

Fig. 9.13 - *Innovazione tecnologica e formazione dei lavoratori*



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Le imprese più innovative – in termini di applicazione di nuove tecnologie e/o strumenti, così come maggiormente a favore della sostenibilità ambientale – sono anche quelle più propense a pagare la formazione ai propri dipendenti (59%) contro il 41% circa di quelle meno innovative. Sebbene il loro impatto sul totale delle azioni formative rimanga limitato, anche le iniziative pubbliche di formazione esterne all'impresa rivestono più importanza in un contesto di innovazione medio-alto, dove contano per circa il 10% delle esperienze formative totali (fig. 9.13). Se guardiamo al sesso emerge in maniera netta come la maggior parte delle persone che si forma tramite iniziative pubbliche o con fondi propri sia di sesso femminile (rispettivamente 66% contro 34% nel primo caso e 70% contro 30% nel secondo). Se guardiamo invece al tipo di contratto emerge come gran parte dei lavoratori e delle lavoratrici che non fanno formazione abbiano contratti atipici e/o precari (44% contro il 33% dell'indeterminato full time). Il contratto atipico spicca, infine, anche tra coloro che la formazione se la pagano da soli, che rappresentano il 12% di tutta la formazione fatta dai contratti atipici, contro solamente il 6% dei contratti a tempo indeterminato full-time e il 4% dei contratti a tempo indeterminato part-time.

9.4. Imprese, settori e ruolo del sindacato

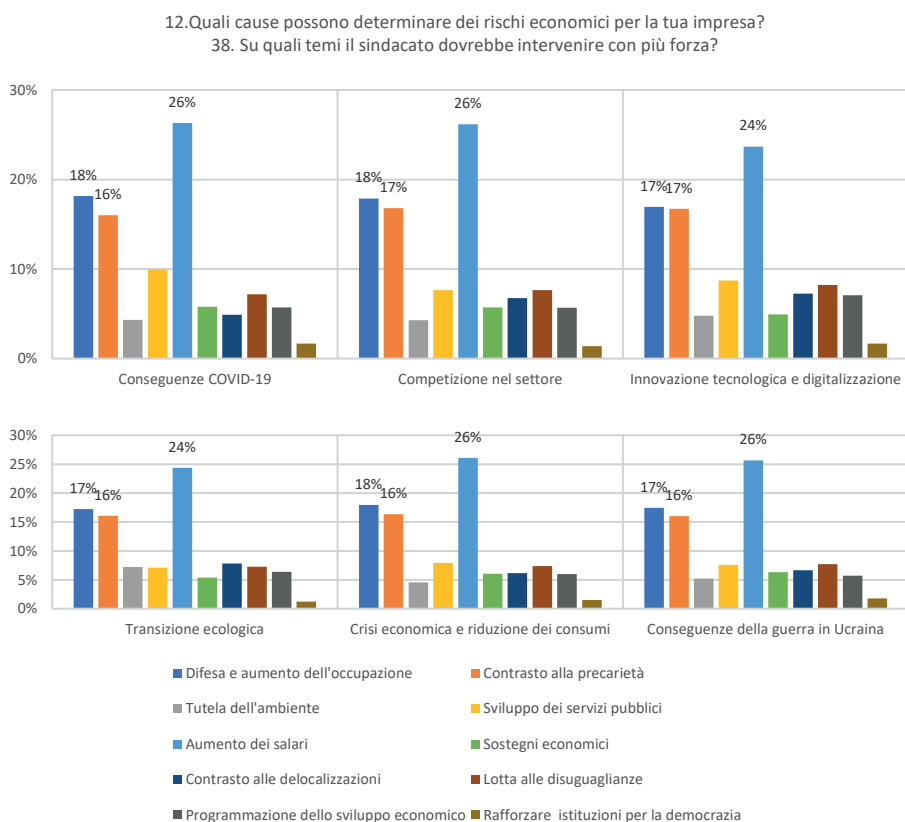
L'Inchiesta, come anticipato, consente di indagare a fondo le *aspettative* e le *richieste di intervento sindacale* dei lavoratori e delle lavoratrici italiane. Tra i *temi classici di rilevanza sindacale* relativi agli aspetti da migliorare nelle condizioni lavorative all'interno delle imprese, rimangono preponderanti quelli relativi all'*aumento dei salari*, alla *difesa dell'occupazione* e al *contrasto della precarietà* (fig. 9.14).

La *crescita dei salari* è di gran lunga il tema trasversalmente più sentito dai lavoratori. Circa il 24-26% dei lavoratori (1 su 4 circa) lo ha segnalato come tema di azione prioritario per il sindacato. Il secondo e il terzo tema trasversale sono la *difesa e aumento dell'occupazione* e il *contrasto al lavoro precario*, ritenuti problemi principali dal 17-18% dei lavoratori all'interno dei vari gruppi. Volendo poi stilare una classifica completa in termini di priorità, troviamo a seguire lo *sviluppo dei servizi pubblici* (9%), un tema particolarmente sentito da chi è stato più afflitto dall'emergenza sanitaria e dalle persone di sesso femminile (11% contro 7% dei maschi). Viene poi la *lotta alle disuguaglianze*, segnalata dall'8% delle lavoratrici e dei lavoratori, i *sostegni economici* in caso di povertà e/o disoccupazione (6%), la *programmazione dello sviluppo economico e sociale*, il *contrasto alle delocalizzazioni* e la *tutela dell'ambiente* (tutti temi segnalati da 5% circa dei rispondenti) e, infine, il *rafforzamento del ruolo delle istituzioni* per la democrazia e per la pace (2%).

In generale, si pensa che le *grandi sfide* del nostro secolo (innovazione e transizione ecologica) *non porteranno* ad una chiusura di tutte le attività delle imprese ma ad un *ridimensionamento* delle stesse in termini di occupati (fig. 9.15). Questa

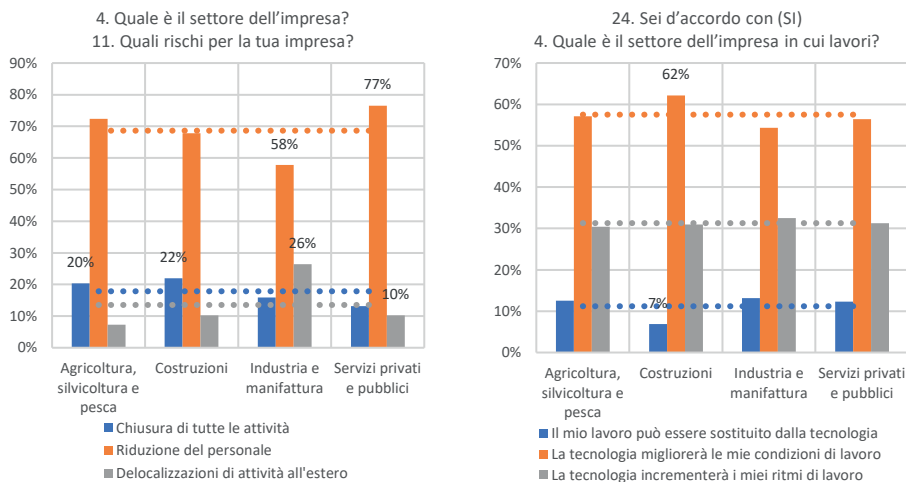
valutazione inoltre risulta più accentuata nei servizi privati e pubblici (77%) e meno accentuata nell'industria manifatturiera (58%). I lavoratori che lavorano nelle imprese più esposte ai rischi della *transizione green* chiedono al sindacato di occuparsi anche di questo tema, in quanto temono una delocalizzazione delle attività all'estero. In questo caso l'industria (26%) risulta più esposta al rischio rispetto ai servizi (10%). Sempre facendo riferimento ai grandi settori industriali, i lavoratori più spaventati dal rischio di *chiusura di tutte le attività* (a causa delle trasformazioni in atto nel mondo del lavoro) sono quelli nel settore agricolo (20%) e delle costruzioni (22%), mentre quelli che più temono le *delocalizzazioni* lavorano in gran parte in industria e manifattura. È infine interessante come i lavoratori delle *costruzioni* siano allo stesso tempo quelli che pensano in maniera preponderante che la tecnologia sia in grado di migliorare le condizioni di lavoro all'interno del settore (62% vs 57% come media degli altri gruppi) e quelli che pensano in misura minore che il proprio lavoro possa essere rimpiazzato dalla tecnologia (7% vs 11%).

Fig. 9.14 - Rischi economici per le imprese e ruolo del sindacato



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 9.15 - Tecnologia, rischi economici e settori produttivi



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

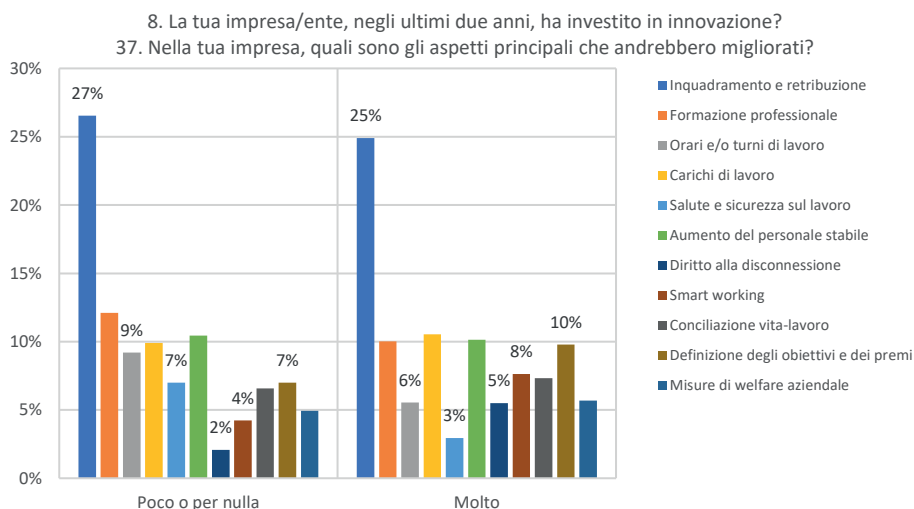
9.5. Aspettative di intervento sindacale

Concludiamo l'analisi focalizzandoci sulle aspettative di intervento sindacale relativamente ai temi mostrati all'interno di questo capitolo. Per quanto riguarda le *problematiche connesse con il cambiamento tecnologico* emerge una *polarizzazione* tra i problemi dei lavoratori delle *imprese meno innovative* e i lavoratori delle *imprese più dinamiche* e tecnologicamente avanzate. Infatti, mentre per i primi appaiono rilevanti *problemi storici* come la *salute* e la *sicurezza sul lavoro* (ritenuto rilevante per il 7%) o gli *orari e/o turni di lavoro* (ritenuto rilevante per il 9%), per i secondi diventano fondamentali *temi nuovi*, come il *diritto alla disconnessione* (5%), la *regolamentazione dello smart working* (8%) e la *definizione di obiettivi e premi* (10%). I problemi connessi all'*inquadramento e alla retribuzione* rimangono però un aspetto di fondamentale importanza per il 25-27% dei lavoratori (1 su 4) trasversale rispetto alla dimensione innovativa (fig. 9.16). Rilevanza simile tra i due gruppi, sebbene con un'importanza minore, la hanno anche la *formazione professionale* (11% delle risposte), i problemi connessi con i *carichi di lavoro* (10%), l'*aumento del personale stabile* (11%), la *conciliazione vita-lavoro* (7%) e le *misure di welfare aziendale* (5%).

Queste differenze si riflettono (seppur in misura minima) anche nelle *richieste avanzate al sindacato* (fig. 9.17). È utile sottolineare a questo punto, come venga confermata la trasversalità dei temi rilevati nei paragrafi precedenti e, quindi, l'importanza intergruppo attribuita a crescita dei salari, *difesa dell'occupazione* e *contrasto alla precarietà*. Nel primo gruppo di rispondenti, caratterizzato dalle lavoratrici e dai lavoratori di imprese o enti poco innovativi, risulta essere

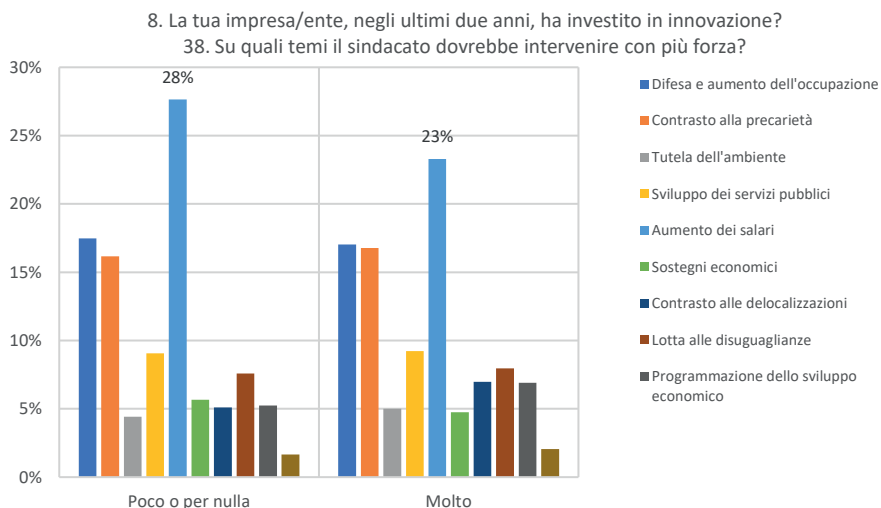
maggiore l'attenzione verso un *aumento dei salari* (28% contro 23%). Al contrario, il secondo gruppo (che fa riferimento ai lavoratori inseriti in realtà lavorative più tecnologicamente avanzate) risulta interessato anche al *contrasto alle delocalizzazioni* (anche connesse con la transizione ecologica) (7% contro 5%) e alla programmazione dello sviluppo economico-sociale (7% contro 5%).

Fig. 9.16 - Innovazione e aspetti lavorativi da migliorare



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 9.17 - Innovazione e intervento sindacale



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

9.6. Considerazioni finali

L'analisi dei dati dell'Inchiesta nazionale mostra come le *trasformazioni del mondo del lavoro* indotte dalla transizione ecologica e digitale aprano questioni importanti sulla capacità del sindacato di offrire *risposte plurime e articolate* a problemi e condizioni di lavoro sempre più *eterogenee*. Ciò richiede una maggiore *flessibilità dell'azione sindacale* che deve essere in grado di intercettare quelle che sono *esigenze comuni* e trasversali a tutto il mondo del lavoro – con un ritorno di importanza, come si è osservato, delle tutele classiche (aumento salariale, difesa dell'occupazione, contrasto alla precarietà) probabilmente incentivato anche dall'attuale scenario di crisi economica ed energetica – ma adattandole a *singoli contesti lavorativi* e mansioni sempre più diversificate. Allo stesso tempo al sindacato è anche richiesto di aprirsi a *nuovi temi* della contrattazione che superino i confini delle controversie attinenti al trattamento economico e alle condizioni di prestazione del lavoro, per favorire il *governo di processi di innovazione* in continua evoluzione e la sfida complessa del cambiamento del modello di sviluppo determinata dagli imperativi della transizione ecologica.

L'esigenza di coniugare l'orientamento verso la *sostenibilità* con i processi di *innovazione* reclama inoltre l'affermazione di modelli che supportino maggiormente la *partecipazione dei lavoratori* e delle loro rappresentanze, già a partire dalla fase di *progettazione* e di *introduzione* delle *innovazioni*, andando oltre le prassi di informazione e consultazione dei lavoratori nelle relazioni tra organizzazioni sindacali e aziende.

Di centrale importanza appare inoltre il tema della *formazione continua* dei lavoratori e della condivisione delle conoscenze tra le fasi esecutive e quelle di pianificazione, per mettere al riparo dai rischi di *obsolescenza delle conoscenze* e di *disoccupazione* e favorire il ruolo dei lavoratori come “*agenti attivi*” dei processi di trasformazione e innovazione (Rugiero 2021). La formazione assume in tal senso un ruolo fondamentale non solo nella costruzione delle politiche di sviluppo, ma anche come indispensabile strumento di promozione della persona, della crescita professionale e del potenziamento delle *capabilities* necessarie per un possibile ruolo proattivo dei lavoratori nell'orientare il cambiamento. A tal fine, appare necessario aumentare la capacità stessa dell'intervento sindacale di contrattare i fabbisogni e i piani formativi per la trasformazione del lavoro in chiave ecologica e digitale.

Il governo democratico dei processi di innovazione dentro e fuori le aziende richiede infine al sindacato di innovare le proprie pratiche di negoziazione, in termini di una visione più «olistica» e integrata della contrattazione, a partire dal rafforzamento degli scambi tra categorie.

D'altro canto, oltre al rinnovamento e al rafforzamento degli strumenti di azione sindacale, la qualità dei processi di innovazione per il lavoro, l'impresa e il territorio deriveranno anche dalla implementazione, più volte invocata e non più procrastinabile, di una nuova politica industriale e di sviluppo specificatamente pensate per la riconversione ecologica e digitale dell'apparato produttivo, in cui va definito il ruolo di intervento dello Stato con precisi atti di indirizzo a

sostegno di una transizione “giusta”, con interventi normativi che mirino alla riorganizzazione dei mercati, ad operazioni di riconversione e riposizionamento (in grado di utilizzare i cospicui finanziamenti che gravitano intorno alla twin transition in modo lungimirante, evitandone una distribuzione a pioggia, in favore di progetti “Pilota” capaci di guidare l’innovazione di filiera) e con investimenti su larga scala per la riqualificazione e la specializzazione delle risorse umane, meccanismi di ricollocazione lavorativa, così come per la creazione di nuovi posti di lavoro sostenibili in termini di *green e decent jobs*.

Riferimenti bibliografici

- Acemoglu D., 2002, Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of economic literature*, Vol. 40(1): 7-72.
- Acemoglu D., e Restrepo, P., 2022, Tasks, automation, and the rise in US wage inequality. *Econometrica*, Vol. 90(5): 1973-2016.
- Armano E., 2020, *Pratiche di inchiesta e conricerca oggi*, Ombre corte.
- Arundel A., Bordoy C., Kanerva M., 2007, *Neglected innovators: How do innovative firms that do not perform R&D innovate. Results of an analysis of the Innobarometer 2007*. Survey No. 215. INNO-Metrics Thematic Paper.
- Busso M. et al., 2012, *Disconnected: Skills, Education, and Employment in Latin America*. IDB Publications, Inter-American Development Bank, No. 427.
- Bellocchi A., Travaglini G., 2021, A quantitative analysis of the European Construction sector: Productivity, investment and Competitiveness. *Working Paper FDV-Fondazione Di Vittorio*. No. 1/2021.
- Bellocchi A., Sanchez Carrera E., Travaglini G., 2021a, Asymmetries in the euro area and TFP growth: evidence from three major European economies. *Journal of Economic Studies*, Vol. 48(5): 945-967.
- Bellocchi A., Sanchez Carrera E., Travaglini G., 2021b, What drives TFP long-run dynamics in five large European economies?. *Economia Politica*, Vol. 38: 569-595.
- Bellocchi A., Travaglini G., 2023, Can variable elasticity of substitution explain changes in labor shares?. *Journal of Macroeconomics*, Vol. 76: 103518.
- Bellocchi A., Marin G., Travaglini G., 2023, The labor share puzzle: Empirical evidence for European countries. *Economic Modelling*, Vol.124: 106327.
- Bloise F., Brunetti I., Cirillo V., 2021, Firm strategies and distributional dynamics: labour share in Italian medium-large firms. *Economia Politica*, Vol. 39: 1-33.
- Carinci M.T., 2006, *Le delocalizzazioni produttive in Italia: problemi di diritto del lavoro. Con contributi di Valerio Speciale, Università di Chieti-Pescara Mariella Magnani, Università di Pavia Bruno Caruso, Università di Catania Gabriella Nicosia, Università di Catania* (2006): 80.
- Cedefop and Eurofound, 2018, Skills forecast: trends and challenges to 2030. *Cedefop series*, No. 108.
- European Commission., 2009, *Design as a Driver of User-Centred Innovation*. Staff Document, Brussels.
- Deloitte, 2021, La domanda di innovazione del terzo settore. Deloitte Working Paper, No. 6.
- Di Nunzio D., 2021, Ricerca-intervento e azione sindacale: teoria, metodo e esperienze per un modello adattivo, *Working Paper FDV-Fondazione Di Vittorio*. No. 2/2022.
- Di Nunzio D., 2023, *Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori*.

- Primi risultati*. https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/FDV-CGIL_Inchiesta-Primi-risultati_2023.pdf.
- Eurofound and International Labour Organization (ILO), 2019, *Working conditions in a global perspective*. Publications Office of the European Union, Geneva.
- Flach L., Irlacher M., 2018, Product versus process: Innovation strategies of multiproduct firms. *American Economic Journal: Microeconomics*, Vol. 10(1): 236-277.
- Gunal M.M., Karatas M., 2019, Industry 4.0, digitisation in manufacturing, and simulation: A review of the literature. *Simulation for Industry 4.0: Past, Present, and Future*, pp. 19-37.
- Istat, 2019, *Trasferimento All'estero Della Produzione. Anni 2015-2017*.
- Istat, 2020, *Rapporto Annuale 2020 - La Situazione Del Paese*.
- Istat, 2022, *L'innovazione Nelle Imprese. Anni 2018-2020*.
- Moen E., 2017, Weakening trade union power: new forms of employment relations. The case of Norwegian Air Shuttle. *European Review of Labour and Research*, Vol. 23(4): 425-439.
- Muench S. et al., 2022, *Towards a green and digital future*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Ocse, 2019, *Oecd Skills Outlook 2019: Thriving in a Digital World*, Oecd Publishing, Paris.
- Ocse, 2020, *Insights on Productivity and Business Dynamics*, Oecd Publishing, Paris.
- Ocse, 2022, *Good practices in Europe for supporting employers to promote skills development*, Oecd Publishing, Paris.
- Osservatorio Innovazione Digitale, 2020, *La maturità digitale delle PMI italiane: dove siamo arrivati? Report*.
- Rangus K., Slavec A., 2017, The interplay of decentralization, employee involvement and absorptive capacity on firms' innovation and business performance. *Technological Forecasting and Social Change*, Vol. 120: 195-203.
- Rieser V., 2015, "Intervista (3 ottobre 2001)". In Gaddi M. (a cura di), *Vittorio Rieser. Intellettuale militante di classe*, Milano, Edizioni Punto rosso, pp. 189-205.
- Rugiero S., 2012, L'efficienza energetica in Italia: competenze e figure professionali emergenti per la green economy. *Argomenti*, No. 35/2012, Milano, Franco Angeli, pp. 53-73.
- Rugiero S. et al., 2017, *Building a social dialogue for sustainable construction*, EU Project "BROAD-Building a green social dialogue", Final Report.
- Rugiero S., 2021, Sindacato e transizione energetica tra nuovi orientamenti culturali e pratiche di giusta transizione. *Quaderni di rassegna sindacale*, No.2, Ediesse, pp. 63-73.
- Rugiero S., 2022, *The social dimension of decarbonisation: the socio-ecological transition of the hard-to-abate industries in Italy*, in *Etui-Ecf*, "Decarbonizing energy intensive industries: what are the risks and opportunities for jobs?". Etui, in press.
- Rugiero S., Di Nunzio D., 2019, *Sviluppo sostenibile, innovazione, digitalizzazione: il ruolo dell'azione sindacale per la just transition. Il caso della filiera delle costruzioni*, in *Annali Fondazione Giuseppe Di Vittorio*, Roma, Ediesse.
- Triguero A., 2019, "Does the sector matter? The role of open innovation in the adoption of eco-innovations in food versus non-food industries", in *Research on Open-Innovation Strategies and Eco-Innovation in Agro-Food Industries*, Ed. A. Triguero and A. Gonzales-Moreno (Oxford: Chartridge Oxford Books), pp. 61-72.
- Unfccc, 2015, *Conférence de Parties, Convention-cadre sur les changements climatiques*, C/CP/2015/10/Add.1.
- Upchurch M., Graham T., 2016, *The crisis of social democratic trade unionism in Western Europe: The search for alternatives*. Routledge.
- Xu M., David J.M., Kim S.H., 2018, The fourth industrial revolution: Opportunities and challenges. *International journal of financial research*, Vol. 9(2): 90-95.

10.

Il lavoro da remoto

Francesca della Ratta, Matteo Rinaldini*

Introduzione

Il lavoro da remoto non è un fenomeno nuovo come si potrebbe essere portati a pensare. Il telelavoro fa la sua comparsa in Italia già negli anni Novanta del secolo scorso (in altri Paesi anche prima) ed è stato oggetto di regolazione *ex lege* e via contrattazione collettiva fin dall'inizio degli anni Duemila (Di Nicola, 1999; De Masi, 1999 e 2020). Negli anni successivi non ha registrato una larga diffusione, ma laddove è stato implementato, lo sviluppo tecnologico ne ha permesso un'evoluzione in termini di contenuti e regolazione. La legge 81 del 2017 (figlia del Jobs Act) ha tentato di rilanciare il lavoro da remoto attribuendogli nuovi significati e condizioni, snellendone la regolazione e promuovendo, sulla carta, una nuova modalità di svolgimento del lavoro caratterizzata da forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e dall'assenza di precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro. Questa nuova modalità di lavoro è stata definita dallo stesso testo di legge "lavoro agile" ed è comunemente chiamata "smart working". Nonostante negli anni immediatamente successivi alla legge 81 del 2017 il lavoro da remoto non abbia registrato una significativa diffusione, in quel periodo è cresciuto l'interesse della comunità scientifica, con un aumento considerevole del numero degli studi e delle ricerche sugli aspetti normativi e sulle condizioni organizzative e di lavoro legate al cosiddetto "smart working" (per una rassegna sistematica della letteratura nel periodo pre-pandemico si veda: Frigotto et al., 2021). È con la crisi pandemica che il lavoro da remoto, a fronte della sua improvvisa ed estesa diffusione resasi indispensabile per la prosecuzione delle attività in regime di *lock down*, si è imposto al centro dell'attenzione. In quel momento il lavoro da remoto, infatti, oltre che permettere la limitazione degli spostamenti e dei contagi, ha consentito anche di salvaguardare l'occupazione di tutti coloro

* Francesca della Ratta: Sociologa del lavoro, Prima ricercatrice presso Inapp, struttura mercato del lavoro. Le opinioni sono espresse a titolo personale e non impegnano l'istituto di appartenenza. Matteo Rinaldini: Professore associato di Sociologia del lavoro e dell'organizzazione e Sociologia dell'innovazione, Università di Modena e Reggio Emilia.

che hanno potuto accedere alle postazioni da ufficio dalla propria abitazione senza ricorrere quindi alla Cassa integrazione, che è stata necessaria invece per 5,3 milioni di occupati solo ad aprile 2020 (Mlps, Istat, Inps, Inail, Anpal, 2020).

Il “grande esperimento di massa” del lavoro da remoto (Butera, 2020a) è stato vissuto in modo diverso dai lavoratori. Come molte ricerche svolte in quel periodo hanno messo in luce (Bertolini et al. 2022; Cetrulo, Guarascio, Virgillito, 2020; Fana, Sabato Massimo, Moro, 2021; Fullin, Pacetti, 2020; Moro, 2020; Pacetti et al., 2021; Romens, 2021; Zamperini, 2020), se per alcuni si è trattato soltanto di intensificare una modalità di lavoro già praticata, per altri la remotizzazione dell’attività lavorativa è consistita nel trovarsi improvvisamente a lavorare nella propria abitazione senza aver ricevuto un’adeguata formazione, all’interno di organizzazioni impreparate e con strumenti improvvisati. Inoltre, le misure emergenziali di remotizzazione coatta del lavoro adottate durante la crisi pandemica hanno impedito di considerare il lavoro remoto svolto in quel periodo in modo coerente con le modalità definite e regolate dalla legge 81 del 2017. Si è trattato invece di un generalizzato esperimento di lavoro da casa forzato, che si è articolato in modi differenti nei diversi contesti aziendali e che ha mostrato condizioni di lavoro molto diverse (a volte opposte) soprattutto in base alla posizione professionale e al genere. Un’altra novità emersa dal periodo pandemico è consistita nel rinnovato interesse per il tema del lavoro da remoto da parte del sistema di relazioni industriali, che era stato relativamente marginalizzato dalla legge 81 del 2017 (Carabelli, Fassina, 2021; Carrera 2021; Cetrulo, Rinaldini, 2022; Fondazione Di Vittorio, 2022; Romens et al., 2022). Allo stesso tempo, le evidenze rispetto all’estensione dell’applicazione del lavoro remoto, alle sue diverse declinazioni e alla sua potenziale estensione quantitativa, unitamente alle analisi comparative internazionali, hanno fatto emergere la fragilità (o per lo meno la complessità) concettuale delle distinzioni e delle definizioni normative e statistiche delle diverse forme di lavoro remoto, inaugurando un dibattito che è ancora ben lontano dall’esaurirsi¹.

Non sono disponibili stime univoche sul numero di lavoratori e lavoratrici coinvolte nelle diverse forme di lavoro da remoto, anche per via dell’assenza di una strategia di misurazione condivisa di un fenomeno che prima della pandemia era sicuramente di nicchia. Secondo Istat (2020a; della Ratta, Sabbatini 2021) si è passati dal 4,8% degli occupati nella media del 2019² al 19,7% del secondo

¹ Per una rassegna internazionale dei diversi concetti e delle implicazioni in termini statistici si rimanda a Ilo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf.

² Tuttavia, la stessa Istat, in un modulo ad hoc svolto nel 2019 aveva mostrato che utilizzando domande supplementari sul luogo principale e secondario di lavoro, la stima degli occupati coinvolti nel lavoro da casa diveniva più ampia passando dal 4,8% stimato con la semplice domanda sull’aver svolto da casa parte del lavoro nelle quattro settimane precedenti l’intervista al 5,7% di occupati e occupate (circa 1,3 milioni) che in qualche modo avevano accesso al lavoro da casa

trimestre 2020 (il 13,8% nella media 2020), scesi al 14,8% del 2021 e al 12,2% del 2022 (per un totale di 2,8 milioni di persone; Istat, 2023). Stime più ampie sia per il 2020 che il 2021 sono fornite dall'Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano (Crespi, 2023) e Inapp (Bergamante e Mandrone, 2022), ma tutte le fonti concordano sull'impennata del 2020 e la progressiva riduzione dei lavoratori coinvolti nel 2021 e 2022³, restati comunque su livelli decisamente più elevati rispetto al periodo pre-pandemico. Con il progressivo ritorno alla normalità, il modello che è andato affermandosi è quello ibrido, che prevede l'alternanza di giorni in presenza e giorni da remoto: secondo Inapp (della Ratta, 2022) la metà dei lavoratori coinvolti nel 2021 ha lavorato da casa da uno a dieci giorni al mese e gli altri per un numero di giorni superiore. Inoltre, tutte le fonti concordano sul fatto che a essere coinvolti nel lavoro da remoto sono soprattutto gli occupati con titoli di studio elevati, quelli che lavorano nelle aziende di grandi dimensioni e, tra i dipendenti, coloro che hanno un rapporto di lavoro a tempo indeterminato e full time.

Nel presente capitolo sono presentati i risultati dell'analisi sul lavoro remoto sulla base dei dati raccolti dall'Inchiesta nazionale sulle condizioni e aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori promossa dalla Cgil e coordinata dalla Fondazione Di Vittorio. Inizialmente si illustreranno le principali caratteristiche dei lavoratori che hanno dichiarato, al momento dell'intervista, di avere accesso al lavoro da casa. Successivamente ci si focalizzerà sulla componente dei rispondenti che risulta svolgere una professione telelavorabile e, dopo averne descritto le caratteristiche generali, si analizzeranno quattro categorie di lavoratori distinti per l'atteggiamento verso il lavoro remoto: i convinti, gli aspiranti, i forzati e i non interessati.

10.1. Il lavoro da remoto nell'Inchiesta

Nei dati dell'Inchiesta, il 21% degli intervistati dichiara di avere, al momento dell'intervista, accesso al lavoro da casa (fig. 10.1)⁴. Di questi, quasi 6 su 10

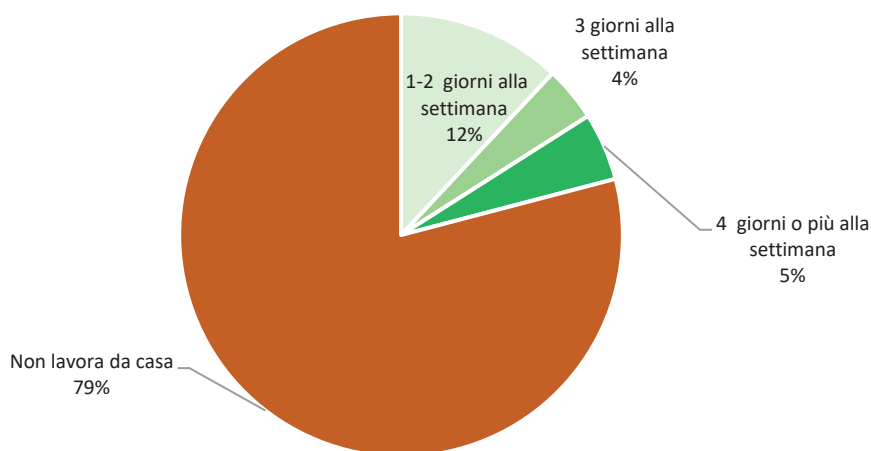
(Istat, 2020b, <https://www.istat.it/it/files/2020/09/Report-organizzazione-lavoro-Istat-Eurostat-29-09-2020.pdf>).

³ L'osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano stima 6,5 milioni di lavoratori e lavoratrici coinvolti nel 2020 e 4,1 nel 2021, mentre Inapp parla di quasi 9 milioni nel 2020 e 7,2 milioni nel 2021: in assenza di disegni probabilistici che tengano conto del peso dei diversi gruppi professionali le indagini Cati che prevedono un campionamento per quote rischiano di intervistare con maggiore frequenza proprio le persone che hanno maggiori probabilità di lavorare presso la propria abitazione, con il vantaggio tuttavia di concentrare le analisi su un collettivo ampio di lavoratori e lavoratrici che praticano le diverse forme di lavoro da remoto (Osservatorio smart working, 2022; Bergamante et al., 2022).

⁴ Nel questionario si è preferito inserire una domanda diretta sulla possibilità di accesso al lavoro da casa, concetto più facile da trasmettere agli intervistati. Nel testo parliamo più

lavorano da casa uno o due giorni a settimana, il 19% tre giorni a settimana e il 23,6% quattro giorni o più. Si tratta di una percentuale che si colloca a metà strada tra le stime Istat⁵ e quelle dell'Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano e Inapp, con uno scostamento atteso, considerata sia la tecnica di indagine web (in cui è più facile che siano intercettati proprio coloro che lavorano da casa o comunque da un pc) sia il tipo di campione raggiunto, complessivamente più istruito della media della popolazione e in cui è quindi più probabile incontrare persone che hanno accesso al lavoro da remoto.

Fig. 10.1 - Occupati per accesso al lavoro da casa e sua frequenza (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nel nostro campione il lavoro da remoto è diffuso in egual misura tra uomini e donne ma è sperimentato soprattutto da lavoratori e lavoratrici con più di 34 anni, con l'incidenza di quanti lavorano da remoto tra gli under34 che scende al 15,9%. Ad avere accesso al lavoro da remoto, probabilmente in relazione anche al tipo di professione svolta, sono inoltre i più istruiti: si va dal 2,4% di chi non è andato oltre la licenza media al 32,1% di chi ha un'istruzione terziaria. Il lavoro da remoto coinvolge soprattutto chi lavora nelle regioni del Nord-ovest ed è più diffuso tra i dipendenti a tempo indeterminato e full-time (l'incidenza in questo gruppo di lavoratori arriva al 24%, mentre gli atipici che hanno accesso al lavoro

genericamente di lavoro da remoto ipotizzando che chi ha accesso al lavoro da casa abbia in realtà la possibilità di avere un più ampio accesso al lavoro da remoto, quindi non solo dalla propria abitazione.

⁵ Tuttavia, se si restringe il campo di osservazione ai soli dipendenti di imprese con più di 15 addetti il dato Istat riferito alla media 2021 si attesta al 18% del totale.

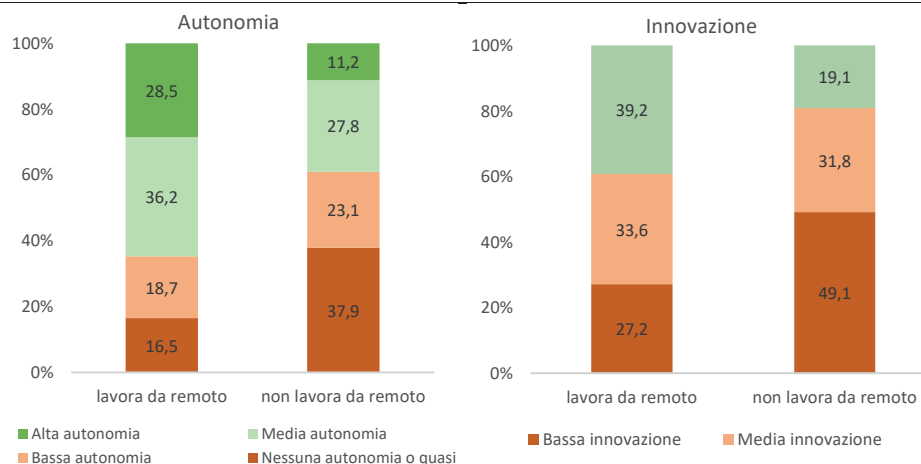
da remoto sono il 9,9%. La minore probabilità di accesso al lavoro da remoto tra quanti hanno un contratto a termine è uno degli elementi che contribuiscono alla scarsa diffusione di questa forma di lavoro tra i più giovani; si rileva, tuttavia, che, anche tra i pochi giovani che hanno un contratto a tempo indeterminato, le incidenze di quanti hanno accesso al lavoro da remoto sono più contenute rispetto alle altre fasce d'età. Questo dato pone una questione generazionale rilevante, anche in considerazione della maggiore aspirazione dei più giovani alle forme di lavoro svincolate da tempi e luoghi predefiniti (Orioli, Bottino, 2023), che, come vedremo, risulta anche nei dati dell'Inchiesta. Tra coloro che lavorano da remoto, il 61% dichiara di lavorare in una realtà in cui è presente un accordo aziendale di secondo livello, il 29% di non sapere se è presente un contratto aziendale e solo il 10% sostiene di lavorare in una realtà in cui non è presente la contrattazione di secondo livello. Questo, se non permette di capire se e come il tema del lavoro remoto sia rientrato nella contrattazione aziendale, conferma che a partire dal periodo pandemico il tema dello smart working si sia imposto nell'agenda della contrattazione sindacale (Carabelli, Fassina, 2021; Carrera 2021; Cetrulo, Rinaldini, 2022; Fondazione Di Vittorio, 2022).

Tra gli intervistati le incidenze più elevate di lavoro da casa si riscontrano nelle imprese controllate da enti pubblici (32%) e imprese private (23%). Nei settori di attività il lavoro da casa è diffuso soprattutto nel terziario (specie in attività informatiche, di comunicazione e editoria, e nelle attività finanziarie e bancarie) e nelle professioni specie tra gli impiegati e quanti hanno un lavoro intellettuale: un dato che come vedremo nel prossimo paragrafo può essere messo in relazione con il livello di "fattibilità" del lavoro da remoto.

Tra coloro che svolgono lavoro da remoto si registra – come era probabile attendersi - una maggiore autonomia sul lavoro (il 64,7% risulta avere media o alta autonomia) rispetto a chi non lavora da remoto, tra cui chi dichiara di avere media o alta autonomia si ferma al 39%. Differenze simili si registrano anche rispetto all'innovazione sui luoghi di lavoro: tra coloro che lavorano da remoto quasi 4 occupati su 10 lavorano in contesti con alta innovazione, mentre tra chi non svolge lavoro da remoto i contesti più innovativi arrivano al 19% (fig. 10.2). Non emerge invece una relazione chiara tra lavoro da casa e intensità del lavoro, un tema su cui si tornerà nelle prossime pagine.

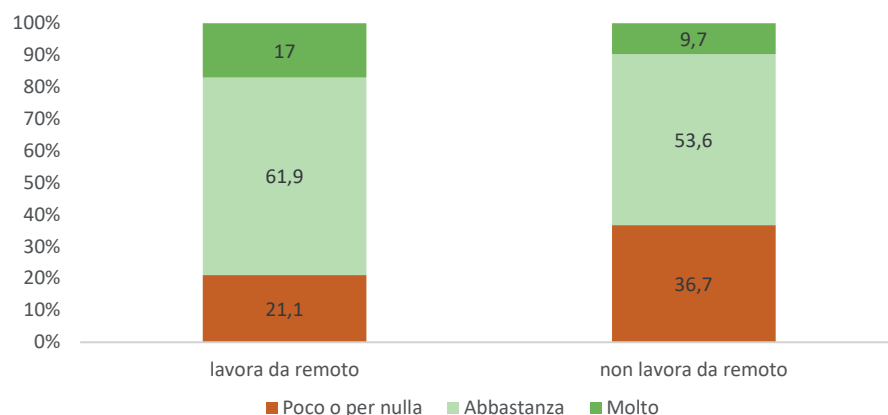
Chi lavora da remoto è generalmente più soddisfatto del lavoro rispetto a chi non lavora da remoto, specie in relazione alla conciliazione tra lavoro e vita personale (quasi 80% di molto e abbastanza soddisfatti rispetto a 63,3% di chi non lavora da remoto, fig. 10.3). Gli uomini che lavorano da remoto dichiarano livelli di soddisfazione leggermente più elevati rispetto alle donne, un dato che trova riscontro anche in altre indagini e può essere messo in relazione sia con le differenze nell'organizzazione del lavoro in cui sono inseriti uomini e donne, sia con il tema della conciliazione vita-famiglia e alle differenze nella divisione del lavoro di cura (Bergamante e della Ratta, 2023).

Fig. 10.2 - Occupati per lavoro da remoto e livello di autonomia e innovazione (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 10.3 - Occupati per accesso al lavoro da remoto e soddisfazione sulla conciliazione vita e lavoro (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

10.2. La telelavorabilità

L'opportunità di svolgere almeno una parte del proprio lavoro da casa dipende dal contesto organizzativo in cui si è inseriti ma è inevitabilmente connessa anche al tipo di lavoro, non sempre pienamente compatibile con la sua remotizzazione: non a caso anche nei dati dell'Inchiesta il lavoro da remoto è più diffuso nei settori del terziario e tra le professioni intellettuali e impiegatizie.

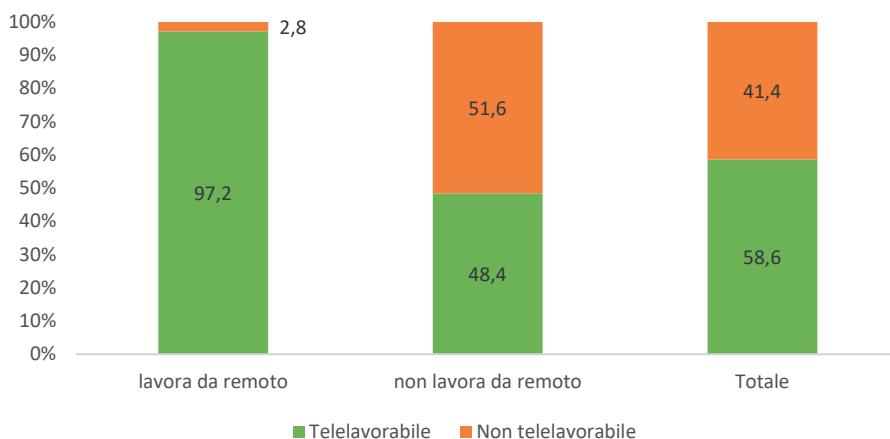
Qualunque riflessione sul lavoro da remoto dovrebbe quindi essere sviluppata considerando innanzitutto la platea di lavoratori e lavoratrici che possono concretamente aspirare a svolgere almeno una parte del proprio lavoro da remoto. Individuare nello specifico quali professioni sono effettivamente compatibili con il lavoro da remoto (d'ora in avanti, per semplicità telelavorabili) non è tuttavia un compito facile, perché sarebbe necessario calarsi negli specifici contesti organizzativi tenendo conto anche della velocità con cui cambiano le condizioni tecnologiche. Tuttavia, le approssimazioni teoriche risultano piuttosto utili perché consentono una lettura dei dati rappresentativa dei contesti professionali in cui sarebbe effettivamente praticabile sperimentare anche solo in parte il lavoro da remoto. Nel 2020 l'Istat ha proposto una nuova aggregazione delle professioni presenti nel mercato del lavoro italiano utile a dar conto della fattibilità (teorica) del lavoro da remoto, grazie all'impiego di tecniche multivariate applicate alle informazioni tratte dall'indagine campionaria sulle professioni Istat-Isfol del 2012. Questo esercizio ha consentito di individuare 39 classi professionali (i raggruppamenti a 3 digit della classificazione CP2021) in cui gli occupati svolgono un lavoro di trattamento, elaborazione e trasferimento di dati o informazioni con l'ausilio di supporti tecnologici e che pertanto possono essere considerate teoricamente telelavorabili⁶. Per approssimare questo gruppo di occupati anche nei dati dell'Inchiesta, le professioni dichiarate dagli intervistati sono state distinte in telelavorabili e non telelavorabili seguendo il modello suggerito dall'Istat, pur in assenza della descrizione dettagliata della classe professionale. Quadri e dirigenti, professioni intellettuali, impiegati, operai tecnici specializzati e artisti sono stati inclusi nel gruppo delle professioni telelavorabili mentre tutte le altre professioni sono state considerate non telelavorabili. Data la composizione del campione, il 58,7% degli intervistati risulta svolgere una professione telelavorabile. Si tratta di una quota sicuramente più elevata rispetto all'universo, un dato ancora una volta in relazione con il maggiore livello di istruzione del collettivo raggiunto e con lo strumento di rilevazione utilizzato. La bontà dell'indicatore costruito nei dati dell'Inchiesta è dimostrata in ogni caso dal fatto che il 97,2% di chi lavora da remoto svolge una professione telelavorabile (fig. 10.4); tra le professioni telelavorabili, inoltre, l'incidenza di quanti lavorano da remoto sale al 34,7% (1,4% tra le non telelavorabili).

Come emerge anche in altre indagini (della Ratta, 2022), svolgere una professione telelavorabile si dimostra una condizione necessaria, ma non sufficiente perché si abbia la possibilità di sperimentare lavoro da remoto, perché la scelta organizzativa di concedere questa forma di lavoro dipende da molti altri fattori.

⁶ Per una analisi approfondita delle procedure di costruzione della tipologia si veda anche della Ratta, Gallo, Sabbatini (2021). Nel 2020 l'Istat stimava in circa 8,2 milioni (il 35,7% del totale) gli occupati che svolgevano professioni compatibili con il lavoro da remoto. Nel 2020 sono stati numerosi i tentativi di stimare l'aggregato delle professioni telelavorabili: altri esperimenti di stima dell'aggregato, condotti sempre utilizzando informazioni di dettaglio sulle professioni, sono stati condotti tra gli altri da Dingel e Neiman (2020), Cetrulo, Guarascio e Virgillito (2020), Sostero et al. (2020).

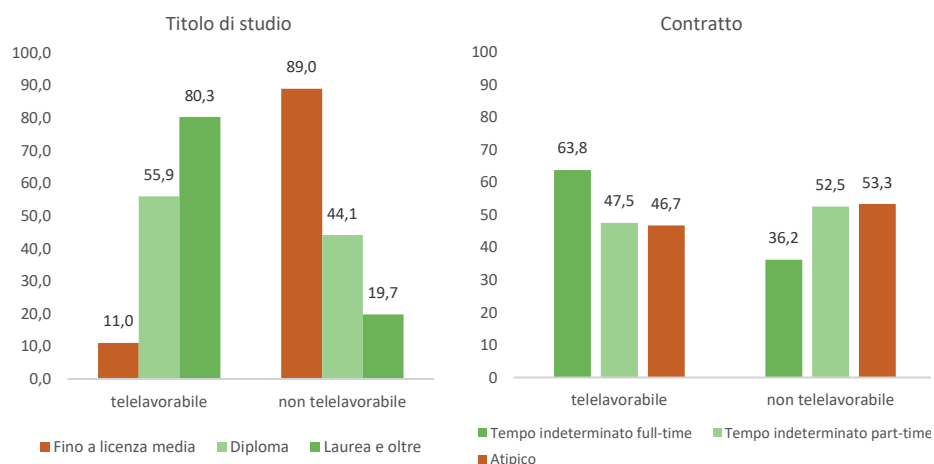
Le professioni telelavorabili sono leggermente più diffuse tra le donne e tra gli occupati con più di 50 anni, ma è sicuramente il titolo di studio la variabile discriminante: l'incidenza di queste professioni è dell'80% tra chi ha un titolo universitario e dell'11% tra chi non è andato oltre la licenza media, mentre per le professioni non telelavorabili il rapporto è esattamente rovesciato (fig. 10.5). La telelavorabilità presenta inoltre una relazione con il tipo di contratto: tra chi svolge un lavoro telelavorabile è più elevata l'incidenza di chi svolge un lavoro a tempo indeterminato full time (63,8%) e più bassa l'incidenza degli atipici (46,8%).

Fig. 10.4 - Occupati per accesso al lavoro da remoto e telelavorabilità della professione (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 10.5 - Telelavorabilità della professione per titolo di studio e contratto (%)

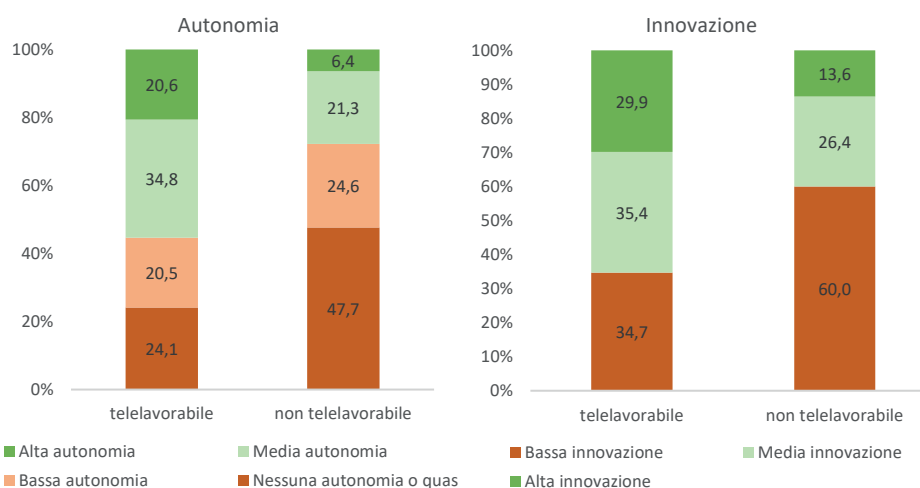


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Una relazione molto forte si riscontra con l'autonomia sul lavoro (fig. 10.6): il 55,4% di chi ha un lavoro telelavorabile presenta un'alta o media autonomia (a fronte del 27,7% degli altri). Se si considerano i singoli item che concorrono a determinare l'indice è ancora più evidente la connessione con la telelavorabilità: il 19% dichiara di poter gestire spesso i propri orari di lavoro (a fronte del 6,3% dei non telelavorabili), il 20,9% può spesso scegliere o cambiare i metodi di lavoro (8,3% gli altri) e partecipare alla definizione degli obiettivi di lavoro (il 22,9% lo fa spesso a fronte del 10,3% degli altri). Simile è anche l'incidenza di chi lavora in ambienti innovativi tra coloro che svolgono professioni telelavorabili.

La telelavorabilità, in definitiva, sembra configurarsi come una *proxy* della qualità del lavoro, suggerendo in definitiva una sorta di polarizzazione (Cetrulo, Guarascio, Virgillito, 2020; Carrieri, 2022) tra chi svolge un lavoro telelavorabile e ha la possibilità di sperimentare in parte il lavoro da remoto e chi non ha questa opportunità, per scelte aziendali o per le caratteristiche della professione. Da questo punto di vista appare critica la minore opportunità di svolgere un lavoro telelavorabile tra coloro che hanno un contratto di lavoro atipico, dato che sembra confermato anche da altre fonti (Inapp, Bergamante e Mandrone, 2022).

Fig. 10.6 - Telelavorabilità della professione per livello di autonomia e innovazione (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

10.3. Gli atteggiamenti verso il lavoro da remoto

Combinando insieme le informazioni sulla frequenza del lavoro da remoto e la quantità di lavoro a distanza che si vorrebbe praticare in futuro è possibile

distinguere gli intervistati in quattro categorie (prospetto 10.1): 1) i *convinti*, cioè coloro che lavorano da casa e che in futuro vogliono continuare a lavorare a distanza per un numero di giorni pari o superiore a quello attuale (18,1% del totale); 2) gli *aspiranti*, che attualmente non lavorano da casa, ma vorrebbero poterlo fare in futuro (18,4% del totale); 3) i *forzati*, che attualmente lavorano da casa, ma in futuro vorrebbero farlo di meno o tornare completamente in presenza (2,8% del totale); 4) e infine i *non interessati*, cioè coloro che attualmente non lavorano da casa e non sono interessati a farlo in futuro (60,6% del totale).

Prospetto 10.1 - Atteggiamento verso il lavoro da casa: combinazione tra frequenza attuale del lavoro da casa e frequenza desiderata

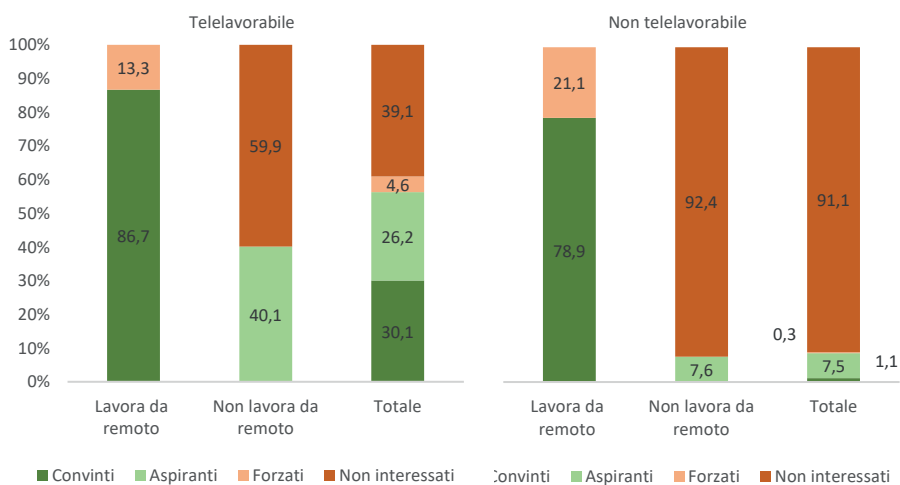
		q050 Considerando il tuo lavoro, qual è l'equilibrio ideale tra lavoro da casa e in presenza?			
		Da casa 1-2 giorni a settimana	Da casa 3-4 giorni a settimana	Da casa sempre o quasi sempre	Sempre in presenza / sul luogo di lavoro
q049 Attualmente svolgi lavoro da casa? (es. smart working o telelavoro)	Si, 1 giorno alla settimana	CONVINTI			FORZATI
	Si, 2 giorni alla settimana				
	Si, 3 giorni alla settimana	ASPIRANTI	NON INTERESSATI		
	Si, 4 giorni o più alla settimana				
	No, mai	ASPIRANTI			

L'atteggiamento verso il lavoro da remoto è naturalmente in stretta relazione con la telelavorabilità della professione (fig. 10.7): la quota più elevata dei non interessati si incontra infatti proprio tra coloro che hanno un lavoro non telelavorabile (91,1% a fronte del 39,1% dei telelavorabili), mentre i convinti sono sostanzialmente concentrati tra chi fa un lavoro compatibile con il lavoro a distanza (30,1% tra i telelavorabili e 1,1% tra i non telelavorabili). Anche aspiranti e forzati si suddividono di conseguenza: tra coloro che non hanno accesso al lavoro da remoto aspirerebbe a sperimentare questa possibilità il 40,1% dei telelavorabili contro il 7,6% dei non telelavorabili; di contro, i forzati sono diffusi soprattutto tra coloro che lavorano da casa pur svolgendo un lavoro non telelavorabile (21,1% a fronte del 13,3% dei telelavorabili). Queste relazioni confermano pertanto l'importanza di considerare la telelavorabilità della professione

nell'analisi dei dati sul lavoro da remoto, e per questo motivo si è ritenuto più interessante approfondire le caratteristiche dei quattro tipi concentrandosi esclusivamente su coloro che svolgono un lavoro telelavorabile.

È innanzitutto possibile apprezzare alcune differenze nelle caratteristiche socio-demografiche (tab. 10.1): tra i convinti si registra una maggiore concentrazione di uomini (46,3% rispetto al 42,1% del totale) e tra gli aspiranti di donne (59,9% rispetto a 56,6% del totale). Tra gli aspiranti, e in parte anche tra i convinti, si concentrano i lavoratori più giovani, mentre forzati e non interessati si addensano nelle fasce di età più elevate, in particolare quanti hanno 60 anni e oltre (17,4% dei forzati e il 15,2% dei non interessati rispetto al 12,7% del totale). La prevalenza dei più giovani tra convinti e aspiranti è emblematica di una questione generazionale per cui i più giovani, se da un lato sono tra quelli più interessati a una nuova concezione del lavoro svincolata dai luoghi e dai tempi tradizionali, anche per i maggiori livelli di istruzione raggiunti, dall'altro sono anche coloro che sembrano di avere le minori opportunità di accedere al lavoro da remoto, soprattutto quando hanno meno possibilità di negoziare le proprie condizioni di lavoro.

Fig. 10.7 - *Atteggiamento verso il lavoro da remoto per accesso al lavoro da casa e telelavorabilità (%)*



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La decisione di considerare solo le professioni telelavorabili rende nel complesso la distribuzione di titoli di studio ulteriormente sbilanciata verso l'alto: in particolare tra convinti e forzati si registrano le concentrazioni più elevate di istruzione terziaria, mentre tra i non interessati si osserva la minore concentrazione di titoli elevati.

Tab. 10.1 - Occupati in professioni telelavorabili per atteggiamento verso il lavoro da remoto e caratteristiche (%)

	<i>Convinti</i>	<i>Aspiranti</i>	<i>Forzati</i>	<i>Non interessati</i>	<i>Totale</i>
SESSO ALLA NASCITA					
Maschio	46,3	38,9	42,3	41,0	42,1
Femmina	52,4	59,9	56,3	57,7	56,6
NR	1,3	1,3	1,4	1,2	1,3
ETÀ					
Fino a 34 anni	8,3	10,9	5,9	8,3	8,9
35-49	40,3	42,9	35,6	35,0	38,7
50-59	39,9	36,7	41,1	41,5	39,7
>=60 anni	11,6	9,5	17,4	15,2	12,7
TITOLO DI STUDIO					
Fino a licenza media	1,1	1,5	1,1	3,8	2,3
Qualifica professionale o diploma	46,8	51,9	47,0	55,4	51,5
Titolo universitario o successivo	52,1	46,6	51,9	40,8	46,2
RIPARTIZIONE TERRITORIALE					
Nord-Ovest	44,7	36,3	36,7	35,5	38,5
Nord-Est	17,1	23,2	16,8	21,7	20,5
Centro	29,4	28,3	30,4	28,1	28,7
Mezzogiorno	8,8	12,3	16,1	14,7	12,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>
<i>Totale (N)</i>	<i>5.412</i>	<i>4.711</i>	<i>828</i>	<i>7.031</i>	<i>17.982</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Riguardo i settori di attività, i convinti con un lavoro telelavorabile sono presenti nell'industria e manifattura e soprattutto nei servizi (tab. 10.2): nel primo settore i convinti si concentrano in particolare nella fabbricazione di macchinari o impianti, e alla voce "altre industrie manifatturiere", mentre nel terziario i convinti presentano concentrazioni elevate nelle attività finanziarie, bancarie e assicurative, nelle attività di istruzione, formazione e ricerca, nell'informatica, alla voce "altri servizi" e naturalmente nell'amministrazione pubblica e difesa (per la quale si rimanda al capitolo sulla pubblica amministrazione del presente volume). Anche gli aspiranti (tra cui è presente una quota maggiore di donne) si concentrano nei servizi, con una maggiore concentrazione sempre tra gli addetti alle attività finanziarie, bancarie e assicurative, tra i lavoratori dell'istruzione, formazione e ricerca, tra coloro che sono impiegati nelle attività che ricadono sotto la voce "altri servizi" e nell'amministrazione pubblica e difesa. Tra i forzati le concentrazioni più elevate si registrano tra i lavoratori dell'istruzione, formazione e ricerca e tra le attività bancarie, finanziarie e assicurative. Infine, i non interessati che svolgono professioni telelavorabili presentano quote più elevate della media nei comparti del trasporto e magazzinaggio, sanità e assistenza sociale e soprattutto istruzione, formazione e ricerca. Ne

deriva un quadro complesso in cui lo stesso settore o comparto presenta concentrazioni di popolazione lavorativa con atteggiamenti molto diversi. Questi risultati sembrano essere in linea con precedenti ricerche settoriali lanciate dalle organizzazioni sindacali, dalle quali sono emersi differenti atteggiamenti dei lavoratori nei confronti del lavoro remoto, talvolta in contraddizione tra loro, che, unitamente alle diverse posizioni che le imprese hanno tenuto rispetto al tema “lavoro remoto”, hanno limitato la capacità delle diverse federazioni di categoria (per non parlare delle strutture confederali) di adottare azioni e strategie contrattuali omogenee. Infatti, se in alcune realtà il problema dei lavoratori e dei loro rappresentanti è stato riuscire a stabilire, al tavolo di trattativa, un limite massimo di giornate di lavoro remoto come argine della tendenza ad una remotizzazione “radicale” portata avanti dall’impresa, in altre realtà, anche dello stesso settore, il problema per i lavoratori e le loro organizzazioni di rappresentanza è stato quello di conquistare almeno un giorno di lavoro remoto a settimana.

Tab. 10.2 - Occupati in professioni telelavorabili per atteggiamento verso il lavoro da remoto e caratteristiche dell’occupazione (%)

	<i>Convinti</i>	<i>Aspiranti</i>	<i>Forzati</i>	<i>Non interessati</i>	<i>Totale</i>
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA					
Agricoltura, Silvicoltura e Pesca	0,6	1,3	1,0	1,3	1,1
Costruzioni	0,7	1,1	1,2	1,3	1,1
Industria e manifattura	17,4	15,3	12,0	15,3	15,8
Servizi privati e pubblici	81,2	82,3	85,9	82,1	82,1
PROFESSIONE SVOLTA*					
Operaio / Tecnico	1,6	3,6	2,9	9,6	5,3
Impiegato / Lavoro intellettuale	85,3	87,8	85,1	82,9	85,0
Lavoro artistico o sportivo	0,1	0,2	0,8	0,9	0,5
Quadro o Dirigente	13,0	8,4	11,1	6,6	9,2
TIPO DI CONTRATTO					
Tempo indeterminato full-time	81,7	75,3	78,0	72,2	76,1
Tempo indeterminato part-time	13,3	15,3	11,2	12,6	13,4
Atipico	5,1	9,4	10,8	15,2	10,4
<i>Totale</i>	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Totale (N)</i>	5.412	4.711	828	7.031	17.982

* Solo professioni telelavorabili

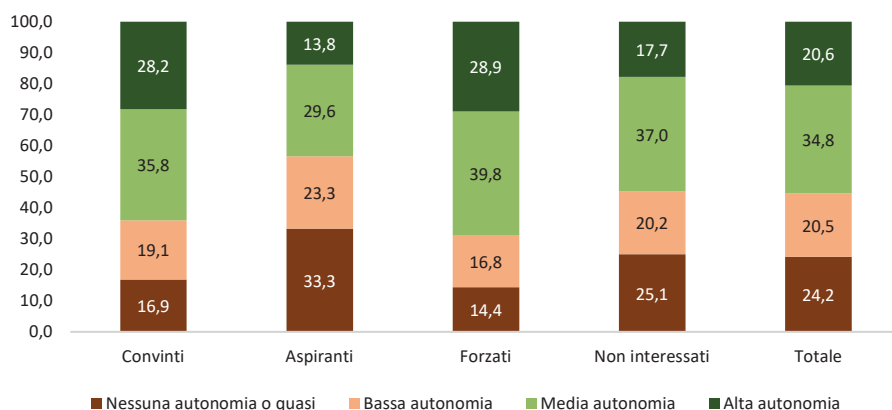
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

Tra i convinti si osserva inoltre la quota più elevata di quadri e dirigenti, tra gli aspiranti di professioni impiegate o intellettuali e tra i non interessati di operai e tecnici. Se si scende più nel dettaglio, tra i convinti si osservano incidenze maggiori di lavoro amministrativo specializzato e di quadri; tra gli aspiranti di profes-

sioni esecutive d'ufficio e lavoro amministrativo specializzato; tra i forzati di lavoro intellettuale e scientifico specializzato (tra cui gli insegnanti) e di quadri; tra i non interessati infine si incontra più che negli altri gruppi il lavoro tecnico specializzato insieme a quello intellettuale e scientifico specializzato. Riguardo il tipo di impresa si registra una concentrazione superiore alla media di dipendenti di imprese private tra gli aspiranti e soprattutto tra i convinti (56,2% e 65,3% in confronto al 53,6% del totale), mentre la quota di non interessati che dichiara di lavorare nella pubblica amministrazione supera di 10 punti percentuali il livello medio (42,2% rispetto a 31,3%). Tra i forzati, che presentano il profilo più simile a quello medio, si osserva una quota leggermente superiore di dipendenti di imprese controllate da pubbliche amministrazioni.

Particolarmente interessante è il dato sulla tipologia contrattuale: è soprattutto tra i convinti che si registrano le quote più elevate di lavoratori a tempo indeterminato full time, mentre tra gli aspiranti (probabilmente per via della maggiore concentrazione di donne nel gruppo), si rileva un'incidenza leggermente più alta di contratti part time (sempre a tempo indeterminato). Di contro, tra i non interessati si registra la quota più elevata di occupati atipici (15,2% rispetto al 10,4% del totale). È possibile che, nella situazione di incertezza che caratterizza chi lavora con un contratto atipico, il lavoro da casa sia percepito come maggiormente rischioso per la continuità lavorativa (nonostante la maggiore aspirazione dei più giovani a lavorare da remoto, che probabilmente in alcuni contesti non è compatibile con le condizioni organizzative offerte ai giovani precari).

Fig. 10.8 - Occupati in professioni telelavorabili per atteggiamento verso il lavoro da remoto e livello di autonomia (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

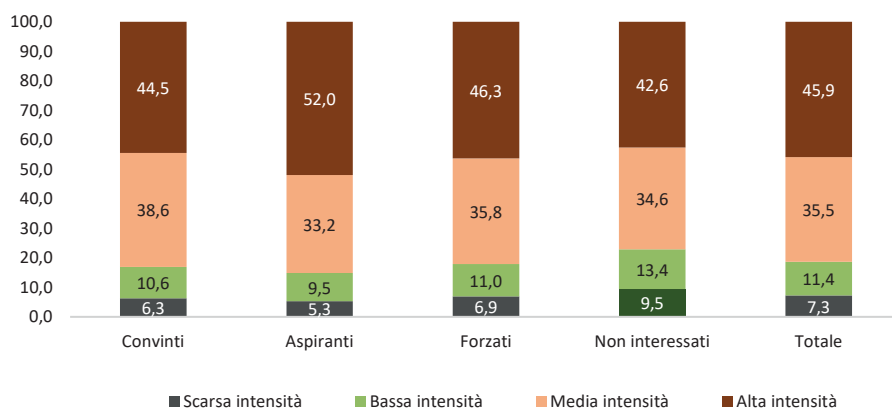
Prima di addentrarci nella descrizione dettagliata dei singoli gruppi è utile fornire alcune informazioni che consentono di coglierne le differenze principali. Un

elemento importante riguarda il livello di autonomia e controllo (fig. 10.8): i gruppi che presentano i livelli più elevati dell'indicatore sono quello dei forzati (68,8% di media e alta autonomia, rispetto al 55,3% del totale) e dei convinti (64% di media e alta autonomia), mentre aspiranti e non interessati, pur svolgendo professioni telelavorabili presentano livelli di autonomia più contenuti.

Se si guarda invece all'indice di intensità del lavoro, la situazione più critica sembra essere quella degli aspiranti, che nel 52% dei casi risultano inseriti in contesti caratterizzati da alta intensità lavorativa (in confronto al 45,9% del totale), di contro i non interessati sono quelli per i quali l'intensità del lavoro sembra più contenuta (fig. 10.9). Questo risultato può far pensare che, nelle situazioni caratterizzate da alta intensità, il lavoro da remoto possa essere percepito come opportunità di riduzione dello stress, grazie al risparmio di tempo negli spostamenti⁷. Forzati e convinti presentano invece una distribuzione dell'indicatore di intensità lavorativa più simile al profilo medio, e questo probabilmente significa che il lavoro da casa non necessariamente riduce l'intensità del lavoro, ma rende semplicemente più compatibile il lavoro con le esigenze personali.

L'ultimo elemento da considerare prima di passare alla descrizione dettagliata dei quattro gruppi è la relazione tra i quattro tipi e il grado di coinvolgimento nel sindacato (rappresentante; iscritto; né rappresentante, né iscritto – fig. 10.10).

Fig. 10.9 - Occupati in professioni telelavorabili per atteggiamento verso il lavoro da remoto e livello di intensità lavorativa (%)



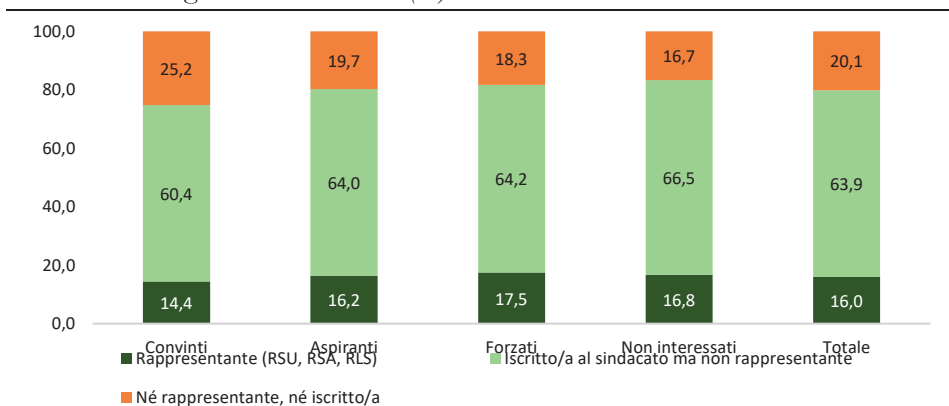
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il gruppo dei convinti è quello in cui il coinvolgimento nel sindacato è più basso, con un quarto degli occupati che non è né iscritto né rappresentante,

⁷ L'Osservatorio sullo smart working del Politecnico di Milano (2022) ha stimato in 90 ore annue il tempo mediamente risparmiato negli spostamenti da lavoratori che si recano 3 volte a settimana in ufficio restando a lavorare due giorni a settimana da casa.

mentre quello più sindacalizzato è quello dei non interessati, tra cui i non iscritti scendono al 16,7%. È probabile che quella sindacale sia una delle dimensioni che concorre a spiegare le differenze di atteggiamento verso il lavoro da casa, considerato che l'azione sindacale e il contatto con gli altri lavoratori sono sicuramente più agevoli sul luogo di lavoro.

Fig. 10.10 - Occupati in professioni telelavorabili per atteggiamento verso il lavoro da remoto e livello di coinvolgimento nel sindacato (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

I Convinti

Fanno parte del gruppo circa 5.500 intervistati, il 18,1% del totale. Se ci si concentra soltanto su quanti svolgono un lavoro telelavorabile la numerosità dell'aggregato scende a 5.412 lavoratori e lavoratrici (circa il 30% di quanti svolgono professioni telelavorabili).

Se si analizzano le caratteristiche dei convinti confrontandole con il profilo medio di quanti svolgono un lavoro telelavorabile emergono ulteriori tratti utili a caratterizzare gli occupati di questo gruppo. Circa i tre quarti dei convinti lavorano in un'azienda di grandi dimensioni (250 addetti e più), a fronte del 56,1% del totale. Nelle aziende in cui lavorano i convinti durante la pandemia c'è stata inoltre maggiore continuità aziendale, con il 63% che lavora in aziende che non hanno sospeso le attività (a fronte del 49,6% del totale).

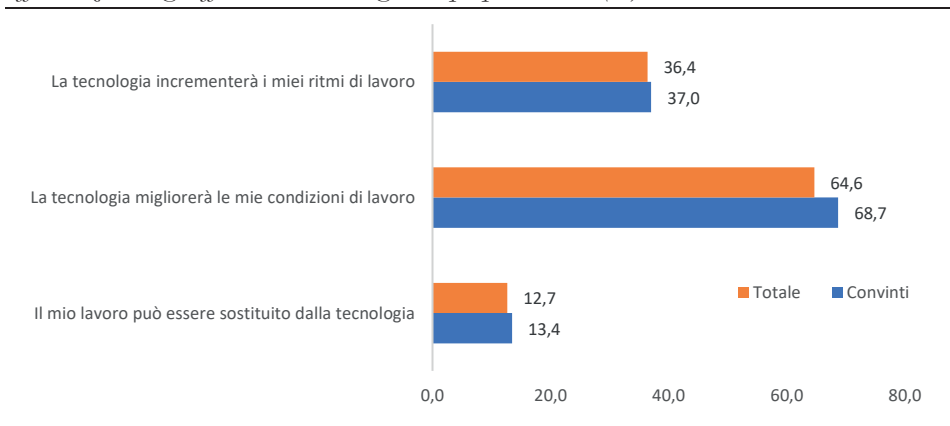
Non vi sono grosse differenze rispetto al profilo medio riguardo la percezione di rischi per il futuro dell'azienda, ad eccezione di una quota leggermente superiore di lavoratori che credono che le attività dell'azienda possano essere delocalizzate (25,5% rispetto al 18% del totale). Riguardo al ritmo di lavoro, la quota di convinti che dichiara di sostenere qualche volta un ritmo di lavoro eccessivo è più alta rispetto al totale (42,2% rispetto al 38,7%), ma la quota di quanti dichiarano trovarsi spesso in questa condizione è più bassa (30,5% rispetto a 33,6%).

Riguardo il carico di lavoro si registra un risultato analogo: il 39% dichiara di sostenere qualche volta un carico eccessivo di lavoro rispetto a 36,1% del totale, mentre il 29,5% dichiara di sostenerlo spesso rispetto al 31,8% del totale. È possibile, dunque, che la circostanza di poter lavorare da remoto consenta di alleggerire in qualche modo i carichi di lavoro.

Riguardo la soddisfazione per i diversi aspetti del lavoro, i convinti sembrano leggermente più soddisfatti della retribuzione (55% di abbastanza soddisfatti a fronte del 50,4% del totale) e soprattutto della conciliazione tra lavoro e vita personale (17,2 di molto soddisfatti e 61,9% di abbastanza soddisfatti in confronto al 13,5 e 58,8% del totale). Vi è invece una percentuale più contenuta di molto soddisfatti rispetto alla realizzazione personale nel lavoro e alle prospettive di carriera, elemento che può costituire in qualche modo un riflesso dello stereotipo secondo cui non si fa carriera se non si sta in ufficio e che quindi, quando si intravedono limitate possibilità di carriera o non si è particolarmente realizzati sul lavoro, ci si “accontenta” almeno con il lavoro da remoto.

Una leggera differenza si registra anche rispetto al grado di accordo su alcune affermazioni sugli effetti della tecnologia sul proprio lavoro: la quota di quanti ritengono che la tecnologia incrementerà i ritmi di lavoro o che potrà sostituirlo è analoga a quella del profilo medio, mentre sono più numerosi coloro che ritengono che la tecnologia potrà migliorare le proprie condizioni di lavoro (68,7% rispetto al 64,6% del totale, fig. 10.11).

Fig. 10.11 - Convinti che svolgono professioni telelavorabili per accordo con alcune affermazioni sugli effetti della tecnologia sul proprio lavoro (%)

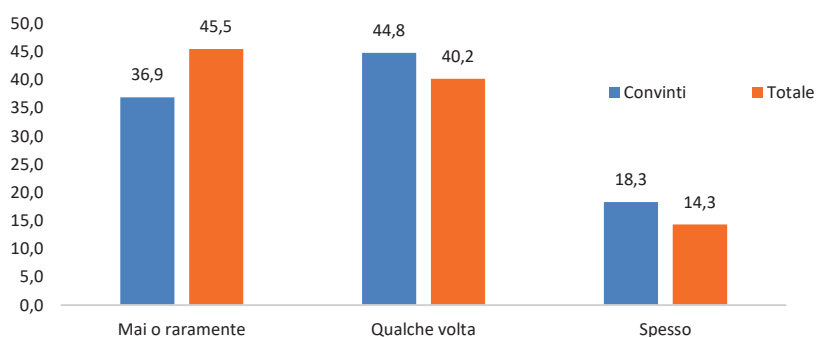


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Un aspetto molto importante nella gestione del lavoro da remoto è la possibilità di negoziare i propri carichi di lavoro. In assenza di una misurazione del lavoro strettamente connessa alla prestazione oraria, il lavoro da remoto può rappresentare una trappola nel caso in cui i lavoratori abbiano pochi margini nel

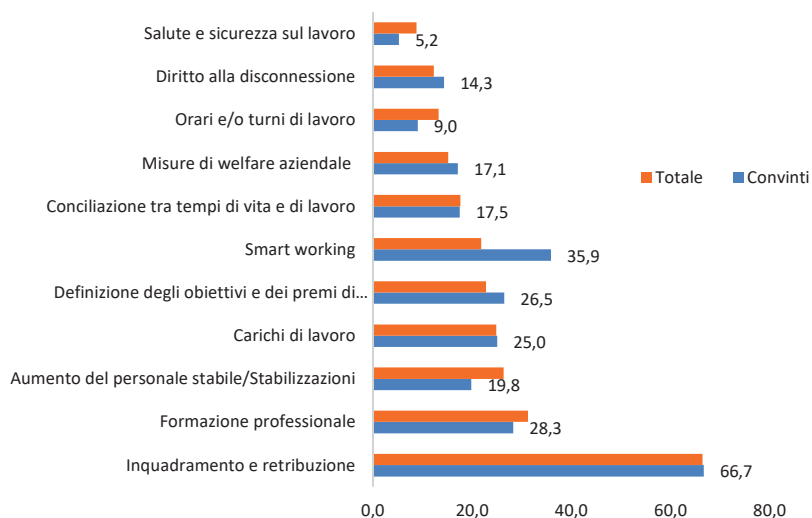
negoziare i propri carichi. Il gruppo dei convinti sembra più tutelato rispetto agli altri occupati che svolgono lavori telelavorabili, mostrando maggiori possibilità di negoziare spesso o qualche volta i propri obiettivi (fig. 10.12). Anche il livello di autonomia diffuso nel gruppo dei convinti è piuttosto elevato, con quote superiori rispetto al totale di persone che possono gestire spesso gli orari liberamente (29,9% rispetto al 19% del totale), scegliere qualche volta i metodi di lavoro (34,5 rispetto al 30,4% del totale), partecipare qualche volta alla definizione degli obiettivi di lavoro (34,5% rispetto al 30,4% del totale).

Fig. 10.12 - Convinti che svolgono professioni telelavorabili per frequenza con cui è possibile negoziare i propri carichi di lavoro (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 10.13 - Convinti che svolgono professioni telelavorabili per aspetti da migliorare nell'azienda (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

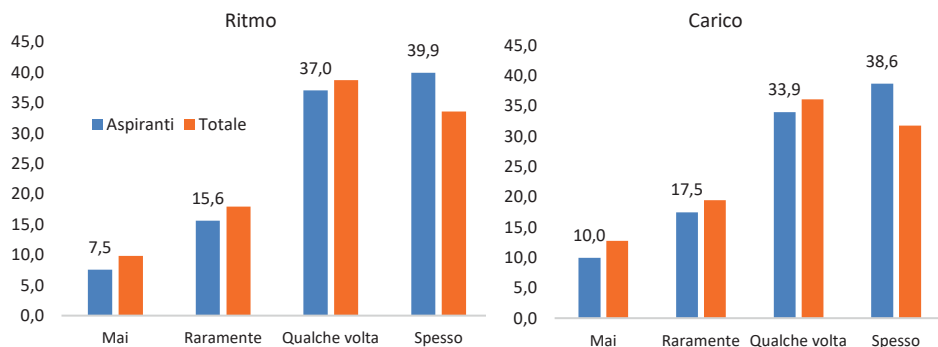
Infine, l'importanza attribuita dal gruppo alla possibilità di poter proseguire a lavorare da remoto è evidente se si considerano le risposte alla domanda rispetto a quello che è necessario migliorare nella propria azienda: tra i convinti spiccano quanti affermano che proprio le condizioni dello smart working andrebbero migliorate (35,9% rispetto al 21,8% del totale – fig. 10.13).

Gli aspiranti

Fanno parte del gruppo circa 5.659 intervistati, il 18,4% del totale. Se ci si concentra soltanto su quanti svolgono un lavoro telelavorabile la numerosità dell'aggregato scende a 4.711 lavoratori e lavoratrici (il 26,2% del totale). Come già ricordato nelle pagine precedenti, in questo gruppo si riscontrano quote più elevate di giovani e donne che, pur svolgendo un lavoro teoricamente telelavorabile, vorrebbero avere accesso alla flessibilità permessa dal lavoro da remoto.

Rispetto al profilo medio gli aspiranti presentano concentrazioni leggermente superiori al totale nelle aziende piccole e medie. Si lamentano inoltre più spesso degli altri del ritmo e del carico di lavoro, giudicati spesso eccessivi dal 39,9% e 39,6% degli aspiranti rispetto al 33,6 e 31,8% del totale (fig. 10.14).

Fig. 10.14 - Aspiranti che svolgono professioni telelavorabili per frequenza di un ritmo e un carico di lavoro eccessivo (%)



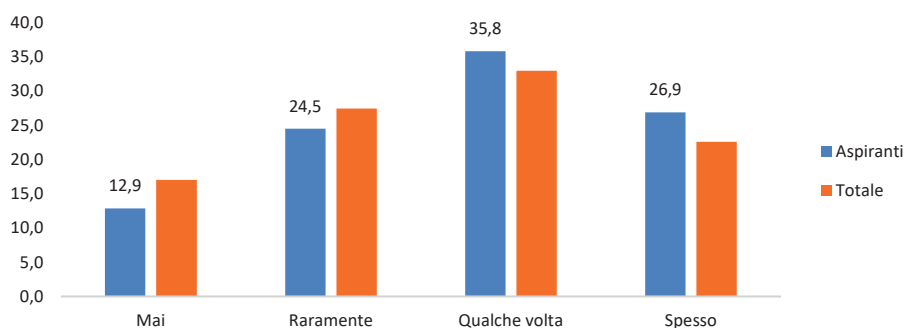
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

È più frequente che gli aspiranti ritengano di dover assumere responsabilità eccessive rispetto alle mansioni previste, circostanza che si verifica nel 34,5% dei casi qualche volta e nel 27,5% spesso (a fronte del 32,9 e 23,2% del totale) o di dover svolgere lavori ripetitivi e noiosi (fig. 10.15) o di svolgere mansioni dequalificate (spesso nel 16,6% dei casi in confronto al 13,2% del totale).

Riguardo gli effetti futuri della tecnologia gli aspiranti sembrano più pessimisti dei convinti: seppure con scarti minimi, gli aspiranti sembrano più persuasi non solo dei possibili miglioramenti che la tecnologia potrà apportare, ma anche della

possibilità che questa possa sostituire il proprio lavoro o incrementare ulteriormente i ritmi di lavoro (fig. 10.16). Rispetto ai rischi futuri per la propria impresa in questo gruppo si riscontra la percentuale maggiore di quanti temono che in futuro l'azienda possa chiudere l'attività (16,6% rispetto al 13,8% del totale).

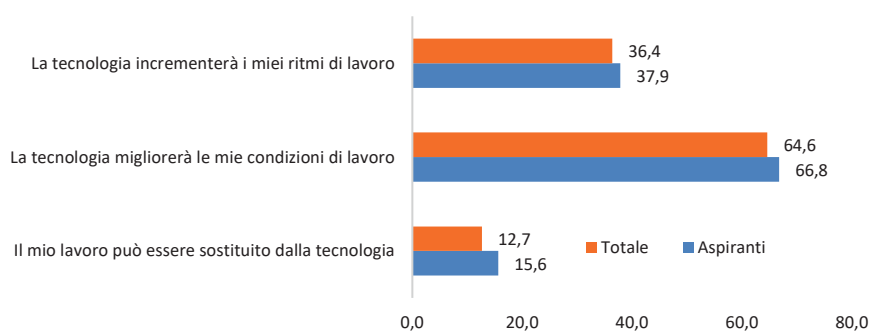
Fig. 10.15 - Aspiranti che svolgono professioni telelavorabili per frequenza con cui svolgono lavori ripetitivi e noiosi (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Riguardo la possibilità di negoziare i carichi di lavoro gli aspiranti hanno minori possibilità, con il 50,9% che non riesce mai o quasi mai a negoziarli (a fronte del 45,5% del totale) e appena l'11,3% che riesce a farlo spesso (a fronte del 14,3% del totale).

Fig. 10.16 - Aspiranti che svolgono professioni telelavorabili per accordo con alcune affermazioni sugli effetti della tecnologia sul proprio lavoro (%)

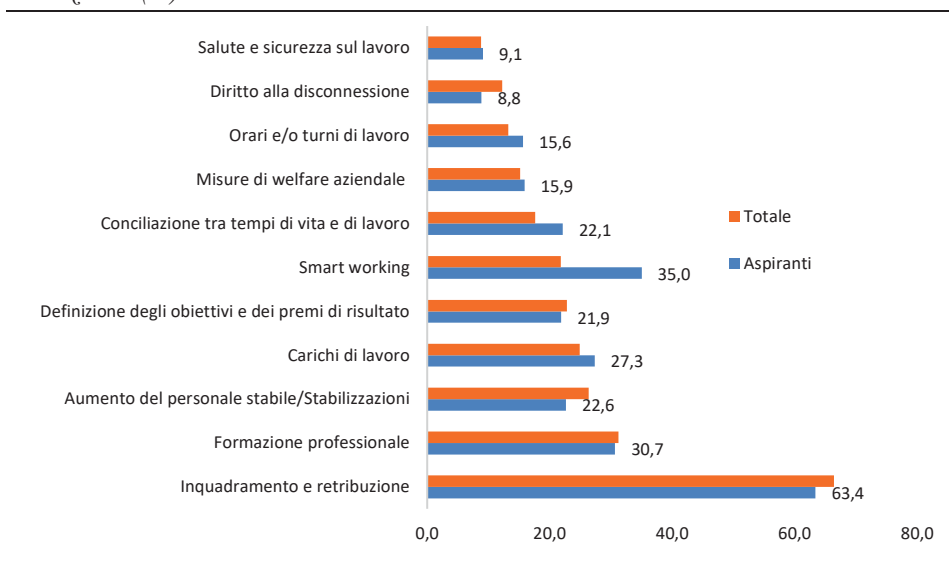


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Le peggiori condizioni di lavoro complessive che sembrano sperimentare gli aspiranti si riflettono su una generale minore soddisfazione sul lavoro, in particolare proprio in relazione alla conciliazione tra lavoro e vita personale (39,3%

di poco o per nulla soddisfatti a fronte del 27,7% del totale). La minore soddisfazione per tutti gli aspetti del lavoro rispetto agli altri gruppi ci fa supporre che, proprio come per l'intensità sperimentata nei ritmi di lavoro, in un contesto di minori soddisfazioni lavorative il lavoro da remoto possa apparire come in qualche modo "consolatorio". È quindi possibile che i lavoratori e le lavoratrici di questo gruppo desiderino sperimentare il lavoro da remoto proprio per compensare carichi eccessivi e condizioni di lavoro non soddisfacenti.

Fig. 10.17 - Aspiranti che svolgono professioni telelavorabili per aspetti da migliorare nell'azienda (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Anche in questo caso, e in misura leggermente maggiore rispetto ai convinti, gli aspiranti ritengono che lo smart working sia l'elemento da migliorare (o introdurre) nella propria azienda, insieme alla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e la migliore gestione dei carichi di lavoro (fig. 10.17).

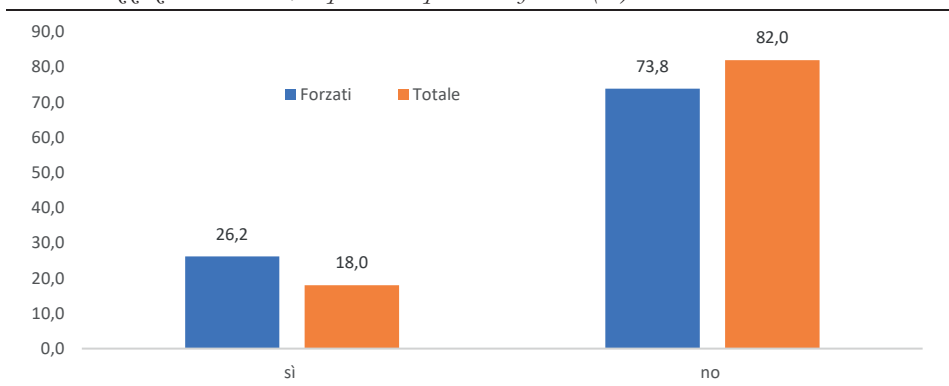
I forzati

Fanno parte del gruppo dei forzati 866 intervistati, il 2,8% del totale dei rispondenti. Se ci si concentra soltanto su quanti svolgono un lavoro telelavorabile la numerosità dell'aggregato scende a 828 (il 4,6% dei telelavorabili). Si tratta quindi di un piccolo gruppo, di cui è però interessante approfondire le opinioni per riconoscere gli aspetti più critici di questa forma di lavoro.

Rispetto al totale dei rispondenti che svolgono professioni telelavorabili, il gruppo dei forzati lavora soprattutto in realtà di medio-grandi dimensioni (oltre

il 64% lavora in imprese con più di 250 dipendenti rispetto al 56% della popolazione totale). Le imprese in cui i forzati lavorano, inoltre, risultano avere avuto una maggiore continuità produttiva negli anni di crisi pandemica. Relativamente ai rischi percepiti rispetto al futuro della propria impresa i forzati si distinguono dal totale (insieme ai convinti) per una maggior percezione del rischio di delocalizzazione delle attività all'estero (fig. 10.21).

Fig. 10.18 - Forzati che svolgono professioni telelavorabili per percezione del rischio di delocalizzazione dell'ente/impresa nel prossimo futuro (%)



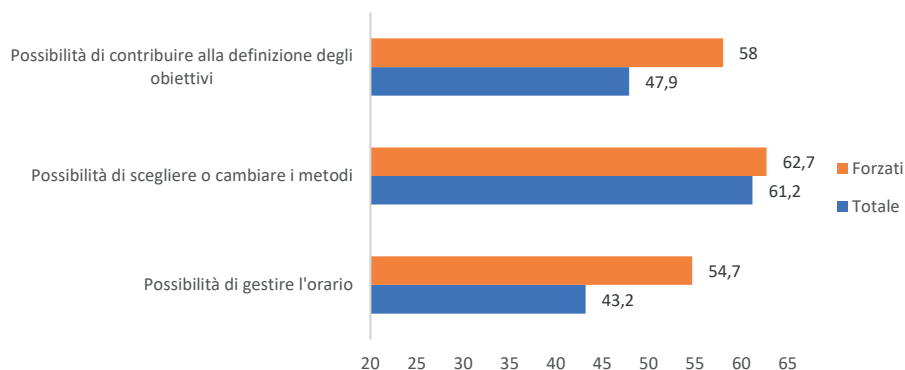
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

In riferimento alle condizioni di lavoro, il gruppo dei forzati dichiara di trovarsi meno frequentemente a svolgere mansioni meno qualificate di quelle che sarebbero tenuti a svolgere, di assumersi responsabilità maggiori di quelle previste dal loro ruolo/mansione e di svolgere attività lavorative ripetitive e noiose. I forzati, inoltre, non presentano differenze significative rispetto alla frequenza delle occasioni in cui capita di svolgere carichi e ritmi di lavoro eccessivi e tendono ad essere più soddisfatti in termini di prospettive di carriera e soprattutto di retribuzione e conciliazione vita/lavoro.

La figura 10.19 mostra chiaramente come questo gruppo abbia la percezione di avere un buon margine di autonomia nella definizione degli obiettivi, dei metodi e dell'orario di lavoro. Nonostante ciò, il gruppo dei forzati mostra una tendenza all'estensione dell'orario lavorativo o per lo meno ad una collocazione di questo in tempi convenzionalmente non lavorativi.

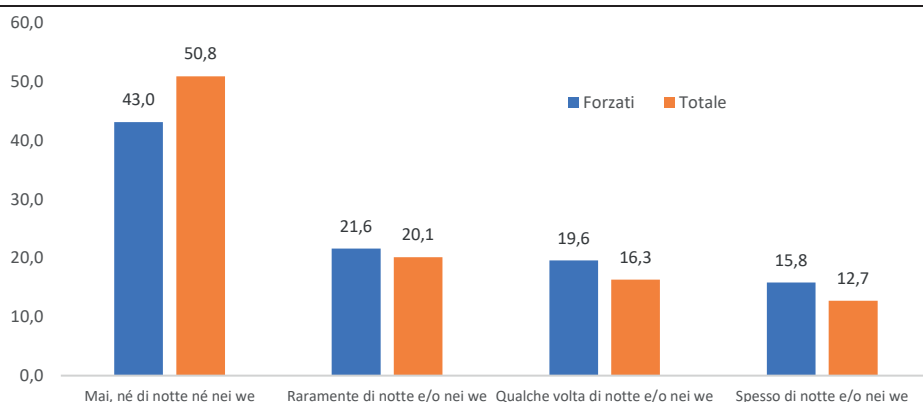
È evidente, infatti, la differenza che intercorre tra il gruppo dei forzati e il totale di coloro che svolgono professioni telelavorabili riguardo il lavoro serale/notturno e durante il fine settimana: come mostra la figura 10.20 il gruppo dei forzati dichiara di lavorare più frequentemente in fasce orarie non standard. Le ore di straordinario del gruppo di forzati peraltro risultano essere più frequentemente non retribuite (21% contro 16,3% del totale), né compensate con riposi adeguati.

Fig. 10.19 - Forzati che svolgono professioni telelavorabili per indicatori di autonomia (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 10.20 - Forzati che svolgono professioni telelavorabili per orari antisociali (%)

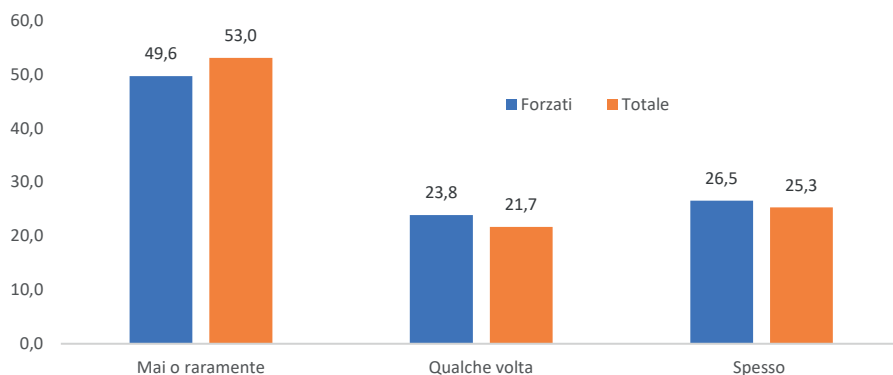


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La presenza di margini relativamente ampi di autonomia su orari, metodi e obiettivi di lavoro congiuntamente alla tendenza a situare il proprio tempo di lavoro in orari convenzionalmente non lavorativi lascia spazio a due ipotesi interpretative opposte: a) un'alta capacità di "craftizzare" il proprio tempo di lavoro grazie alle possibilità offerte dal lavoro da remoto; b) una significativa difficoltà a porre limiti all'orario di lavoro (sia in termini di collocazione, che in termini di estensione) alimentata proprio dal lavoro da remoto. Il fatto, tuttavia, che si tratti del gruppo dei forzati (coloro che stanno facendo lavoro da remoto, ma che non vorrebbero farlo o vorrebbero farlo meno) porta a propendere per la seconda ipotesi, suggerendo che la modalità di lavoro in remoto e le tecnologie utilizzate per svolgerlo siano percepite come fattori influenti rispetto alla regolazione del tempo di lavoro.

Non a caso il gruppo dei forzati mostra una visione più critica proprio riguardo al tema delle tecnologie: la percentuale dei forzati che ritiene che i propri ritmi di lavoro siano qualche volta vincolati da programmi informatici per l'assegnazione di incarichi è leggermente maggiore rispetto al totale della popolazione di coloro che svolgono professioni telelavorabili (fig. 10.21)

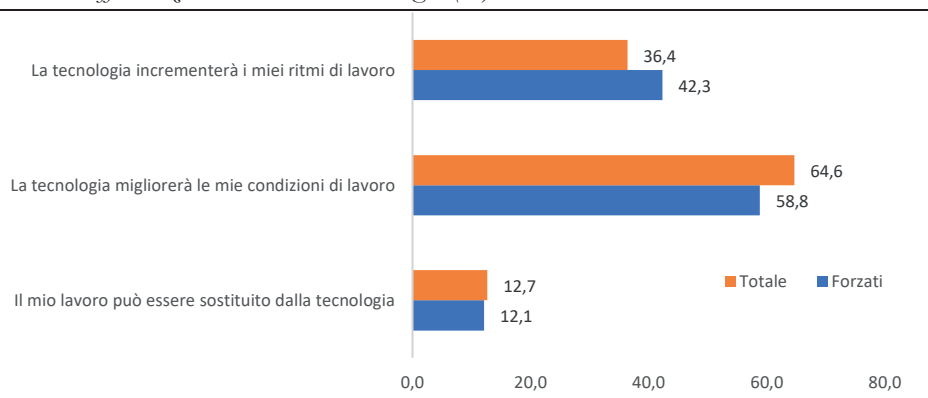
Fig. 10.21 - Forzati che svolgono professioni telelavorabili per frequenza di ritmi di lavoro vincolati da programmi informatici per l'assegnazione di lavori (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Questo aspetto di più forte dipendenza dei ritmi di lavoro dalla tecnologia sembra essere confermato anche dal fatto che i forzati ritengono, in misura minore del totale, che la tecnologia migliorerà le loro condizioni di lavoro (il 58,8% rispetto al 64,6% del totale) e in misura maggiore che la tecnologia incrementerà i loro ritmi di lavoro (42,3% rispetto al 36,4% del totale, fig. 10.22).

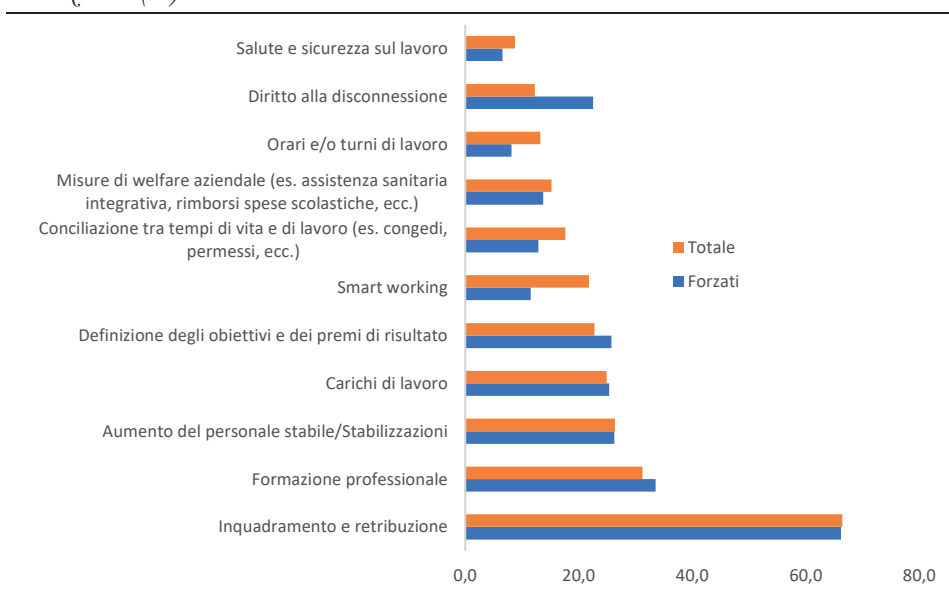
Fig. 10.22 - Forzati che svolgono professioni telelavorabili per percentuali di accordo su alcune affermazioni relative alla tecnologia (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

È plausibile, quindi, ritenere che l'atteggiamento nei confronti del lavoro da remoto da parte del gruppo dei forzati sia condizionato da un maggiore vincolo tecnologico presente nelle loro attività lavorative e soprattutto dal fatto che tale vincolo è percepito come vettore di incremento dei ritmi lavorativi e in generale di peggioramento delle condizioni di lavoro. Tutto questo sembra peraltro essere confermato dal fatto che il gruppo dei forzati avverte, in misura molto maggiore rispetto agli altri rispondenti che svolgono professioni telelavorabili, che un aspetto su cui intervenire nella propria impresa sia proprio il diritto alla disconnessione (fig. 10.23).

Fig. 10.23 - Forzati che svolgono professioni telelavorabili per aspetti da migliorare nell'azienda (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

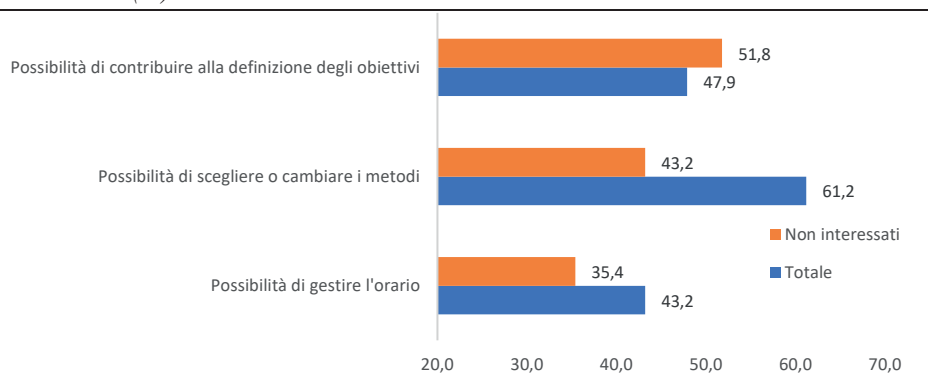
I non interessati

Fanno parte del gruppo dei non interessati (i lavoratori che non svolgono lavoro da remoto e che non hanno intenzione di svolgerlo in futuro) 18.611 intervistati, il 60,6% del totale dei rispondenti. Se ci si concentra soltanto su quanti svolgono un lavoro telelavorabile, la numerosità dell'aggregato scende a 7.031 lavoratori e lavoratrici (il 39,1% dei telelavorabili). Se il mancato interesse di una quota cospicua dei non interessati è giustificato dalla scarsa adattabilità delle proprie mansioni al lavoro da remoto, è particolarmente interessante approfondire perché in un gruppo piuttosto numeroso di lavoratori e lavoratrici che hanno comunque un lavoro telelavorabile il lavoro da remoto appaia poco attrattivo.

Rispetto al totale della popolazione che svolge professioni telelavorabili, anche il gruppo dei non interessati lavora meno spesso in realtà di medio-grandi dimensioni (circa il 42% lavora in imprese con più di 250 dipendenti rispetto al 56% della popolazione totale). Durante gli anni di crisi pandemica, gli intervistati del gruppo dichiarano inoltre che l'impresa in cui lavorano ha avuto minor continuità produttiva rispetto al totale (nel 46,8% dei casi l'impresa ha sospeso ridotto l'attività e nel 10,3% ha chiuso per meno di 6 mesi a fronte del 42,4 e 6,3% del totale); inoltre, riguardo i rischi percepiti rispetto al futuro nel gruppo vi sono quote leggermente maggiori (insieme agli aspiranti) di intervistati che temono che l'azienda possa interrompere l'attività (14,9 rispetto a 13,8%).

In riferimento alle condizioni di lavoro, il gruppo dei non interessati dichiara meno frequentemente rispetto al totale di svolgere mansioni meno qualificate di quelle che sarebbero tenuti a svolgere, di assumersi responsabilità maggiori di quelle previste dal loro ruolo/mansione e di svolgere attività lavorative ripetitive e noiose. Nonostante i non interessati dichiarino di avere minori margini di autonomia rispetto alla possibilità di decidere orari e metodi di lavoro rispetto al totale della popolazione che svolge professioni telelavorabili (fig. 10.24), riguardo i ritmi e i carichi di lavoro, questo gruppo risulta vivere condizioni migliori rispetto al totale e tende ad essere più soddisfatto in termini di prospettive di carriera (18% in confronto al 12,5% del totale) e conciliazione vita/lavoro (ma leggermente meno in termini di retribuzione).

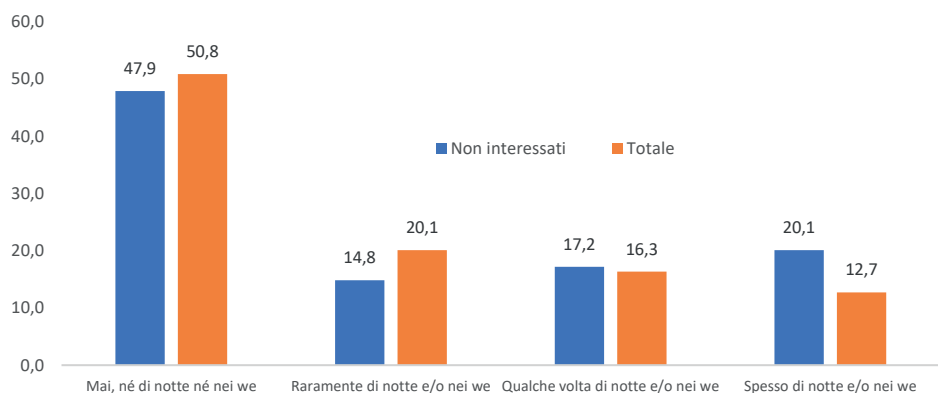
Fig. 10.24 - Non interessati che svolgono professioni telelavorabili per indicatori di autonomia (%)



Fonte: Fdv, Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori

È interessante come nel gruppo dei non interessati si registri inoltre una maggiore incidenza di quanti dichiarano di lavorare in orari antisociali. Coloro che dichiarano di lavorare spesso di sera o nel week end è addirittura oltre il 20% (uno su cinque) a fronte del 12,7% del totale di quanti svolgono professioni telelavorabili (fig. 10.25).

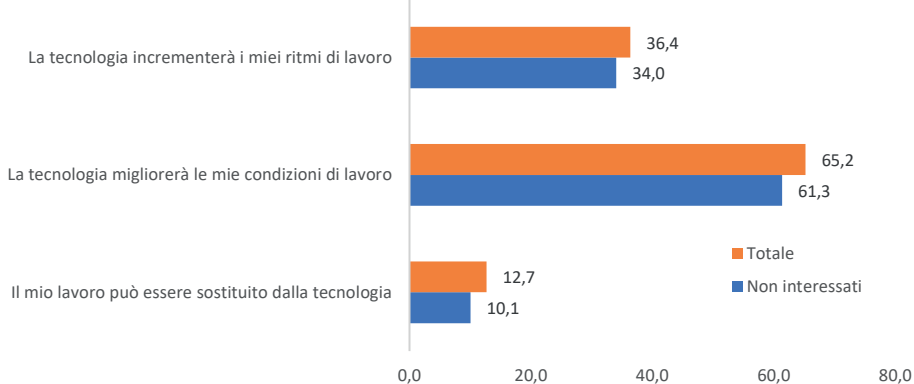
Fig. 10.25 - Non interessati che svolgono professioni telelavorabili per frequenza di orari antisociali (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

In questo caso, evidentemente, l'alta incidenza di coloro che hanno un orario lavorativo che non coincide con l'orario di lavoro standard e i giorni feriali della settimana non è relazionabile con i problemi di regolazione temporale legati ai processi di remotizzazione del lavoro e agli strumenti tecnologici che lo permettono. Non si registrano nemmeno particolari differenze riguardo la frequenza dello straordinario non retribuito o non compensato con riposi, anzi, i secondi sembrano avvertire meno il problema che i primi. È altamente probabile, quindi, che per il gruppo dei non interessati il lavoro durante il fine settimana e le ore serali/notturne dipenda dalla specifica organizzazione temporale delle attività lavorative che svolgono gli appartenenti a questo gruppo.

Fig. 10.26 - Non interessati che svolgono professioni telelavorabili per percentuali di accordo su alcune affermazioni relative alla tecnologia (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Non a caso, le evidenze sul lavoro durante le ore serali e il fine settimana che riguardano il gruppo dei non interessati non sembrano essere accompagnate da un rapporto critico con i dispositivi tecnologici utilizzati al lavoro, come invece emerge per il gruppo dei forzati. I non interessati, nonostante ritengano in misura minore degli altri che la tecnologia migliorerà le proprie condizioni di lavoro (il 61,3% rispetto al 65,2% del totale, fig. 10.26), sono più scettici degli altri rispetto al rischio di sostituzione tecnologica e non credono più degli altri che le tecnologie incrementeranno i loro ritmi di lavoro (solo il 34% a percepire questo rischio rispetto al 36,4% del totale).

10.4. Conclusioni

Al di là delle differenze riscontrate nei quattro tipi di occupati in relazione all'atteggiamento verso il lavoro da remoto, l'analisi svolta sin qui evidenzia un generale livello di soddisfazione nei confronti del lavoro da casa, soprattutto nella dimensione ibrida che combina lavoro in presenza con quello da remoto.

I complessivi maggiori livelli di soddisfazione e autonomia di chi lavora da casa devono in ogni caso essere messi in relazione con il tipo di professione svolta. Infatti, come emerge dalle analisi sul grado di telelavorabilità, è evidente che a poter svolgere il lavoro da casa sono soprattutto coloro che svolgono i lavori più qualificati, sia dal punto di vista dei livelli di istruzione che delle condizioni contrattuali. È molto probabile che questi lavoratori, in ragione del loro ruolo e della loro posizione all'interno degli specifici processi organizzativi che li vedono coinvolti, possiedano un'autonomia maggiore di altri segmenti lavorativi nella regolazione (anche temporale) delle proprie attività. Il fatto che i convinti del lavoro remoto siano coloro che risultano avere maggiori capacità di intervento nel regolare la propria attività lavorativa (se mai, anche per cicli, fasi e obiettivi, come recita il testo di legge sul lavoro agile) mostra con estrema chiarezza che la semplice remotizzazione non è una condizione di per sé sufficiente per migliorare le condizioni di lavoro, ma che invece sia necessario ripensare l'intero processo organizzativo, sia di chi lavora in remoto, sia di chi in remoto non lavora.

In questo senso, la presenza di una quota non indifferente di lavoratori che aspirano al lavoro da casa e che attualmente non vi hanno accesso (sperimentando al contempo condizioni di lavoro non del tutto soddisfacenti) deve forse far riflettere sulla possibilità di estendere maggiormente l'accesso a questa opportunità anche a lavoratori che attualmente sperimentano minori livelli di autonomia e soprattutto ai più giovani: la forte spinta al lavoro da remoto che si è verificata in coincidenza con la crisi pandemica ha probabilmente reso mature le condizioni per una estensione di queste forme di lavoro, anche se per questo è necessaria una maggiore innovazione nei modelli organizzativi. Al di là dei dati rilevati con l'Inchiesta, che ha potuto solo in parte approfondire il tema del

lavoro da remoto, il dato che sembra emergere in letteratura è che i processi organizzativi debbano ancora pienamente adeguarsi alle potenzialità del lavoro “smart”: solo una parte dei lavoratori italiani, infatti, sembra coinvolto in un lavoro da remoto che coniuga pienamente le opportunità di flessibilità e autonomia che la tecnologia consente ed è ancora troppo bassa rispetto alla media europea la quota di quanti hanno accesso al lavoro da remoto.

Mentre in alcuni processi di innovazione organizzativa si assiste a una riorganizzazione complessiva, in molti altri contesti il lavoro da remoto assume un carattere posticcio, aggiunto ad un “corpo organizzativo” rimasto uguale al passato e che non sembra essere approdato alla versione “smart” auspicata dei più (Butera, 2020b e 2021, Bergamante, della Ratta, 2023). Non a caso una quota non indifferente di lavoratori e lavoratrici che svolge lavoro remoto, pur svolgendo un lavoro telelavorabile, vorrebbe tornare a lavorare in misura maggiore o completamente in presenza. Tra questi lavoratori, inoltre, il tema dell’invasività della tecnologia e del diritto alla disconnessione sembrano temi di un certo rilievo, su cui la contrattazione è chiamata a dare risposte in futuro. Si tratta di un atteggiamento diffuso soprattutto tra i rappresentanti sindacali, che probabilmente preferiscono il lavoro in presenza anche per svolgere il proprio ruolo sindacale. Probabilmente, in un contesto di maggiore diffusione del lavoro da remoto in futuro, anche per scelte di risparmio aziendale ed energetico, sarà necessario innovare anche le forme della partecipazione sindacale per coinvolgere nelle attività sindacali anche coloro che preferiscono lavorare da casa.

Dai dati sembra emergere anche una quota di affezionati al lavoro in presenza anche tra i non iscritti al sindacato. È possibile che questi atteggiamenti possano essere collegati a modelli organizzativi in cui la presenza viene considerata più importante per fare carriera, coordinare il lavoro di altri e, tra i precari, garantire maggiore continuità lavorativa. È inoltre possibile che il disinteresse per lo smart working sia collegabile ai costi che i lavoratori devono sostenere in caso di remotizzazione dell’attività lavorativa (rinuncia ai buoni pasto, assenza di rimborsi per connessione e spese energetiche, rinuncia a turni e straordinari), fattori che potrebbero influenzare l’atteggiamento soprattutto di coloro che possiedono condizioni lavorative peggiori (soprattutto da un punto di vista salariale).

Riferimenti bibliografici

- Bergamante F., della Ratta-Rinaldi F., 2023, Non è tutto “smart” il lavoro da remoto, *Lavoro.info*, 10.2.23.
- Bergamante F., Canal T., Mandrone E., Zucaro R., 2022, Il lavoro da remoto: le modalità attuative, gli strumenti e il punto di vista dei lavoratori, Inapp Policy Brief n. 26.
- Bertolini S., Fullin G., Pacetti V., 2022, Il lavoro da remoto tra terziarizzazione, digitalizzazione e trasformazioni delle relazioni di impiego, *Meridiana*, 104, 2, pp. 9-28.

- Butera F., 2020a, Le condizioni organizzative e professionali dello smart working dopo l'emergenza: progettare il lavoro ubiquo fatto di ruoli aperti e di professioni a larga banda, *Studi Organizzativi*, 1, pp. 141-65.
- Butera F., 2020b, Dallo smart working al lavoro ubiquo di qualità: un'opportunità per cambiare il lavoro e le organizzazioni, *Harvard Business Review*, 103, settembre 2020.
- Butera F., 2022, Dal lavoro agile alla new way of work: una roadmap per gli architetti del nuovo lavoro, *Menabò*, n. 167.
- Canal T., 2022, Attualità e prospettive dello smart working. Verso un nuovo modello di organizzazione del lavoro?, Roma, Inapp.
- Carabelli U., Fassina L., a cura di, 2021, *Smart working, tutele e condizioni di lavoro, I seminari della Consulta giuridica Cgil*, 4, Roma, Futura.
- Carrera F., a cura di, 2021, *Strumenti e analisi per la contrattazione: utilizzo e diffusione dello smart working nel terziario*, Ente Bilaterale Nazionale Terziario, Roma.
- Carrieri D., 2022, *Capitalismi fragili. Lavoro e insicurezza in una società divisa in due*, Milano, Fondazione G. Feltrinelli.
- Cetrulo A., Guarascio D., Virgillito M.E., 2020, Il privilegio del lavoro da casa al tempo del distanziamento sociale, *Menabò*, 123.
- Cetrulo A., Rinaldini M., 2022, Lavoro agile e organizzazione del lavoro: quale scenario dopo la pandemia?, *Lavoro, Diritti, Europa*, n. 1, pp. 1-11.
- Crespi F., 2023, "Le indagini dell'osservatorio Smart Working: definizioni, modalità di indagine e risultati ottenuti", presentazione al seminario Inapp "Lavoro agile, definizioni ed esperienze di misurazione", 23 gennaio 2023.
- De Masi D., 1999, *Il futuro del lavoro. Fatica e ozio nella società post-industriale*, Bergamo, Rizzoli.
- De Masi D., 2020, *Smart working. La rivoluzione del lavoro intelligente*, Venezia, Marsilio.
- della Ratta-Rinaldi F., 2022, Lavoro da remoto tra telelavorabilità e qualità, in F. Bergamante e E. Mandrone, a cura di, *Rapporto Plus 2022. Comprendere la complessità del lavoro*, par. 2.3, Inapp, Rubettino.
- della Ratta-Rinaldi F., F. Gallo, A. Sabbatini, 2021, Il lavoro da remoto: potenzialità e pratica prima e durante la pandemia da Covid-19, *Rassegna italiana di sociologia*, vol. 67, n. 2, pp. 487-520.
- della Ratta-Rinaldi F., Sabbatini A., 2021, Il lavoro da remoto nell'anno della crisi, in Ministero del lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal, *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*, Roma, marzo, pp. 36-41.
- Di Nicola P., 1999, *Il nuovo manuale del telelavoro*, Roma, Seam.
- Dingel J., Neiman B., 2020, How Many Jobs Can be Done at Home?, White paper, Becker Friedman Institute for Economics, University of Chicago.
- Fana M., Sabato Massimo F., Moro A., 2021, Autonomy and control in mass remote working during the Covid-19 pandemic. Evidence from a cross-professional and cross-national analysis, Lem Papers Series 28, Sant'Anna School of Advanced Studies, Pisa, Italy.
- Fondazione di Vittorio, a cura di, 2022, *La contrattazione di secondo livello al tempo del covid-19. Oltre la pandemia: contrattare l'organizzazione del lavoro*, Roma.
- Fullin G., Pacetti V., 2020, "Il lavoro da casa durante l'emergenza. Tecnologie, relazioni, controllo", in L. Cigna, a cura di, *Forza Lavoro! Ripensare il lavoro al tempo della pandemia*, Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, Milano, pp. 40-55.
- Frigotto M.L., Gabbriellini S., Solari L., Tomaselli A., 2021, Lo Smart Working nel panorama italiano: un'analisi della letteratura, *Studi organizzativi* n. 2, pp. 1972-4969.
- Ilo, 2020, Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, Ginevra.

- Inapp, Bergamante F., Mandrone E., 2022, a cura di, Rapporto Plus 2022. Comprendere la complessità del lavoro, Roma, Inapp, pp. 97-104, <https://bit.ly/3TCv1dL>.
- Istat, 2023, Bes 2022. Il benessere equo e sostenibile in Italia, Roma, aprile.
- Istat, 2020a, Rapporto annuale 2020. La situazione del Paese, Roma.
- Istat, 2020b, L'organizzazione del lavoro in Italia: orari, luoghi, grado di autonomia, 29 settembre, Roma.
- Ministero del lavoro, Istat, Inps, Inail, Anpal, 2021, *Il mercato del lavoro 2020. Una lettura integrata*, Roma, marzo.
- Moro A., 2020, *Impact of the Covid-19 Confinement Measures on Telework in Italy. A Qualitative Survey*, Seville, European Commission, JRC122730.
- Orioli A., Bottino A., 2023, Il lavoro del lavoro, *Il sole 24 ore*, Roma.
- Osservatorio Smart working, 2022, "Smart working: il lavoro del futuro al bivio", atti convegno Politecnico di Milano, 20 ottobre.
- Pacetti V., Tosi S., Azzolari D., Modica E., Fullin G., 2021, A casa tutto bene? Le condizioni fisiche e psicologiche dei lavoratori "in smart", in M. Peruzzi, D. Sacchetto, a cura di, *Il lavoro da remoto al tempo della pandemia*, Torino, Giappichelli, pp. 97-129.
- Romens A.I., 2021, Lavoro da remoto, conciliazione tra tempi di vita e lockdown: per una prospettiva di genere, *Sociologia del lavoro*, n. 2, pp. 224-243.
- Romens A.I., Piro V. Iannuzzi F., 2022, The variable geometry of bargaining: implementing unions' strategies on remote work in Italy, *Studi Organizzativi*, 1, pp 129-153.
- Sostero M., Milasi S., Hurley J., Fernández-Macías E., Bisello M., 2020, *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, Seville, European Commission, JRC121193.
- Zamperini N., 2020, *Lavorare (da casa) stanca. Rischi e opportunità dello smart working*, Roma, Castelvecchi.

11.

Tra individuale e collettivo: la salute psico-fisica delle lavoratrici e dei lavoratori

*Gianluca De Angelis**

Introduzione

La salute psico-fisica dell'individuo è una delle dimensioni attraverso le quali l'esperienza sociale prende forma sul piano individuale. In questo senso, il lavoro e la sua organizzazione giocano un peso formidabile, nel bene e nel male. Difficilmente si può mettere in discussione il fatto che un lavoro ben organizzato, in equilibrio con le altre sfere della vita, che risponda alle attese di chi lo svolge, capace di fornire soddisfazione e il giusto riconoscimento, sia economico che sociale, è un fattore di benessere. Proprio per questo, al polo opposto, un lavoro male organizzato, fisicamente e mentalmente duro, che non lascia spazi e il cui significato sfugge a chi lo compie è fonte di danni alla salute, sia con effetti immediatamente percepibili, come lo sforzo fisico o gli infortuni, sia con effetti differiti nel tempo, come le malattie o lo stress. D'altra parte, il concetto stesso di salute, soprattutto se riferita a chi lavora, è andato via via allargandosi sempre di più, superando il presupposto che per star bene basti non stare male e incorporando un ventaglio sempre più ampio di dimensioni e aspetti. Ripercorrendo la storia del concetto di salute dei lavoratori e delle lavoratrici, dalle prime rivendicazioni delle "coalizioni di mutuo aiuto e difesa" fino al tentativo di Olivetti di prevenire la "fatica nervosa", l'aspirazione a un lavoro che oltre a non far star male faccia star bene sembra un qualcosa a cui è impossibile dare corpo. È in questa prospettiva che il tentativo di riportare sul piano collettivo ciò che si vive individualmente, passaggio necessario alla prevenzione, alla tutela e all'azione sindacale, definisce una sfida sempre attuale. L'evoluzione delle tecnologie e delle organizzazioni del lavoro, infatti, rimettono costantemente in discussione il nesso tra le due dimensioni, ridefinendo i dispositivi di prevenzione e tutela, ma anche i ruoli degli attori coinvolti (per una storia del concetto di salute al lavoro si faccia riferimento, tra gli altri, a Di Nunzio e Bottazzi 2014). I richiami alla partecipazione e al dialogo sociale presenti nella normativa vigente in materia di salute e sicurezza non sono che i più recenti tasselli di un mosaico iniziato

* Ricercatore, Ires Emilia-Romagna.

decenni fa e che, a fasi alterne, è andato via via cambiando forma e colore. L'Inchiesta nazionale sulle condizioni e sulle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori offre un contributo straordinario al proseguimento dell'opera, sia sul piano della produzione della conoscenza finalizzata all'azione e alla rappresentanza sindacale, sia sul piano dell'approfondimento scientifico, che difficilmente può realizzarsi senza il contributo di chi quotidianamente anima i processi produttivi anche facendone oggetto di analisi collettiva. Sono questi due i piani su cui prende forma anche l'analisi sulle condizioni di salute oggetto del capitolo, sia dando spazio alla logica e al processo di analisi, così da rendere comprensibili i risultati, sia favorendo il dialogo con altri studi e ricerche, in modo da ridurre il rischio di appiattire i fenomeni alle sole informazioni rilevate in questa occasione.

Seguendo questa logica, il primo paragrafo è dedicato alla descrizione delle informazioni presenti nel questionario da cui sono tratte le riflessioni che seguono e alla loro sintesi statistica. Con il secondo, incentrato sul disagio psico-sociale, si arriva all'analisi vera e propria. Il paragrafo è il più corposo e analizza la distribuzione e la complessità del disagio psico-sociale rispetto a diverse variabili indipendenti, come i fattori di rischio e le caratteristiche individuali. Il terzo paragrafo è invece dedicato al disagio fisico. Anche in questo caso oltre la descrizione delle distribuzioni, l'analisi prende in considerazione i principali fattori di rischio. Il quarto paragrafo porta le osservazioni e le riflessioni maturate nei due precedenti paragrafi su un piano di maggiore concretezza analizzando le condizioni rilevate per i diversi gruppi professionali. Il capitolo si conclude, infine, con un focus sugli infortuni e le malattie professionali e un paragrafo di sintesi.

11.1. I disturbi rilevati e le loro combinazioni

Su 30.696 interviste¹, sono 3.544 quelle relative a lavoratori o lavoratrici che nell'ultimo anno non hanno avuto alcun disturbo. Sono 7.062 lavoratori ad averne avuti solo uno, mentre i restanti 20.090 ne hanno dichiarati almeno due. Questo ci permette di introdurre una prima osservazione complessiva e cioè che il disagio psico-fisico è un fenomeno molto diffuso e complesso. Specialmente quando i problemi persistono e si trasformano in vere e proprie patologie, i disturbi tendono a sommarsi. Nella Tab. 11.1 si osserva che fatti 100 quanti hanno riconosciuto almeno un disturbo nell'ultimo anno, i problemi registrati sono il 268%: 2,7 per ciascuno, in media.

Entrando nello specifico di quanto evidenziato nell'inchiesta, i disturbi più diffusi riguardano l'apparato muscolo-scheletrico e lo stress. Si tratta del 67,8 e del 65,2% di chi ha segnalato almeno un disturbo. Seguono i disturbi legati

¹ Le interviste sono in realtà 31.014, ma 318 non presentano risposte alle singole voci proposte, né alla variabile di controllo. Pertanto non sono prese in considerazione.

all'ansia (39,9%) alla vista (38,2%) e il mal di testa (32,5%). Meno diffusi sono invece i problemi all'udito (8,4%), a quelli dovuti all'esposizione a sostanze dannose o allergeniche (8,1%) e le lesioni fisiche (3,8%). Rispetto alla distribuzione complessiva, tra i più giovani si rileva una maggiore diffusione di mal di testa, ansia e stress, così come pure per la componente femminile. Tra queste ultime, però, si osserva anche una maggiore incidenza di problemi alla schiena e dolori muscolari.

Tab. 11.1 - Distribuzione dei disturbi, Valori percentuali sulle risposte complessive, per fascia di età e sesso alla nascita

Disturbo	Percentuale di risposte sui questionari con almeno un disturbo (val %)					
	Complessivo	Fino a 39 anni	Maggiore di 39 anni	Maschio	Femmina	Preferisco non rispondere
Mal di schiena, dolori muscolari (es. spalle, collo, braccia, gambe)	67,8	65,7	68,4	66,0	69,2	69,2
Mal di testa	32,5	43,8	29,7	26,2	37,1	38,7
Problemi agli occhi / alla vista	38,2	31,9	39,7	34,8	40,7	39,9
Problemi di udito	8,4	7,9	8,5	9,6	7,5	8,5
Problemi alla pelle / allergie / difficoltà respiratorie	8,1	11,2	7,3	7,9	8,2	11,1
Lesioni fisiche	3,8	5,5	3,3	4,6	3,1	4,8
Stress	65,2	74,2	63,0	61,7	67,8	68,7
Ansia/Depressione/Insonnia	39,9	44,5	38,8	36,7	42,3	45,3
Altro problema	4,2	4,5	4,1	4,3	4,0	6,0
Totale	268,0	289,2	262,9	251,7	279,9	292,3

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nel tentativo di restituire, per quanto possibile, la multidimensionalità del concetto di salute, dalla rilevazione dei disturbi abbiamo definito tre indici additivi così da classificare i rispondenti in base alla complessità delle forme di disagio psico-sociale, fisico e psico-fisico².

² Il primo è dato dalla sommatoria delle risposte date in merito a stress, ansia e mal di testa. Nel calcolo, alla presenza dei primi due sintomi è attribuito il valore di 1, mentre al terzo di 0,5. Il disagio psico-fisico è dunque assente o basso quando il punteggio non supera lo 0,5, è circoscritto quando va da 1 a 1,5, mentre è complesso quando supera 1,5. Il secondo indice è dato dalla sommatoria delle risposte date alle restanti domande e al mal di testa, che anche in questo caso vale 0,5. Come nel caso precedente, il disagio fisico è considerato assente o basso quando il punteggio è non superiore allo 0,5; circoscritto quando va da 1 a 1,5 e complesso negli altri casi. Nonostante il numero di elementi costitutivi del secondo indice sia maggiore del primo, si è optato per mantenere gli stessi criteri anche nel secondo poiché le combinazioni di disturbi di tipo fisico risultano abbastanza circoscritte, dando forma a una distribuzione dei punteggi non dissimile di quella relativa al primo indice. Il terzo, infine, è dato dalla sommatoria di tutti gli item della batteria, ciascuno con un peso pari a 1. Il disagio psico-fisico è dunque considerato assente quando il punteggio è 0, intermedio quando il punteggio va da 1 a 2; complesso quando è maggiore di 2.

La distribuzione di questi indici nel campione ci mostra una condizione di salute con diverse criticità. Complessivamente, è l'11,5% a non aver registrato alcun disturbo nell'ultimo anno, il 45% si colloca su un livello intermedio di disagio psico-fisico, mentre il 43,4% mostra un disagio dalla forma più complessa.

Le distribuzioni degli indici parziali, dedicati alla salute fisica e psico-sociale, risultano più omogenei rispetto a quello complessivo. Per quanto riguarda il disagio psico-sociale il 35,2% del campione non presenta disturbi, il 36,5% vive un disagio circoscritto, mentre il 28,2% vive un disagio dalla forma più complessa. Con riferimento all'indice di disagio fisico, è il 27,2% del campione a non aver rilevato alcun disturbo, il 41,8% mostra forme circoscritte di disagio, mentre il 30,9% si caratterizza per un disagio fisico più complesso.

Tab. 11.2 - Distribuzione degli indici di complessità del disagio psico-sociale, fisico e psico-fisico (val. ass. e %)

		<i>Val. ass.</i>	<i>Val. %</i>
Disagio psico-sociale	Assente o basso	10.813	35,2
	Circoscritto	11.219	36,5
	Complesso	8.664	28,2
<i>Totale</i>		<i>30.696</i>	<i>100,0</i>
Disagio fisico	Assente o basso	8.359	27,2
	Circoscritto	12.845	41,8
	Complesso	9.492	30,9
<i>Totale</i>		<i>30.696</i>	<i>100,0</i>
Disagio psico-fisico	Nessun disturbo	3.544	11,5
	Intermedio	13.819	45,0
	Complesso	13.333	43,4
<i>Totale</i>		<i>30.696</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

11.2. Il disagio psico-sociale

Nonostante la crescente attenzione riservata all'argomento, quello del benessere psico-sociale è un terreno che risulta ancora solo parzialmente esplorato. Da un lato, infatti, la letteratura accademica e scientifica mostrano l'urgenza della questione, dall'altro, chi si occupa di organizzazione del lavoro e di tutela sembra faticare a individuare le strategie più idonee alla promozione del benessere e alla prevenzione. D'altra parte, il benessere psico-sociale costituisce una dimensione della salute che per molti anni è stata relegata alla sfera individuale del lavoratore e della lavoratrice, separata da quella collettiva e dell'organizzazione del lavoro. Oggi sappiamo che non è così e che il lavoro e la sua organizzazione giocano un ruolo straordinario sul benessere psico-sociale dei lavoratori e delle lavoratrici. Cionono-

stante, le iniziative tese a contrastare il disagio psico-sociale tendono a spostare l'attenzione dai fattori di rischio ai soggetti, dal collettivo all'individuale. Pierre Bérastégui, esperto in scienze psicologiche e ricercatore in forza all'European Trade Union Institute (Etui) ha recentemente sottolineato come le imprese si concentrino prioritariamente sui soggetti, ad esempio organizzando sportelli di ascolto, o su fattori che hanno un peso marginale per mezzo di iniziative per lo più improvvisate e che non hanno riscontro nella letteratura scientifica³, trascurando i fattori di rischio principali. L'intensità del lavoro e i suoi ritmi, l'insicurezza dell'impiego, il conflitto tra vita privata e lavorativa, lo scarso riconoscimento e la scarsa autonomia, l'essere vittima di discriminazione e violenza sono i principali fattori di rischio, a cui si devono poi aggiungere le specificità di ogni settore. La digitalizzazione e l'innovazione tecnologica, ad esempio, favoriscono il sovraccarico di lavoro e riducono l'autonomia (Bérastégui 2021), mentre nei lavori basati sulla relazione umana, come quelli della cura e della sanità, ai classici fattori di rischio devono aggiungersi il carico emotivo e la frequente inadeguatezza del supporto interno (Franklin e Helfferich 2022; Llorens Serrano et al. 2022).

Per quanto riguarda il campione dell'inchiesta, il disagio psico-sociale cresce con l'esposizione ai principali fattori confermando in larga misura le osservazioni della letteratura scientifica. Nella Tab. 11.3 si osserva come la quota di quanti hanno rilevato un disagio complesso cresce al crescere dei principali fattori di rischio raggruppati – anch'essi – in un solo indice. Nei prossimi paragrafi, oltre a scendere nel dettaglio dei singoli elementi, vedremo anche quali altri aspetti sembrano giocare un ruolo non trascurabile sul rischio di disagio psico-sociale.

Tab. 11.3 - *Complessità del disagio psico-sociale per esposizione ai fattori di rischio (val. %)*

		Fascia di complessità del disagio psico-sociale			
		Assente o basso	Circoscritto	Complesso	Totale
Indice di esposizione a fattori di rischio psico-sociale (Pearson Index 0,445)	Scarsa esposizione	58,8	30,8	10,4	100
	Bassa esposizione	35,3	42,1	22,6	100
	Media esposizione	21	42,2	36,8	100
	Alta esposizione	9,6	31,5	58,9	100
	Totale	32,9	36,8	30,3	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

11.2.1. I principali fattori di rischio

L'indice di esposizione a fattori di rischio psico-sociale comprende diversi elementi tra quelli che maggiormente trovano riscontro nella letteratura scientifica. Per osservarne meglio la dinamica, li abbiamo suddivisi nelle due tabelle che

³ Queste osservazioni sono parte del dossier sui rischi psico-sociali pubblicato sul Numero 26 di HesaMAG, reperibile qui: <https://www.etui.org/publications/psychosocial-risks-mounting-crisis>.

seguono. Nella prima, la Tab. 11.4, vediamo i primi sei. I primi tre, le scadenze rigide e strette, i ritmi e il carico di lavoro elevati fanno riferimento all'intensità del lavoro o a quella che può essere definita la *domanda quantitativa* di lavoro. I successivi tre elementi sono invece riferiti al contenuto del lavoro e alle mansioni svolte. Si chiede, cioè, se si tratta di mansioni dequalificate, se sono mansioni ripetitive e noiose o se l'inquadramento non corrisponde alle responsabilità che di fatto il lavoro impone di prendersi. Nella Tab. 11.5, invece, sono raggruppate le risposte date in merito a violenza e discriminazioni.

Tab. 11.4 - *Complessità del disagio psico-sociale per singoli fattori di rischio (val. % e Pearson Index)*

		<i>Fascia di complessità del disagio psico-sociale</i>			
		<i>Assente o basso</i>	<i>Circoscritto</i>	<i>Complesso</i>	<i>Totale</i>
Avere scadenze rigide e strette (Pearson Index 0,248)	Mai	51,2	31,7	17	100
	Raramente	43,5	35,3	21,2	100
	Qualche volta	34,9	38	27,1	100
	Spesso	20,5	38,6	40,9	100
	Totale	32,9	37	30,1	100
Sostenere un ritmo di lavoro eccessivo (Pearson Index 0,391)	Mai	65,5	24,5	10	100
	Raramente	52,7	32,3	15	100
	Qualche volta	32,8	42	25,3	100
	Spesso	13,9	37,8	48,3	100
	Totale	32,7	37,1	30,2	100
Sostenere un carico di lavoro eccessivo (Pearson Index 0,390)	Mai	61,7	27	11,2	100
	Raramente	50,3	34,5	15,3	100
	Qualche volta	30,9	41,9	27,2	100
	Spesso	13,5	37	49,5	100
	Totale	32,8	37	30,3	100
Fare lavori ripetitivi e noiosi (Pearson Index 0,189)	Mai	45,5	35,7	18,8	100
	Raramente	36,6	39,2	24,2	100
	Qualche volta	32,2	37,5	30,4	100
	Spesso	23,9	35,1	41,1	100
	Totale	33	36,9	30,1	100
Svolgere mansioni dequalificate (Pearson Index 0,265)	Mai	46,9	34,9	18,2	100
	Raramente	31,7	40,7	27,6	100
	Qualche volta	26,1	38,3	35,6	100
	Spesso	17,8	33	49,2	100
	Totale	32,8	37	30,2	100
Assumere responsabilità eccessive rispetto alle mansioni previste (Pearson Index 0,287)	Mai	52,5	30,6	16,8	100
	Raramente	38,3	38,6	23,1	100
	Qualche volta	28,2	40,9	31	100
	Spesso	17,2	36,3	46,5	100
	Totale	32,8	37,1	30,1	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

In tutti questi casi vediamo chiaramente come la significatività della quota di individui con un maggior livello di disagio psico-sociale cresca al crescere dell'esposizione al fattore. Nel caso della discriminazione e violenza si evidenzia tuttavia una dinamica in parte diversa da quella osservata per gli altri fattori. Le quote di chi vive un disagio complesso crescono infatti già ai primi livelli di esposizione ai fattori considerati. Ciò è dovuto alla peculiarità della discriminazione e della violenza, che risultano entrambe difficilmente scalabili a diverse intensità. In altri termini, essere vittima di discriminazione o di violenza è un fattore che favorisce il disagio psico-sociale a prescindere dal fatto che accada una volta o due volte o tre volte. Una volta, verrebbe da dire, è già troppo. Questa dinamica la si osserva bene anche guardando gli indici di correlazione. Tra le diverse variabili osservate, infatti, l'indice di correlazione è maggiore nel caso del ritmo di lavoro e in quello del carico eccessivo, che dunque sembrano pesare più degli altri fattori considerati (0,248 e 0,296). Tuttavia, nel calcolo gioca un ruolo determinante la progressività dei valori. Nel caso della violenza e della discriminazione, dove la progressività pesa meno, gli indici, pur mantenendosi al di sopra di buona parte delle variabili osservate, sono inferiori di quelli relativi al ritmo e al carico di lavoro (0,248 e 0,296).

Tab. 11.5 - *Complessità del disagio psico-sociale per esposizione a episodi di discriminazione e violenza (val. % e Pearson Index)*

		Fascia di complessità del disagio psico-sociale			
		Assente o basso	Circoscritto	Complesso	Totale
Ti senti discriminato nel luogo di lavoro (es. per genere, orientamento sessuale, etnia) (Pearson Index 0,248)	Mai	38,2	37,7	24,1	100
	Raramente	20,4	38,3	41,3	100
	Qualche volta	17,6	36,1	46,3	100
	Spesso	11,7	27,9	60,4	100
		32,8	37	30,2	100
Subisci soprusi, molestie e vessazioni (Pearson Index 0,296)	Mai	39,6	37,6	22,8	100
	Raramente	17,4	39,1	43,5	100
	Qualche volta	13,1	35,2	51,8	100
	Spesso	9,4	24,4	66,2	100
		32,7	37	30,3	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

11.2.2. La soddisfazione e l'autonomia

Ai fini dell'analisi del disagio psico-sociale risultano utili altri due set di indicatori. Il primo è relativo all'autonomia, il secondo alla soddisfazione. Si tratta di due set distinti che richiamano due dimensioni centrali nell'analisi del rischio.

Quando si parla di autonomia lo si fa tendenzialmente riferendosi a tre aspetti: autonomia e controllo sugli orari e sulla gestione delle pause, sui metodi di lavoro

e sugli obiettivi del proprio lavoro. Presi singolarmente, tutti e tre gli aspetti risultano correlati significativamente e negativamente con il livello di disagio. Ciò significa che il disagio è maggiore quando l'autonomia diminuisce. Il peso della correlazione è leggermente maggiore nel caso della definizione degli obiettivi, ma la distanza non è così vertiginosa rispetto agli altri due: si tratta di un indice pari a -0,114 a fronte del -0,110 riferito alla gestione degli orari e -0,104 riferito ai metodi di lavoro.

Complessivamente, raggruppando i tre elementi in un indice composito, si osserva in Tab. 11.6 come chi ha un basso livello di autonomia fa rilevare la quota più significativa di forme complesse di disagio psico-sociale (37,5%), mentre il disagio tende a ridursi al livello inferiore tra chi è più autonomo (41,1%).

Tab. 11.6 - Complessità del disagio psico-sociale per livello di autonomia e controllo (val. % e Pearson Index)

		<i>Fascia di complessità del disagio psico-sociale</i>			
		<i>Assente o basso</i>	<i>Circoscritto</i>	<i>Complesso</i>	<i>Totale</i>
Indice di autonomia e controllo (Pearson Index 0,13)	Nessuna autonomia o quasi	27,4	35,1	37,5	100
	Bassa autonomia	31,2	37,5	31,3	100
	Media autonomia	35	38,5	26,5	100
	Alta autonomia	41,1	36,9	22	100
	Totale	32,6	36,9	30,5	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Passando alla soddisfazione, prendiamo in considerazione quattro indicatori distinti. Il primo è relativo alla retribuzione, il secondo alla conciliazione tra lavoro e vita professionale, il terzo alle prospettive di carriera e il quarto alla realizzazione personale nel lavoro. Di questi, i primi due rientrano tra fattori di rischio noti. Il riconoscimento, da un lato, e il conflitto tra vita privata e lavorativa sono due aspetti centrali nella riduzione del disagio psico-sociale.

Lo si osserva chiaramente nella Tab. 11.7 composta come quelle precedenti e che indica le quote di quanti soffrono di forme di disagio ai diversi livelli di complessità per ciascun livello di soddisfazione. Come atteso, al crescere della soddisfazione, diminuisce il peso di chi sta peggio e questo vale soprattutto per la possibilità di ridurre il conflitto tra lavoro e vita privata (Correlazione di Pearson - 0,289). Con riferimento alle altre dimensioni considerate, tutte significativamente correlate, l'indice suggerisce che la soddisfazione rispetto alla retribuzione giochi un peso inferiore (-0,157) di quello che ci si potrebbe aspettare. Effettivamente, guardando le percentuali, si può osservare come anche quando la soddisfazione è al massimo livello, la quota di chi soffre di forme complesse di disagio è pari al 21,5%. Nel caso della conciliazione, invece, tra i soddisfatti il peso di chi sta peggio è del 13%. Il peso giocato dalla soddisfazione verso la retribuzione nella definizione del disagio psico-sociale si combina con le ultime due dimensioni prese in

considerazione: quella delle prospettive di carriera e quella della realizzazione personale nel lavoro. Si tratta di due dimensioni conosciute e che potrebbero risultare difficilmente distinguibili. Eppure, soprattutto pensando al tema delle aspettative è importante soffermarsi proprio sulla differenza tra le due dimensioni. La realizzazione personale, infatti, pesa più della soddisfazione relativa alla retribuzione e anche delle prospettive di carriera (dal -0,151 al -0,195). Neppure in questo caso si tratta di differenze vertiginose. Bastano, però, a contrastare il modo tradizionale con cui si guarda al lavoro, focalizzando cioè l'attenzione su qualifiche e stipendi e tralasciando gli aspetti più qualitativi e soggettivi dell'attività produttiva.

Tab. 11.7 - *Complessità del disagio psico-sociale per livello di soddisfazione per diversi elementi (val. % e Pearson Index)*

		<i>Fascia di complessità del disagio psico-sociale</i>			
		<i>Assente o basso</i>	<i>Circoscritto</i>	<i>Complesso</i>	<i>Totale</i>
Quanto sei soddisfatto della retribuzione (Pearson Index -0,157)	Poco o per nulla	26,9	37,7	35,3	100
	Abbastanza	39,4	36,7	23,9	100
	Molto	47,5	31	21,5	100
		34	36,8	29,1	100
Quanto sei soddisfatto della conciliazione tra lavoro e vita personale (Pearson Index -0,289)	Poco o per nulla	18,6	36,9	44,4	100
	Abbastanza	37,9	38,3	23,7	100
	Molto	56,9	30,1	13	100
		33,6	36,9	29,4	100
Quanto sei soddisfatto delle prospettive di carriera (Pearson Index -0,151)	Poco o per nulla	29,8	37,4	32,8	100
	Abbastanza	43,3	36,4	20,3	100
	Molto	52,9	31,3	15,9	100
		33,4	37	29,6	100
Quanto sei soddisfatto della realizzazione personale nel tuo lavoro (Pearson Index -0,195)	Poco o per nulla	26,4	35,6	38	100
	Abbastanza	39,4	38,4	22,2	100
	Molto	45,1	38,3	16,5	100
		33,5	37	29,5	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

11.2.3. Soggettività irriducibili

Abbiamo iniziato questo capitolo sottolineando la distorsione prodotta dall'individualizzazione dei disturbi riconducibili al disagio psico-sociale. La manifestazione individuale del disturbo porta infatti a guardare gli individui prima ancora che i fattori organizzativi che ne favoriscono il disagio. Si tratta di una mistificazione che conduce a interventi timidi, per non dire inutili, nel contrasto alla sofferenza sul lavoro. Eppure, sarebbe una mistificazione anche l'atteggiamento contrario. Quello cioè di chi finisce per ignorare il ruolo giocato dalle soggettività dei lavoratori e delle lavoratrici. Uno stesso dispositivo organizzativo implica effetti diversi su persone diverse ed è questa la ragione per la quale si parla di fattori

di rischio. Non basta cioè, il verificarsi di una condizione per determinare l'insorgenza del disturbo. Lo abbiamo visto anche con i dati mostrati sin qui. Da un lato abbiamo notato come gli indici di correlazione non siano particolarmente elevati e quindi insufficienti, presi singolarmente, a spiegare la varianza del fenomeno indagato. Dall'altro, senza entrare nelle complicazioni statistiche, basta osservare che anche a fronte della maggiore esposizione ad un qualsiasi fattore, una quota di intervistate e intervistati sfugge alla condizione attesa. La ragione sta (anche) nel fatto che le soggettività individuali non sono riducibili a variabili discrete, per quanto sofisticate queste possano essere. Allora non resta che ragionare per modelli, estremizzando le tendenze generali, senza cadere nel tranello di ridurre la realtà a quella minima parte di esperienza che grazie ai nostri espedienti metodologici riusciamo a comprendere. È con queste limitazioni che le variabili individuali entrano nell'analisi che stiamo svolgendo sul disagio psico-sociale.

La distribuzione degli indici ci ha portati a sottolineare come tra i lavoratori e le lavoratrici più giovani il disagio psico-sociale fosse più rilevante che tra la popolazione intervistata più anziana. Allo stesso modo, abbiamo osservato che tra le lavoratrici il malessere psico-sociale è maggiore che tra i lavoratori. Sappiamo, infine, che nel nostro campione i maschi rappresentano una quota maggiore proprio tra le fasce più giovanili. Si tratta quindi di capire quali tra i fattori osservati fin qui offrono la maggiore possibilità di spiegare tali differenze.

Per farlo, osserviamo nella Tab. 11.8 gli indici di correlazione tra l'esposizione ai fattori di rischio osservati e di altri elementi utili e il loro variare in base a due condizioni indipendenti: l'età e il sesso. Per comodità e sintesi abbiamo optato per ridurre le modalità delle due variabili a due. Nel caso dell'età abbiamo suddiviso il campione tra i rispondenti con meno di 40 anni e quelli con almeno 40anni. Nel caso del sesso, invece, abbiamo escluso dall'analisi chi ha preferito non rispondere, la cui numerosità è troppo ridotta.

La prima voce presa in considerazione è quella dell'esposizione ai fattori di rischio, si tratta della sintesi dei diversi elementi considerati in apertura del paragrafo. Per portata descrittiva e significatività è il punto di riferimento, visto che nessun altro indicatore presenta un indice di correlazione così elevato con la complessità del disagio psico-sociale. Questo vale in generale sull'intero campione, ma vale anche tra le due fasce di età e i due sessi, sebbene già qui si inizi a vedere una qualche differenziazione. L'indice di esposizione, infatti, sembra spiegare meglio la complessità del disagio nel caso dei lavoratori più anziani e nel caso dei lavoratori – maschi – in generale. I valori presentati per la fascia di età 40 e più e per gli intervistati di sesso maschile sono infatti maggiori di quello complessivo e di quelli calcolati per i più giovani e le lavoratrici.

Il secondo elemento preso in considerazione è quello dell'autonomia. Il segno negativo indica la direzione della relazione, ciò significa che al crescere dell'autonomia, diminuisce la complessità del disagio e viceversa. Il valore, come si nota, è nettamente al di sotto di quello visto in precedenza. Il peso nello spiegare la

complessità del disagio, dunque, si riduce altrettanto nettamente. Tuttavia, si nota come l'autonomia sembra giocare un ruolo più importante per i lavoratori e le lavoratrici più giovani, così come per le lavoratrici prese nel loro insieme. Trattandosi di un indice sintetico non è detto che a pesare siano le stesse componenti sia per i primi che per le seconde. Sappiamo che poter gestire i tempi di lavoro significa ridurre il conflitto tra vita privata e lavorativa e che questo vale sia per chi deve dedicarsi alla cura sia per chi vuole fare dell'altro. Sappiamo però anche che l'autonomia nei metodi è cruciale per il benessere di chi si sente competente e che proprio per alcuni segmenti della popolazione intervistata l'essere impiegato in settori fortemente burocratizzati o gerarchici (Dejours 2000) potrebbe rendere questo fattore di rischio più significativo che per altri. Soprattutto con riferimento al conflitto tra vita privata e lavorativa, abbiamo preso in considerazione la frequenza con cui si svolge lavoro notturno e nei fine settimana. Tale evenienza, infatti, potrebbe costituire un fattore di rischio maggiore per i più giovani considerevolmente più che per i più anziani e, con una differenza minore, per le femmine più che per i maschi. L'indice conferma insomma quanto sinteticamente ipotizzato poco sopra. L'argomento è anche al centro del quarto elemento preso in considerazione, ovvero la media di ore lavorate per settimana. Ebbene, per le lavoratrici il numero di ore gioca un peso ben maggiore di quello giocato negli altri casi. A quanto descritto sulle variabili fin qui considerate si collega direttamente la possibilità di contrattare direttamente e individualmente le proprie condizioni di lavoro, come orari etc. Anche in questo caso, la correlazione ha una maggiore capacità descrittiva tra le lavoratrici che non tra i lavoratori. L'ultimo elemento preso in considerazione in questa serie, quello degli straordinari non riconosciuti, è stato invece selezionato perché particolarmente significativo anche rispetto agli altri fattori di rischio e perché del tutto trasversale. Più che il doversi trattenere al lavoro oltre l'orario previsto, infatti, a pesare è il mancato riconoscimento di questo sforzo.

L'indice di sostenibilità ambientale rappresenta un aspetto che finora non è stato toccato. Non rientra tra i fattori classici di rischio, ma costituisce un elemento sul quale è necessario iniziare a ragionare per via dell'attenzione all'ambiente che cresce soprattutto in certe fasce della popolazione. Per come è stato ricavato dall'inchiesta, l'indice non esaurisce l'argomento, ma definisce un'approssimazione interessante a quella dimensione meno battuta che ha a che fare con gli impatti del proprio impegno lavorativo. Secondo questa ipotesi, lavorare in un contesto dove la tutela dell'ambiente è un valore tenuto in considerazione potrebbe ridurre il rischio di sentirsi in difetto nel contribuire al disastro verso cui ci dirigiamo. L'esito del ragionamento, tradotto nell'indice di correlazione, non è trascurabile. Il dato ci dice infatti che al crescere della sostenibilità ambientale dell'impresa in cui si lavora la complessità del disagio si riduce in misura più significativa che per altre variabili e questo vale in modo trasversale per giovani e anziani, per le femmine più che per i maschi. Chiaramente non è detto che la

relazione non sia spuria e che la variabile presa in considerazione sia in realtà una *proxy* di altri elementi, ma, come anticipato, è un aspetto che vale la pena iniziare ad esplorare anche in relazione ai sempre più frequenti casi di *diserzione* dal lavoro dalle aziende inquinanti in Europa (Canonne 2022; Popper 2023).

I quattro elementi successivi, dedicati alla soddisfazione, sono stati già descritti nel paragrafo precedente. Già in quell'occasione avevamo osservato come la soddisfazione rispetto alla retribuzione fosse meno rilevante nella riduzione del disagio della soddisfazione rispetto alla possibilità di mitigare il conflitto tra vita privata e lavorativa e rispetto alla possibilità di realizzazione personale nel lavoro. La suddivisione per fasce di età e sesso mostra una rimodulazione interessante di questa sorta di classifica. Nel complesso, la retribuzione resta il terzo elemento per importanza, mentre tra i più giovani passa al quarto posto. L'indice di correlazione è maggiore tra i più giovani e questo suggerisce una complessiva maggiore attenzione alla soddisfazione per le diverse componenti del lavoro, ma il peso dell'elemento retributivo in sé è meno significativo degli altri. La conciliazione tra vita privata e lavoro è l'elemento che più si correla al disagio psico-sociale in tutti i segmenti presi in considerazione. Il valore cresce significativamente tra i più giovani e, forse anche per questo, tra i maschi più che tra le femmine. Le prospettive di carriera sembrano interessare meno i più anziani e meno i lavoratori maschi, per i quali sono al quarto posto, mentre tra i più giovani e le lavoratrici l'elemento risulta più significativo, collocandosi al terzo posto. Infine, la soddisfazione in termini di possibilità di realizzazione personale nel lavoro è una priorità per la componente giovanile e, anche se in modo meno esplosivo, maschile.

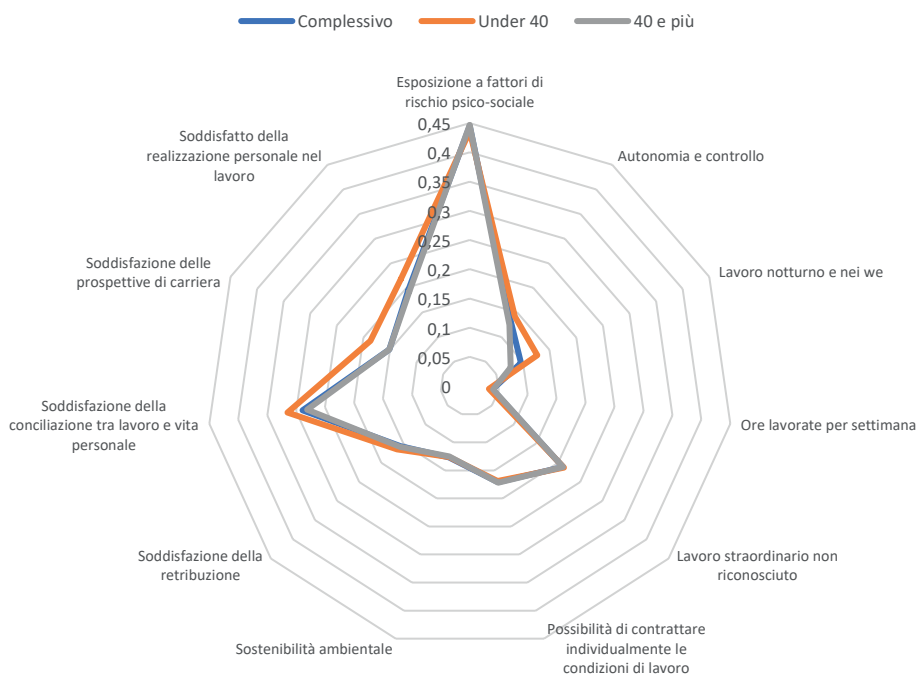
Tab. 11.8 - Correlazioni di Pearson tra complessità del disagio e caratteristiche del lavoro per fasce di età e sesso (val. ass.)

	<i>Complessivo</i>	<i>Under 40</i>	<i>40 e più</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>
Indice di esposizione a fattori di rischio psico-sociale	0,445	0,436	0,447	0,452	0,433
Indice di autonomia e controllo	-0,13	-0,142	-0,125	-0,126	-0,131
Lavora nei we e/o di notte	0,096	0,127	0,077	0,082	0,119
Solitamente quante ore lavori in una settimana?	0,039	0,033	0,04	0,054	0,091
Nel tuo lavoro ti capita di: svolgere ore di lavoro straordinario non retribuite e non compensate con i riposi	0,211	0,213	0,211	0,204	0,204
Hai la possibilità di contrattare individualmente le tue condizioni di lavoro (es. tempi di lavoro, carichi, scadenze, ecc.)?	-0,171	-0,169	-0,172	-0,152	-0,185
Indice di sostenibilità ambientale	-0,127	-0,126	-0,125	-0,113	-0,118
Quanto sei soddisfatto della retribuzione	-0,157	-0,165	-0,158	-0,162	-0,148
Quanto sei soddisfatto della conciliazione tra lavoro e vita personale	-0,289	-0,315	-0,281	-0,291	-0,288
Quanto sei soddisfatto delle prospettive di carriera	-0,151	-0,187	-0,151	-0,147	-0,15
Quanto sei soddisfatto della realizzazione personale nel lavoro	-0,195	-0,218	-0,192	-0,21	-0,187

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

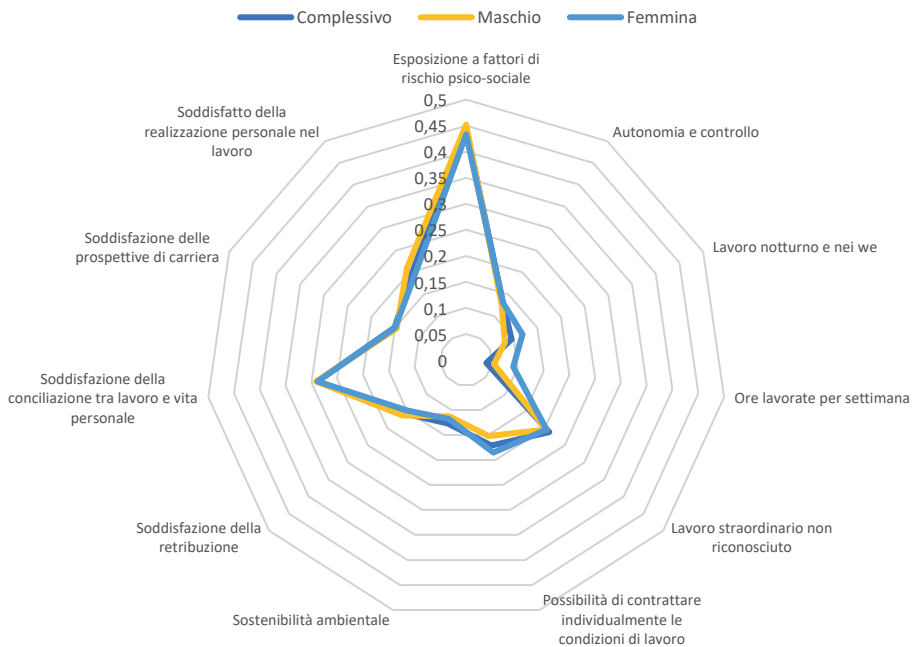
Quanto osservato è sintetizzato nei due grafici a radar che seguono. Le curve, infatti, ci permettono di meglio apprezzare le differenze tra le due fasce di età e tra i due sessi presi in considerazione. Per facilitare la lettura, abbiamo reso tutti i valori positivi, così da evitare le difficoltà dovute alla negatività della relazione. Nel primo grafico si nota chiaramente come l'esposizione ai fattori di rischio sia l'elemento cruciale per l'analisi della complessità del disagio, ma si osserva anche come le osservazioni fatte prendano la forma di distanze più o meno marcate tra le curve. Se quindi è vero che per i più giovani e per le femmine i fattori di rischio hanno un peso leggermente minore che tra i più anziani e tra i maschi, ciò è anche spiegabile con la maggiore quota di disagio psico-sociale riconducibile all'orario di lavoro invasivo dei tempi che per lo più si dedicano alla vita privata, con la possibilità di carriera, la realizzazione personale nel lavoro e la conciliazione. Nel caso della componente femminile, invece, parte di ciò che non spiegano i fattori di rischio è recuperata, metaforicamente, con il maggior peso giocato dal lavoro notturno e nei fine settimana, con il numero delle ore lavorate settimanalmente e con la possibilità di contrattare individualmente le condizioni di lavoro.

Fig. 11.1 - Grafico radar per indici di correlazione tra complessità del disagio e caratteristiche del lavoro per fasce di età (val. ass.)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 11.2 - Grafico radar per indici di correlazione tra complessità del disagio e caratteristiche del lavoro per sesso (val. ass.)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Questo breve affondo sugli elementi soggettivi di età e sesso conferma il fatto che a condizioni simili, persone diverse reagiscono in modo diverso. Prima di andare oltre, però, è necessario soffermarsi un istante sull'oggetto della differenza e la sua genesi. Le diversità tra maschi e femmine e tra giovani e anziani non sono un semplice fatto biologico. Piuttosto, hanno a che fare con ciò che quello specifico fatto biologico implica in una certa società e in un certo contesto lavorativo. Il fatto che la componente femminile del mercato del lavoro sia segregata in settori lavorativi specifici, dei servizi e della cura, espongono più spesso quel segmento ai rischi specifici di quei settori. Allo stesso modo, lo sbilanciamento del carico di lavoro di cura non retribuito nelle famiglie, a danno della componente femminile, determina una maggiore sensibilità delle lavoratrici all'autonomia e alla gestione degli orari. Qualcosa di simile avviene per le differenze tra anziani e giovani. Tra questi ultimi, magari non ancora impegnati in famiglie autonome, è più probabile che l'attenzione alla retribuzione sia inferiore rispetto ad altri aspetti, come quelli motivazionali, legati al tempo libero o alla stabilità dell'impiego (Maslach 2003). Diversamente, per i più anziani la carriera e un maggior riconoscimento delle proprie competenze potrebbe giocare un peso inferiore che per i primi.

11.3. *Il disagio fisico*

Nell'inchiesta il disagio fisico è descritto dall'assenza o presenza di diversi disturbi. I più diffusi, come abbiamo visto, sono quelli all'apparato muscolo-scheletrico (67,8%) e, a significativa distanza, il mal di testa (32,5%) e i problemi alla vista (38,2%). Risultano meno diffusi invece i disturbi dovuti all'esposizione a sostanze dannose o allergeni, entrambi riguardano infatti l'8% circa degli intervistati e delle intervistate. Come anticipato, poi, anche dalle risposte a queste domande è stato ricavato un indice relativo alla complessità dei disagi, così da poter meglio sintetizzare le informazioni per analisi di raggio più ampio. Proprio a partire dalla distribuzione dell'indice, infatti, abbiamo individuato le principali caratteristiche delle condizioni di salute del nostro campione, individuando le maggiori criticità per le lavoratrici e, più in generale, per i lavoratori e le lavoratrici più anziane.

Come nel caso dei disturbi psico-sociali, il disturbo fisico non è necessariamente un fenomeno esplosivo, capace cioè di mutare repentinamente una condizione preesistente, come invece avviene sempre con l'infortunio. Si tratta, piuttosto, di una condizione di disagio anche persistente nel tempo che può portare all'insorgere di patologie vere e proprie. Per questo, come nel caso del disagio psico-sociale, i primi elementi da indagare sono quelli che definiscono la condizione di rischio. Anche in questo caso, la letteratura scientifica offre un panorama di riflessioni sui fattori di rischio abbastanza consolidato. Al netto delle specificità di alcuni settori produttivi, l'intensità di lavoro e la durata sono i primi elementi da prendere in considerazione. Ritmi, rigidità delle scadenze, carichi più o meno sostenibili definiscono un panorama complesso sul quale le nuove tecnologie produttive e organizzative agiscono in modo non sempre prevedibile.

11.3.1. *Le condizioni di lavoro*

Tra i fattori di rischio per il disagio fisico, il questionario permette di esplorare alcuni di quelli – per così dire – tradizionali, come l'orario di lavoro e gli straordinari, il lavoro notturno, i ritmi di lavoro e la rigidità delle scadenze, il carico di lavoro e lo svolgimento di mansioni considerate pericolose o dannose.

Nella Tab. 11.9 si osserva la composizione per complessità del disagio per la quantità di ore lavorate e per la frequenza del lavoro straordinario⁴. Si osserva chiaramente come all'intensificarsi di entrambe le condizioni, le ore settimanali e lo svolgimento di lavoro straordinario, la quota di intervistate e intervistati con un disagio complesso tenda ad essere maggiore. Nel caso di queste due variabili

⁴ La variabile è stata generata a partire dalla frequenza con cui gli intervistati e le intervistate affermano di svolgere lavoro straordinario sia retribuito che non, dando prevalenza alla maggior frequenza.

si osserva che la relazione non è del tutto lineare. Non c'è, cioè, una vera e propria progressione. Le modalità intermedie, tra le 33 e le 40 ore e il “raramente” e il “qualche volta”, tendono ad avere distribuzioni simili. Tale condizione è sintetizzata dall'indice di correlazione di Pearson che, per le due variabili – è piuttosto basso (0,33 e 0,076), nonostante la significatività della correlazione. Come visto poco sopra, altre condizioni contribuiscono a spiegare la crescita della complessità del disagio fisico.

Tab. 11.9 - *Complessità del disagio fisico per orario di lavoro e frequenza dello svolgimento di lavoro straordinario (val. % e Pearson Index)*

		<i>Assente o basso</i>	<i>Circoscritto</i>	<i>Complesso</i>	<i>Totale</i>
Ore settimanali di lavoro (Pearson Index -0,330)	Meno di 32 ore	29,1	42,7	28,3	100
	Da 33 a 38 ore	26,2	41,9	31,9	100
	Da 39 a 40 ore	27,7	41,4	30,9	100
	Oltre 40 ore	24,4	41,6	34	100
	Totale	27,2	41,9	30,9	100
Svolgere lavoro straordinario (Pearson Index -0,076)	Mai	32,6	36,7	30,7	100
	Raramente	27,9	40,1	32	100
	Qualche volta	27	41,7	31,3	100
	Spesso	21,7	40,1	38,3	100
	Totale	26,9	40	33,1	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tra queste altre condizioni troviamo il fatto dell'essere costretti a svolgere sforzi fisici di rilievo e il lavoro in condizioni di pericolo fisico. In entrambi i casi l'indice di correlazione di Pearson è maggiore che nei casi precedenti. Nel caso dello sforzo fisico, l'indice è di 0,167, in quello del lavoro in condizioni di pericolo, pari allo 0,171. I due indici sono molto vicini, al contempo, però, aiutano a spiegare le diversità nelle distribuzioni sintetizzate nella Tab. 11.10. La maggiore frequenza con cui si è esposti a pericoli, infatti, tende a ridurre con maggior progressività, di quanto avviene per l'esposizione a sforzi fisici, la quota di quanti e quante rilevano un disagio assente o basso. Al contempo, progredisce più nettamente la quota di quanti e quante stanno peggio all'aumentare della frequenza con cui ci si espone a pericoli durante il lavoro.

Ancor più netta è la relazione che intercorre tra la complessità del disagio fisico e gli elementi proposti nella Tab. 11.11. Il ritmo eccessivo di lavoro, il carico eccessivo e lo svolgimento di lavori ripetitivi e noiosi sono infatti tre condizioni di rischio ben conosciute in letteratura. In questi casi, l'indice di correlazione è maggiore che nei precedenti e si tratta del, rispettivamente, 0,241, 0,243 e 0,242. Tale vicinanza è perfettamente *ricognoscibile* nelle scarse differenze nelle distribuzioni, soprattutto con riferimento agli estremi (disagio assente o basso e disagio complesso).

Tab. 11.10 - Complessità del disagio fisico per frequenza dell'esposizione a fattori di rischio quali sollevamento di pesi e pericolo fisico (val. % e Pearson Index)

		Assente o basso	Circoscritto	Complesso	Totale
Sollevare carichi pesanti o sforzi fisici (Pearson Index -0,167)	Mai	33,9	35,4	30,7	100
	Raramente	30,1	39,6	30,3	100
	Qualche volta	19,5	47,3	33,2	100
	Spesso	7,4	52,5	40,1	100
	Totale	26,4	41	32,6	100
Lavorare in condizioni di pericolo fisico (Pearson Index -0,171)	Mai	32,7	38,1	29,2	100
	Raramente	22,6	44,5	32,9	100
	Qualche volta	16,8	45,1	38,1	100
	Spesso	9,9	41,7	48,4	100
	Totale	26,6	40,6	32,8	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 11.11 - Complessità del disagio fisico per caratteristiche del lavoro (val. %)

		Assente o basso	Circoscritto	Complesso	Totale
Sostenere un ritmo di lavoro eccessivo	Mai	46,7	36,8	16,5	100
	Raramente	35,8	40,4	23,9	100
	Qualche volta	26,5	42,4	31,1	100
	Spesso	16,4	40,2	43,3	100
	Totale	26,5	40,7	32,8	100
Sostenere un carico di lavoro eccessivo	Mai	45,6	36,7	17,7	100
	Raramente	33,9	41,1	25	100
	Qualche volta	25,4	42,8	31,8	100
	Spesso	16,3	39,4	44,3	100
	Totale	26,6	40,6	32,8	100
Fare lavori ripetitivi e noiosi	Mai	42,2	39,1	18,8	100
	Raramente	32,6	40,8	26,6	100
	Qualche volta	25,2	40,7	34,1	100
	Spesso	14,1	41,3	44,6	100
	Totale	26,5	40,6	32,8	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

I primi due elementi sono noti e, come si ricorderà, sono parte dell'indice di intensità di lavoro già osservato in precedenza. Anche in questo caso, come per il disagio psico-sociale, l'intensità del lavoro, data dalla rigidità delle scadenze, dai ritmi e dal carico di lavoro, definisce il principale perimetro di rischio per il disagio fisico anche se, rispetto ai due elementi appena osservati, è correlata con la complessità del disagio in misura minore (0,227). Questo è dovuto principalmente alla composizione dell'indice, che comprende anche altre variabili, descrittive di condizioni tutto sommato meno rilevanti. In ogni caso, nella Tab. 11.12 si osserva che tra quante e quanti lavorano in condizioni di elevata intensità il

41,9% soffre forme complesse di disagio fisico. Mentre quasi la metà di chi lavora in condizioni di bassa intensità (il 48,2%) presenta pochi sintomi o nessuno riconducibili al disagio fisico.

Tab. 11.12 - *Complessità del disagio fisico per livello di intensità del lavoro (val. % e Pearson Index)*

		Fascia di complessità del disagio fisico			
		Assente o basso	Circoscritto	Complesso	Totale
Indice di intensità del lavoro (Pearson Index 0,227)	Scarsa intensità	48,2	35,6	16,3	100
	Bassa intensità	36,8	40,4	22,9	100
	Media intensità	28,8	42,3	28,9	100
	Alta intensità	18,5	39,6	41,9	100
	Totale	26,7	40,3	32,9	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Come si è avuto modo di osservare, per tutti gli elementi descritti la distribuzione della complessità del disagio progredisce all'aumentare dell'esposizione ai fattori di rischio, ma tale progressione è ben visibile con riferimento alle situazioni estreme di disagio, chi non ha problemi e chi ne ha molti. Resta quindi da spiegare la condizione intermedia, ovvero della condizione di chi vive un disagio fisico circoscritto e che quindi evidenzia nell'ultimo anno il verificarsi di un solo problema fisico. Si tratta di una questione che per essere esplorata a dovere avrebbe bisogno di uno spazio maggiore, ma anche di variabili descrittive più precise di quelle proposte – per ragioni di semplicità – nel questionario. In questa occasione è comunque opportuno rilevare che ad incidere sulle distribuzioni osservate è la grande differenza nelle distribuzioni dei diversi problemi fisici. Prendendo a riferimento la Tab. 11.1, si nota che, tra i problemi fisici, quelli muscolo-scheletrici riguardano il 67% di chi denuncia almeno un problema. Si tratta di un valore nettamente maggiore di quelli che riguardano invece le distribuzioni degli altri disturbi. Basta pensare che il problema più diffuso dopo quello muscolo scheletrico è relativo ai problemi alla vista con il 38% di diffusione tra chi denuncia almeno un problema nell'ultimo anno. Il fatto è che il disturbo muscolo-scheletrico è trasversale ai diversi gruppi professionali. Può verificarsi quando il lavoro costringe a movimenti e sforzi fisici di un certo tipo, ma anche quando il corpo è costretto a posture di un certo tipo per tempi lunghi. Questo non significa che il disturbo sia lo stesso. Sappiamo, anzi, che i due casi presi ad esempio possono risultare molto diversi andando a guardare la tipologia di problemi muscolo-scheletrici, la persistenza degli stessi e l'impatto sulla salute del lavoratore o della lavoratrice. Si tratta di aspetti che in questo caso non è possibile prendere in considerazione e per i quali rimando ai report dell'inchiesta sulle condizioni di lavoro e di salute dei lavoratori e delle lavoratrici realizzate dalla Fondazione Di Vittorio per l'Inca Cgil su diversi settori (De Angelis e Di Nunzio 2019b, 2019c, 2019a, 2021).

Non solo, l'analisi condotta sin qui comporta un'ulteriore distorsione. Per chi lavora al computer, seduto davanti ad una scrivania, il disagio fisico potrebbe più facilmente risultare complesso, proprio perché c'è la maggior probabilità che oltre ai disturbi muscolo-scheletrici dovuti alla postura, si verifichino problemi alla vista per via dell'uso continuo del computer. Lo stesso potrebbe non avvenire per chi magari lavora in condizioni di forte stress fisico, ma che si concentra su una sola zona. Di questa avvertenza si deve tenere conto nella lettura dei dati per macro-gruppi professionali.

11.4. I gruppi professionali

Nonostante il settore produttivo sia spesso utilizzato per l'osservazione e le analisi dei fenomeni connessi all'organizzazione del lavoro, le dimensioni che riguardano la salute dei lavoratori e delle lavoratrici trovano una maggiore possibilità di essere colte se ad essere analizzate sono le attività lavorative effettivamente svolte. D'altra parte, i codici Ateco, su cui si basa la distinzione tra i settori riguardano la differenziazione delle merci e non del lavoro svolto per produrre quelle merci. Al contrario, il lavoro dell'operaio addetto al taglio del legno sarà lo stesso, o simile, sia se l'addetto lavora per produrre porte o infissi, sia se lavora per produrre mobili, attività produttive appartenenti a settori diversi. Chiaramente, neppure l'analisi per gruppi professionali evita approssimazioni costose in termini di sfumature e di precisione. Tanto più quando le osservazioni riguardano i macro-gruppi professionali. Tale distinzione consente di osservare, comunque, l'esposizione al rischio di disturbi fisici e psico-sociali prescindendo dal settore di impiego.

La sintesi è proposta nella Tab. 11.13, dove per ciascun macro-gruppo è visibile la quota di quanti e quante sono esposti a diverse condizioni di rischio. Per quanto riguarda il primo gruppo, quello degli operai e dei tecnici, si rileva una quota maggiore rispetto alla media di quante e quanti sono esposti a pericolo e allo stress fisico determinato dal sollevamento di carichi pesanti (16,9% e 33,9%). Più spesso che altri, gli operai e i tecnici lavorano in orari notturni e nei fine settimana (39,9%), sono nella metà dei casi dotati di scarsa autonomia (50,4%) e risultano più insoddisfatti della media del rapporto tra vita privata e lavorativa (39,1%). Rispetto agli indici sintetici, oltre un quinto lavora in condizioni di elevata esposizione a rischi psico-sociali⁵ (il 21,6%) e con un'elevata intensità di lavoro (37,8%), ponendosi dunque in una posizione intermedia dato che l'intensità è al di sotto della media complessiva, mentre l'esposizione ai rischi psico-sociali risulta di poco maggiore al dato complessivo.

⁵ Come descritto nel primo paragrafo, l'indice sintetico relativo all'esposizione ai rischi psico-sociali comprende gli *item* sintetizzati nell'indice di intensità lavorativa, aggiungendo a quelli le risposte date in merito a soprusi e violenze, mansioni dequalificate e lo svolgimento di lavori ripetitivi e noiosi.

Il lavoro impiegatizio si caratterizza per le più basse quote di chi è esposto a pericolo fisico (1,8%) e a stress fisico dovuto al sollevamento (2,4%). Anche il peso di chi lavora spesso nei fine-settimana o di notte è inferiore rispetto agli altri gruppi (11,6%). Solo un quarto, il 25%, afferma di lavorare in condizioni di scarsa autonomia e controllo e poco oltre il 26% risulta insoddisfatto o insoddisfatta del rapporto tra vita privata e lavoro. Tuttavia, tra chi svolge lavoro intellettuale e impiegatizio è maggiore la quota di chi lavora con elevata intensità di lavoro (45,5%), mentre è più bassa che nel complesso la quota di quante e quanti vivono un'elevata esposizione ai rischi psico-sociali (45,5%).

Tra chi lavora nei servizi di vendita al pubblico è il 9,3% ad affermare di lavorare in condizioni di pericolo fisico e il 44,2% ad affermare di dover spesso sollevare carichi pesanti. Sono il gruppo in cui è maggiore la quota di quante e quanti lavorano in orari notturni o nei fine settimana (80,3%), lavorano con la minore autonomia (54,6%) e sono i più insoddisfatti e insoddisfatte del rapporto tra vita lavorativa e privata (54,7%). Anche gli indici sintetici relativi all'esposizione ai rischi psico-sociali e all'intensità di lavoro fanno rilevare una maggiore condizione di rischio, visto che la quota di chi lavora in condizioni di elevata esposizione è, rispettivamente, pari al 28,2% e 45,7%.

Le caratteristiche di esposizione ai fattori di rischio per chi lavora nei servizi socio-sanitari e di cura sono per certi versi non dissimili da quelle di chi lavora nel settore della vendita al pubblico, sebbene con alcune variazioni anche significative. In primo luogo, la percezione di lavorare in condizioni di pericolo fisico è molto elevata (19,5% afferma di farlo spesso), il 42,3% afferma di dover sollevare carichi pesanti durante il lavoro e il 48,7%, una quota significativamente al di sopra della media complessiva, afferma di lavorare in orario notturno o nei fine-settimana. Rispetto agli altri, il gruppo sembra dotato di una maggiore autonomia (il 29% afferma di lavorare con scarsa autonomia, mentre è il 32,8% in media), anche se più degli altri soffre di una scarsa possibilità di ridurre il conflitto tra vita privata e lavorativa (38,8%). Tra chi lavora nei servizi di cura la quota di lavoratori e lavoratrici particolarmente esposti ai fattori di rischio psico-sociale è il 22,4%, superiore alla media (19,7%), mentre sono il gruppo con la maggior quota di lavoratori e lavoratrici con un'elevata intensità di lavoro (49%).

Il gruppo di chi svolge lavori nel campo artistico o sportivo, con una numerosità nettamente inferiore a quelli visti sin qui, si caratterizza per una quota minore di chi risulta fortemente esposto ai rischi sintetizzati negli indici di intensità di lavoro (32,5%) e di rischio psico-sociale (11,7%). Tuttavia, più spesso di molti altri lavorano nei fine-settimana o in orario notturno (57,3%), sono esposti a pericolo fisico (9,3%) e si trovano spesso a dover sollevare carichi pesanti (17,2%). Sono il terzo gruppo con la minore quota di chi gode di scarsa autonomia (26,1%) e una quota di insoddisfazione rispetto al rapporto tra vita privata e lavorativa non distante dalla media (34,4%).

Tra chi lavora nella pubblica sicurezza, la quota di chi afferma di lavorare in

condizioni di pericolo è maggiore che in tutti gli altri gruppi (27,1%). Più degli altri, secondi solo a chi vende al pubblico, lavorano nei fine settimana e in orario notturno (65,1%) e sono il terzo gruppo con la maggior quota di quante e quanti affermano di lavorare con scarsa autonomia (44,3%). L'insoddisfazione rispetto al rapporto tra vita privata e lavoro è maggiore che quella media (37,2%) e sono il secondo gruppo, dopo il gruppo di chi lavora nella vendita al pubblico, con la maggior quota di chi lavora in condizioni di elevato rischio psico-sociale (24,6%), così come sono il secondo gruppo per la quota di chi lavora in condizioni di levata intensità (48,2%); in questo caso il primo è quello dei quadri e dei dirigenti.

L'ultimo gruppo considerato è quello dei quadri e dei dirigenti e, come anticipato, è quello con la maggior quota di quanti risultano molto esposti ad elevata intensità di lavoro (56%). Si tratta, comunque, del solo indicatore più elevato degli altri. Infatti, il gruppo è quello con la seconda minor quota di chi lavora in condizioni di pericolo (2,1%) e di chi è insoddisfatto per il rapporto tra vita lavorativa e privata, il primo con la minor quota di chi spesso solleva carichi pesanti (2,4%), di chi lavora spesso di notte o nei fine settimana (10,3%) e, ovviamente, di chi gode di scarsa autonomia (10,6%).

Tab. 11.13 - Esposizione a fattori di rischio per macro-gruppi professionali (val.%)

	Lavorare spesso in condizioni di pericolo fisico	Sollenare spesso carichi pesanti	Lavorare spesso nei we o di notte	Scarsità di autonomia e controllo	Insoddisfazione nella conciliazione	Elevata esposizione ai rischi psico-sociali	Elevata intensità di lavoro
Lavoro operaio o tecnico (N. 8.945)	16,9	33,9	39,9	50,4	39,1	21,6	37,8
Lavoro impiegatizio/intellettuale (N. 15.491)	1,8	2,4	11,6	25	26,9	17,8	45,5
Vendita al pubblico (N. 1.921)	9,3	44,2	80,3	54,6	54,7	28,2	45,7
Servizi socio-sanitari e di cura (N. 2.599)	19,5	42,3	48,7	29	38,8	22,4	49
Lavoro artistico o sportivo (N. 146)	9,3	17,2	57,3	26,1	34,4	11,7	32,5
Pubblica sicurezza e militare (N. 243)	27,1	8,8	65,1	44,3	37,2	24,6	48,2
Quadro o dirigente (N. 1.699)	2,1	1,4	10,3	10,6	30,6	16,1	56
Totale (31.014)	7,9	16,7	26,4	32,8	33,2	19,7	44,4

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

11.5. Le condizioni di salute nei macro-gruppi professionali

Il punto di caduta di quanto visto per l'esposizione ai fattori di rischio dei macrogruppi professionali è quello sintetizzato nella tabella 11.14, dove per ciascun gruppo è data la somma di quanti e quante hanno rilevato una forma di disagio circoscritta o complessa nell'ultimo anno.

Per quanto riguarda il disagio psico-sociale, gli operatori e le operatrici dei servizi socio-sanitari rappresentano il gruppo in cui la quota di persone con forme di disagio circoscritto o complesso è maggiore (75,2%). Lo segue il gruppo di chi lavora nei servizi di vendita al pubblico (71,4%). Si tratta di ambiti di impiego molto diversi, oltre che variegati al loro interno, ma con elementi di continuità che non è possibile ignorare. Il primo è che entrambi prevedono il contatto con il “pubblico” al quale si lega una domanda emotiva anche rilevante, soprattutto nel caso dei servizi socio-sanitari. In secondo luogo, è opportuno ricordare che la rilevazione coincide con la lunga coda dell'emergenza pandemica, che ha esacerbato le criticità organizzative dei settori socio-sanitario e del commercio al dettaglio, prima definiti essenziali e poi ignorati, spingendo molti professionisti e professioniste a lasciare il posto di lavoro (Coin 2023).

Il gruppo in cui il disagio psico-sociale è meno diffuso è invece quello del lavoro operaio o tecnico (54,6%). In questo caso, oltre alla scomparsa del “pubblico”, potrebbero risultare meno rilevanti quegli aspetti che plausibilmente qualificano contesti organizzativi poco o meno strutturati, come l'incertezza nelle mansioni, le responsabilità eccessive etc.

Tab. 11.14 - Quota di individui con disagio psico-sociale, fisico e psico-fisico da circoscritto a complesso per macro-gruppi professionali (val. %)

	<i>Disagio psico-sociale</i>	<i>Disagio fisico</i>	<i>Disagio psico-fisico</i>
Lavoro operaio o tecnico	54,6	78,3	87,9
Lavoro impiegatizio/intellettuale	67,7	69,1	87,6
Vendita al pubblico	71,4	82,2	93,4
Servizi socio-sanitari e di cura	75,2	73,8	93,1
Lavoro artistico o sportivo	60,7	62,9	80,7
Pubblica sicurezza e militare	68,9	66,8	87,4
Quadro o dirigente	68,3	66,3	86,8
Totale	64,8	72,8	88,5

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Per quanto riguarda il disagio fisico, invece, i gruppi con la maggior diffusione di persone con forme circoscritte e complesse di disagio sono quello della vendita al pubblico (82,2%), seguito dal lavoro operaio e tecnico (78,3%). Il solo altro settore che presenta un valore superiore di quello medio (72,8%) è definito da chi lavora nei servizi socio-sanitari (73,8%). D'altra parte, come abbiamo visto, si tratta di settori in cui l'elevata intensità di lavoro si combina a forme organizzative diversamente in grado di ridurre l'impegno fisico di chi vi opera. Paradossalmente, proprio la centralità dell'ergonomia nell'evoluzione storica assunta dal lavoro operaio e ciò che ne è derivato in termini di prevenzione e tutela oltre che di innovazioni tecnologiche, rende oggi quel tipo di lavoro non necessariamente

più usurante di quelli svolti in altri comparti, dove l'attenzione alla salute fisica del lavoratore e della lavoratrice hanno giocato un ruolo meno rilevante nell'organizzazione del lavoro.

Al di là dell'ipotesi, che implica l'innovazione tecnologica e l'efficacia dell'azione di rappresentanza, sono gli stessi intervistati e intervistate a rilevare la differenziazione per settori dell'attenzione alla prevenzione dei rischi per la salute. Se, in generale, il 24,6% del campione afferma di lavorare in un contesto in cui si dedica insufficiente attenzione alla prevenzione, tra chi svolge servizi di cura e socio-sanitari la medesima percezione riguarda il 33,7%, tra chi lavora nei servizi di vendita il 31,4% e tra gli operai e i tecnici il 28,6%. Al netto della distribuzione settoriale, alla prevenzione si dedica probabilmente anche meno attenzione di quella dichiarata dagli intervistati e dalle intervistate. Quando alla stessa domanda risponde chi ricopre ruoli di rappresentanza nelle imprese, infatti, a considerare insufficiente l'attenzione alla prevenzione è il 29,7%. Lo stesso giudizio negativo è nettamente inferiore quando a rispondere sono invece lavoratori e lavoratrici non iscritti ad alcun sindacato. In questo caso a rilevare la scarsa attenzione alla prevenzione è il 18,5%. Una differenza così significativa non può che portare l'attenzione sulla centralità dell'azione sindacale e di rappresentanza. Non solo in relazione al miglioramento delle condizioni, ma anche sulla costruzione della consapevolezza delle stesse.

11.6. Infortuni e malattie

I dati rilevati su infortuni e malattie replicano le distribuzioni già osservate con gli indici sulla salute fisica, psico-sociale e psico-fisica, ma non solo. Il segmento in cui si sono rilevati più infortuni nel 2021 è quello dei servizi socio-sanitari e di cura, con il 10,4%. Il dato è coerente con quanto affermato in precedenza relativamente alla più scarsa attenzione alla salute e alla sicurezza nei luoghi di lavoro del settore, ma è anche l'esito degli eventi specifici del 2020-2021 legati alla fase pandemica. Infatti, da un lato il contagio da covid in occasione di lavoro è considerato un infortunio a tutti gli effetti, dall'altro, i mestieri svolti nell'ambito dei servizi socio-sanitari sono stati senz'altro i più esposti come pure gli altri che prevedono il contatto con il pubblico. Non è un caso, insomma, che i servizi di pubblica sicurezza e della vendita al pubblico siano, rispettivamente, il secondo e il quarto con la maggiore diffusione con l'8,7 e il 7%. Al terzo posto, con il 7,9%, troviamo invece il segmento del lavoro operaio e tecnico. In questi quattro casi la quota di lavoratori e lavoratrici che ha subito un infortunio nel 2021 è maggiore della quota media (4,9%). Il dato sugli infortuni effettivamente denunciati offre una distribuzione simile a quella descritta, anche se per quote meno significative.

Tab. 11.15 - Tasso di infortuni e denunce di infortuni nell'ultimo anno e di denunce di malattie professionali e tasso di riconoscimento per macro-gruppi professionali (val. %)

	<i>Infortunio nel 2021 (val. %)</i>		<i>Malattia professionale (val. %)</i>	
	<i>Totale degli infortuni</i>	<i>Inf. denunciati</i>	<i>Totale denunce</i>	<i>Riconosciuta</i>
Lavoro operaio o tecnico	7,9	5,4	11,9	8,1
Lavoro impiegatizio/intellettuale	2,2	1,4	4,0	2,8
Vendita al pubblico	7,0	4,6	11,5	8,2
Servizi socio-sanitari e di cura	10,4	7,6	17,1	12,7
Lavoro artistico o sportivo	3,6	2,1	9,5	5,8
Pubblica sicurezza e militare	8,7	7,1	14,5	9,4
Quadro o dirigente	2,1	1,6	3,5	2,5
Totale	4,9	3,4	7,9	5,6

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Rispetto a quanto osservato per gli infortuni, non si notano differenze sostanziali per il caso delle malattie professionali: la diffusione delle denunce è maggiore degli infortuni, ma tra le prime e i secondi cambia il riferimento temporale; le denunce di malattia sono più diffuse nei servizi socio-sanitari e di cura (17,1%) a cui fanno seguito i servizi di pubblica sicurezza (14,5%), il lavoro operaio (11,9%) e i servizi di vendita al pubblico (11,9%); nettamente più basso, infine, la quota di riconoscimenti (5,6% a fronte del 7,9%).

11.7. Alcune considerazioni conclusive

La gran quantità di dati raccolti nell'inchiesta in materia di salute sui luoghi di lavoro ha permesso di confermare alcune delle conoscenze più consolidate in letteratura, ma anche di evidenziare la necessità di nuovi approfondimenti.

La prima questione che trova conferma nell'inchiesta è la grande diffusione di fenomeni riconducibili alle varie forme di disagio indagato, sia fisico che psico-sociale. La seconda, direttamente connessa alla prima, è la complessità del disagio stesso. Da un lato, su 30.696 interviste solo 3.544 non danno riscontro di problemi fisici o psico-sociali nell'ultimo anno, dall'altro nella gran parte dei casi il disagio si manifesta come una combinazione di più disturbi, sia fisici che psico-sociali. Lavorare, insomma, fa star male e la strada per la prevenzione e la costruzione di un ambiente di lavoro sano è ancora molto lunga. Le ragioni di tale ritardo emergono in parte dai dati dell'inchiesta, in parte dalle evidenze tratte dalle ricerche e dagli approfondimenti richiamati nel testo. Infatti, a fronte di una scarsa attenzione alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, come rilevato in apertura, gli interventi delle imprese tendono alla riduzione del danno, più che alla sua prevenzione. O, da un altro punto di vista, prediligono interventi che si

concentrano sull'individuo e i suoi problemi, più che sulla ragione collettiva del disagio. Invece, l'indagine conferma che la complessità del disagio si fa più elevata al crescere dell'esposizione dei fattori di rischio più conosciuti, tutti riconducibili all'organizzazione del lavoro. Nel caso del disagio psico-sociale si tratta del dover rispondere a scadenze rigide e strette, il carico e il ritmo di lavoro eccessivi, svolgere mansioni dequalificate o assumersi più responsabilità di quelle previste; nel caso del disagio fisico, invece, i fattori di rischio più importanti sono la ripetitività, l'intensità, il sollevamento di pesi. Non si tratta, insomma, di condizioni inedite, magari dovute all'introduzione di nuove tecnologie o nuovi dispositivi organizzativi. Si tratta, piuttosto, di rischi noti, su cui le nuove tecnologie e i nuovi dispositivi organizzativi vanno ad incidere, questo sì, anche in modo inedito. D'altra parte, prevenire il rischio riducendo l'esposizione dei lavoratori e delle lavoratrici mettendo al centro del discorso l'organizzazione del lavoro è la sola via per evitare la dispersione degli interventi ex post, individualizzati, a cui si ricorre quando è ormai troppo tardi. Questo discorso vale, soprattutto, per il disagio psico-sociale a cui è dedicata buona parte del capitolo.

L'attenzione dedicata al tema del disagio psico-sociale in questo capitolo è dovuta soprattutto a due aspetti. Il primo è la necessità di esplorare e approfondire i nessi tra sintomatologie essenzialmente individuali e le condizioni collettive e organizzative che le favoriscono, sia dentro che fuori i luoghi di lavoro. Il secondo è l'ampiezza di tali connessioni. È vero, infatti, che l'intensità del lavoro e gli indicatori di rischio funzionano nello spiegare buona parte del disagio psico-sociale. Ma è altrettanto vero che la loro capacità descrittiva è maggiore nel caso del lavoro maschile e dei più anziani. Per discutere e prevenire il disagio delle forme di lavoro che coinvolgono i più giovani e le lavoratrici, bisogna fare uno sforzo in più, sia analitico che preventivo. Questo è tanto più vero in ragione del fatto che proprio tra i più giovani e le lavoratrici le quote di persone con forme più complesse di disagio sono maggiori. In particolare, si è notato che in entrambi i casi l'esposizione ai fattori di rischio più noti è meno rilevante nell'insorgenza di forme più complesse di disagio che tra i lavoratori più anziani e tra i lavoratori maschi in generale. Per i più giovani e per le lavoratrici pesano di più gli orari di lavoro invasivi dei tempi da dedicare alla vita privata e, ancora oggi, alla cura, la scarsa autonomia nella gestione degli orari, la possibilità di carriera, la realizzazione personale nel lavoro, ma anche l'essere impiegate e impiegati in settori in cui si è più spesso a contatto con il pubblico, come quelli del commercio e dei servizi, dove la domanda emotiva è maggiore e dove è più facile subire aggressività e violenza.

Soprattutto con riferimento ai più giovani, si è osservato che l'insoddisfazione rispetto al lavoro è maggiormente in grado di definire il disagio psico-sociale che per i più anziani e che, rispetto a questi ultimi, la retribuzione è un aspetto meno importante degli altri. Spingendo la riflessione oltre il dato rilevato, quanto descritto sembra intercettare la necessità di una maggiore attenzione alla qualità del lavoro nel suo insieme, che vada cioè oltre la dimensione quantitativa data dalla

coppia ore/salario e che prenda in considerazione il lavoro rispetto al complesso delle attese e delle aspirazioni che definiscono l'individuo.

L'attenzione rivolta al tema del disagio psico-sociale non deve comunque portarci a ridurre quella da dedicare al disagio fisico. In parte perché le due dimensioni di disagio vanno spesso insieme, in parte perché il disagio fisico continua ad essere un problema molto diffuso, soprattutto con riferimento ai disturbi muscolo scheletrici e alla vista, e destinato a diffondersi sempre di più a fronte dell'invecchiamento della popolazione al lavoro e del ridotto *turn over*.

Un'ultima considerazione sui disturbi e la complessità del disagio riguarda la loro distribuzione nei diversi gruppi professionali. Dalla mappatura delle forme di disagio emerge che, complessivamente, chi lavora nei servizi manifesta forme di disagio più diffusamente di chi svolge mansioni di altro tipo, comprese quelle operaie o tecniche. Più nel dettaglio, il gruppo nel quale è più diffuso il disagio psico-sociale è quello di chi svolge servizi socio-sanitari, seguito da quello di chi lavora nella vendita al pubblico. Come evidenziato nei paragrafi dedicati, la diffusione dei disturbi psico-sociali in questi due gruppi è nettamente maggiore di quella relativa agli altri gruppi presi in considerazione. Per quanto riguarda il disagio fisico, invece, la maggiore diffusione riguarda chi lavora nella vendita al pubblico, seguito da chi svolge lavoro operaio e tecnico. L'esito di questa configurazione è che prendendo complessivamente il disagio psico-sociale e fisico, i gruppi in cui è maggiore la presenza di persone che hanno rilevato disturbi nell'ultimo anno sono quello dei servizi di vendita al pubblico e socio-sanitari. Il dato è confermato anche prendendo in riferimento il numero di infortuni, che vede i settori dei servizi tra i più esposti, insieme a chi svolge lavoro di pubblica sicurezza e lavoro operaio e tecnico. Chiaramente, sia sul disagio psico-fisico che sugli infortuni gioca un peso non trascurabile il periodo della rilevazione che si intreccia con quello della lunga emergenza pandemica. Risulta difficile, infatti, trascurare il fatto che proprio l'esperienza della pandemia ha esacerbato le criticità organizzative dei settori più sollecitati dall'emergenza, come appunto quello dei servizi socio-sanitari e di vendita al pubblico. Tanto più che, soprattutto nel caso dei servizi socio-sanitari, anche dopo la fase strettamente emergenziale, nessuna soluzione è stata messa in campo per ridurre l'inadeguatezza organizzativa, lasciando i lavoratori e le lavoratrici in uno stato di crisi perenne.

Riferimenti bibliografici

- Bérestégui, Pierre, 2021, Exposure to Psychosocial Risk Factors in the Gig Economy a Systematic Review, Brussels, Belgium: European Trade Union Institute.
- Canonne, Justine, 2022, Ecologie : pourquoi les ingénieurs veulent “ désertter ”. *Alternatives Economiques*, Recuperato 27 giugno 2023 (<https://www.alternatives-economiques.fr/ecologie-ingenieurs-veulent-desertter/00103826>).

- Coin, Francesca, 2023, *Le Grandi Dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*, Einaudi.
- De Angelis, Gianluca, e Daniele Di Nunzio, 2019a, Le condizioni di lavoro e di salute degli operatori sanitari, *Notiziario Inca* (4):13-26.
- De Angelis, Gianluca, e Daniele Di Nunzio, 2019b, Le condizioni di lavoro e di salute dei consulenti di Poste Italiane, *Notiziario Inca* (5):7-25.
- De Angelis, Gianluca, e Daniele Di Nunzio, 2019c, Le condizioni di lavoro e di salute negli asili nido e nelle Scuole dell'Infanzia, *Notiziario Inca* (4):71-97.
- De Angelis, Gianluca, e Daniele Di Nunzio, 2021, Indagine sulle condizioni di salute delle lavoratrici e dei lavoratori nell'industria e nei servizi, *Notiziario Inca* (4).
- Dejours, Christophe. 2000, *L'ingranaggio siamo noi*, Milano: Il saggiatore.
- Di Nunzio, Daniele, e Marco Bottazzi, 2014, La prevenzione e il risarcimento dei danni da lavoro: evoluzione del diritto individuale e collettivo alla salute, Pp. 141-61 in *Il manuale dei diritti sociali: il patronato del terzo millennio*. Roma: Ediesse.
- Franklin, Paula, e Barbara Helfferich, 2022, *Work-related psychosocial risks in the healthcare and long-term care sectors Sources, factors, and prevention measures*, Brussels: Etui aisbl.
- Llorens Serrano, Clara, Claudia Narocki, Clara Gual, Barbara Helfferich, e Paula Franklin, 2022, *Psychosocial Risks in the Healthcare and Long-Term Care Sectors: Evidence Review and Trade Union Views*, Brussels: Etui aisbl.
- Maslach, Christina. 2003. *Burnout: the cost of caring*, Cambridge, MA: Malor Books.
- Popper, Lou-Eve. 2023, Un an après leur célèbre discours, où en sont les déserteurs d'Agro-ParisTech?, *Alternatives Economiques*, Recuperato 27 giugno 2023 (<https://www.alternatives-economiques.fr/un-an-apres-celebre-discours-deserteurs-dagroparist/00107161>).

12.

La condizione dei migranti

*Beppe De Sario**

Introduzione

Che cosa caratterizza l'esperienza di lavoro degli immigrati nel nostro Paese? Quali differenze emergono rispetto agli italiani? Che cosa chiedono i lavoratori migranti al sindacato? La condizione sociale e occupazionale degli immigrati in Italia ha un profilo noto, a partire dalla forte concentrazione nel mercato del lavoro secondario, passando per l'accesso problematico (quando non discriminatorio) al sistema di welfare, fino all'ampia quota di persone straniere che si trova in condizione di povertà. All'interno di questa condizione generale, l'esperienza sociale del lavoro svolge un ruolo cruciale di integrazione e di inclusione¹, dal momento che il lavoro è decisivo sia per l'acquisizione di diritti sia per la consapevolezza sociale che ne deriva. Ciò naturalmente interpella l'azione sindacale di contrattazione nei luoghi di lavoro, la negoziazione sociale territoriale, la promozione di politiche di inclusione e per i diritti civili (De Sario e Galossi 2020). Va ricordato che, pur nella varietà dei canali di affiliazione sindacale che in misura più accentuata rispetto agli italiani intrecciano luogo di lavoro, strutture territoriali e sistema dei servizi, le lavoratrici e i lavoratori immigrati in Italia vantano tassi di sindacalizzazione assai elevati, con un numero di iscritti e iscritte a Cgil, Cisl e Uil intorno alla quota di un milione da diversi anni (De Sario 2022).

Le prossime pagine si concentreranno sulla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati che hanno partecipato all'Inchiesta nazionale della Cgil, con un'attenzione particolare alle aspettative nei confronti dell'azione sindacale. Alcuni anni fa una ricerca della Fondazione Di Vittorio, nell'ambito del *VIII rapporto (Im)migrazione e sindacato* (Galossi 2017), aveva condotto un'ampia survey tra le lavoratrici e i lavoratori immigrate in Italia. Tra i principali risultati emergeva

* Ricercatore, Fondazione Di Vittorio.

¹ Pur consapevoli dei limiti concettuali, culturali e politici di espressioni quali "integrazione" e "inclusione", peraltro adottati (non senza ambivalenze) dai documenti dell'Unione Europea, in questa sede tali termini saranno utilizzati in maniera complementare, enfatizzandone il carattere partecipativo e l'aspirazione democratica da cui possono essere rafforzati.

la richiesta di diritti, il desiderio di protagonismo, il riconoscimento dell'azione di rappresentanza esercitata dal sindacato specie ai livelli di maggiore prossimità (sul luogo di lavoro e nel territorio), insieme a difficoltà di accesso ai servizi pubblici, al mercato del lavoro, alle opportunità d'integrazione nella società più ampia, ma anche problematiche di riconoscimento all'interno dell'organizzazione sindacale. L'Inchiesta nazionale, su questi aspetti e su molti altri, consente oggi di approfondire quelle risposte e di integrarle con un'ampia dotazione di dati, oltre a porre nuove domande all'azione sindacale.

12.1. *L'immigrazione oggi, in Italia*

Parlare di immigrazione, oggi in Italia, significa osservare processi consolidati e allo stesso tempo a più dimensioni. La stabilizzazione degli immigrati è evidente, a partire dai dati demografici che vedono da diversi anni la popolazione straniera residente attestarsi sui 5 milioni (oltre a circa mezzo milione di immigrati presenti in Italia senza un titolo di soggiorno valido, Ismu 2023). Stabilizzazione significa anche mutamento: difatti il progetto migratorio si riflette sulla soggettività e sulle pratiche delle persone, attraverso un percorso che dal primo ingresso fino all'eventuale acquisizione della cittadinanza porta con sé mutamenti nella popolazione dei nuovi arrivati. La migrazione, inoltre, è una relazione sociale e il cambiamento che essa induce riguarda gli immigrati *insieme* alla società di accoglienza.

Nell'ampia cornice dei processi migratori che coinvolgono il nostro Paese è possibile intravedere sia il consolidamento della presenza sociale degli stranieri sia il perdurare di criticità presenti fin dall'origine dei modelli italiani d'immigrazione (Colucci 2018, Carchedi, Mottura e Pugliese 2003, Ambrosini 2010). Il lavoro degli immigrati, in linea generale, oltre che da una "penalizzazione etnica" (Heath e Cheung 2006) che raddoppia nel caso delle donne (Idos 2023), è posto in un contesto nazionale segnato da un mercato del lavoro di per sé segmentato (Reyneri 2017, cap. 9; Castles, De Haas e Miller 2014) alimentato da una domanda di lavoro concentrata in settori dell'economia talvolta fragili, deregolati e opachi (Reyneri 1998, Ambrosini 1999, Ruhs e Anderson 2010).

Il lavoro degli stranieri resta caratterizzato dalle "cinque P" (*lavori pesanti, pericolosi, precari, poco pagati, penalizzati socialmente*, Ambrosini 2020) aspetti che si riflettono in uno scambio tra (relativa) facilità di accesso all'occupazione e segregazione nel mercato del lavoro secondario (Fullin e Reyneri 2011). Si tratta di un dispositivo che si accentua nelle fasi di crisi laddove non è tanto – o non solo – la possibilità di trovare un lavoro o di restare occupati a essere penalizzata, quanto la qualità stessa del lavoro, in particolare per le donne (Panichella e Ambrosini 2016) con tutto quello che ne consegue in termini di rispetto dei diritti, sicurezza, qualificazione del lavoro, opportunità di crescita professionale e, nella

sfera più ampia della cittadinanza sociale, inclusione nella società d'immigrazione. Le crisi che si sono succedute a partire dai primi anni '10 hanno comportato effetti deleteri sull'occupazione e sulla qualità del lavoro degli immigrati (Bonifazi e Marini 2014, Fullin e Reyneri 2013, Panichella e Ambrosini 2016, Ferrucci e Galossi 2017). La pandemia e le fasi successive hanno mostrato un impatto critico ulteriore, in particolare sulle donne, sui lavoratori a termine e su quelli extra UE, con un tasso di occupazione degli stranieri che nel 2020 e 2021 è sceso sotto il livello di quello degli italiani (Quaranta, Villosio e Trentini 2021, Fondazione Leone Moressa 2021) per poi risalire fino a recuperare i valori pre-pandemia solo nella componente maschile (Mlps 2023).

Storicamente emerge una corrispondenza tra opportunità occupazionali al ribasso rivolte agli immigrati e un'offerta (ugualmente al ribasso) del mercato del lavoro e della struttura produttiva di vasti segmenti dell'economia italiana. Si tratta di aspetti che è possibile datare ben prima dello sviluppo di massa dell'immigrazione nel nostro Paese e che quindi coinvolgono da generazioni gli stessi lavoratori italiani fin dal "miracolo" economico post-bellico, che nel secondo dopoguerra si è fondato largamente su una lacunosa azione pubblica per lo sviluppo, insieme a una capillare iniziativa privata caratterizzata, sul piano delle pratiche sociali e delle mentalità, da un "individualismo acquisitivo" (Crainz 2003) refrattario alle regole, alla trasparenza di mercato e, in definitiva, in contrasto con i diritti dei lavoratori. Considerando gli aspetti più deleteri del mercato del lavoro italiano, il lavoro degli immigrati risulta particolarmente compatibile con – se non strutturalmente necessario a – gli alti tassi d'irregolarità, di lavoro nero e grigio, al mancato rispetto delle normative contrattuali e degli adempimenti contributivi (Chiaromonte, Ferrara e Ranieri 2020), fino a vere e proprie sacche di illegalità confinanti con l'azione delle organizzazioni criminali (Omizzolo 2022; Osservatorio Placido Rizzotto 2022; Clanetti, De Sario, De Zolt e Di Nunzio 2022). Il percorso accidentato dell'inclusione lavorativa degli stranieri vede lacune in ogni fase del percorso migratorio, ma è evidente in particolare per la popolazione più fragile, quella dei richiedenti asilo e rifugiati, la cui inclusione nel mercato del lavoro italiano risulta tra le più deboli in Europa, al di là delle normative sul soggiorno legale e sull'accesso al lavoro che invece ne consentirebbero l'occupazione a partire dalle prime settimane di presenza in Italia (De Sario 2021).

Le criticità dell'occupazione degli immigrati sono pertanto inscindibili dalla loro condizione sociale generale, dai vincoli posti al soggiorno legale e all'accesso al welfare (pur rappresentando, su questo aspetto, una fonte determinante del welfare "informale", vd. Ambrosini 2013). Tutto questo accanto a un faccia a faccia quotidiano degli stranieri con il rischio della povertà e dell'esclusione sociale (Istat 2022), sia determinato dalle condizioni occupazionali e di lavoro sia da un accesso ai benefici delle politiche sociali – che di per sé dovrebbero mitigare le disuguaglianze, e anzi elevare la condizione di coloro che sono colpiti dalle inuguaglianze prodotte dal mercato – talvolta discriminatorio rispetto a quello degli italiani.

Allo stesso tempo, e nonostante tutto questo, il consolidamento della presenza degli immigrati è indubbio. Si pensi al peso e alla visibilità sociale delle seconde e terze generazioni, alla crescita dell'età media dei residenti, al cambiamento degli orientamenti soggettivi e delle pratiche sociali (anche quelle di genere), alle acquisizioni di cittadinanza. Quest'ultimo elemento si basa su modelli diversi di integrazione (Conti, Strozza e Tucci 2021), ma in ogni caso risulta assai rilevante per dar conto del bacino complessivo dell'immigrazione nel nostro Paese: secondo i dati riferiti al 2021 (Istat 2023), accanto a circa 4 milioni di stranieri residenti di età compresa tra i 15 e i 74 anni vi è circa 1 milione di italiani per acquisizione ("naturalizzati"). Si tratta di una presenza consistente (peraltro assai rilevante tra i rispondenti all'Inchiesta), corrispondente a circa il 25% della popolazione straniera residente in età attiva, mentre solo 10 anni fa ne costituiva una quota del tutto marginale. La notevole mole di naturalizzazioni si realizza peraltro in parallelo a un cambiamento della composizione per età degli stranieri, specie nelle età più avanzate: dai 374 mila 50-64enni del 2010 (9,7% del totale) ai circa 909 mila del 2023 (18% del totale, per le donne il 20,7%). Ciò naturalmente sollecita una necessaria integrazione delle politiche sociali, del lavoro e dell'immigrazione, oltre a interpellare l'azione di rappresentanza del sindacato e il suo sistema di servizi rispetto a un ampio spettro di temi che vanno da salute e sicurezza alla formazione, dall'accesso all'assistenza fino alla previdenza (De Sario 2023).

12.2. L'Inchiesta: composizione e principali caratteristiche sociodemografiche

L'analisi ha preso in considerazione i rispondenti all'Inchiesta articolati per cittadinanza: stranieri con cittadinanza di paesi Ue², stranieri di paesi non Ue³, naturalizzati/nati all'estero⁴ e italiani⁵. La scelta di realizzare un'indagine prevalentemente basata su uno strumento di rilevazione online ha certamente reso più complesso raggiungere i destinatari stranieri. Una somministrazione "di prossimità" del questionario, anche attraverso una versione cartacea mediata, ove possibile, dall'assistenza dei rappresentanti dei lavoratori e degli attivisti sindacali, ha in parte ovviato a questo limite di accessibilità dell'Inchiesta; tuttavia il numero di stranieri raggiunti risulta al di sotto delle aspettative.

² "Stranieri Ue" sono considerati i rispondenti con sola cittadinanza dei paesi Ue.

³ "Stranieri non Ue" i rispondenti con sola cittadinanza dei paesi non Ue.

⁴ "Naturalizzati/nati all'estero" sono considerati i rispondenti con (1) cittadinanza italiana o doppia cittadinanza con paese di nascita estero, (2) doppia cittadinanza con paese di nascita Italia.

⁵ "Italiani" sono considerati i rispondenti e le rispondenti con (1) cittadinanza italiana e nascita in Italia. Poi seguono due gruppi, decisamente marginali in termini numerici, che includono coloro che hanno (2) sola cittadinanza italiana senza indicazione di paese di nascita, e coloro che indicano (3) l'Italia come paese di nascita, ma senza indicazione di cittadinanza.

Di conseguenza, il nostro gruppo di rispondenti presenta una quota di stranieri più bassa di quella che si osserva per la popolazione complessiva residente in Italia: 2,2% contro 8,6% riferito alla popolazione generale, al 1° gennaio 2023. Oltre a ciò essa risulta inferiore – per avvicinarci al gruppo di riferimento dei nostri rispondenti – all’incidenza dei lavoratori dipendenti stranieri sul totale dei lavoratori dipendenti (che arriva all’11,2%, dati Rfl media 2021) e da quella dei dipendenti stranieri di imprese con 15 addetti o più sul totale dei dipendenti della medesima classe (6,8%).

Tab. 12.1 - Rispondenti all’Inchiesta nazionale, per cittadinanza

	N	%
Italiani	29.395	94,8
Stranieri Ue	354	1,1
Stranieri non-Ue	304	1,0
Nati all'estero e naturalizzati	961	3,1
Totale	31.014	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

I rispondenti all’Inchiesta hanno un’ulteriore specificità, relativa alla proporzione tra italiani nati all’estero (quindi naturalizzati con cittadinanza straniera all’origine, oppure nati all’estero con cittadinanza italiana alla nascita) e residenti stranieri. Tra i nostri rispondenti il gruppo dei “naturalizzati/nati all’estero” è più numeroso della somma degli stranieri Ue e non Ue, mentre per la popolazione generale il rapporto è invertito: 1,75 milioni di italiani nati all’estero, contro 5,1 milioni di stranieri residenti (Istat Rfl 2021). La maggiore presenza di nati all’estero può essere spiegata in parte con le caratteristiche dei rispondenti all’Inchiesta (specie per età e affiliazione sindacale) e di conseguenza dal più generale orientamento dei lavoratori immigrati presenti da maggior tempo in Italia a richiedere la cittadinanza italiana, specie da parte di chi ha una famiglia costituita o ricongiunta nel nostro Paese. Considerando le statistiche ufficiali, se il 44,5% degli stranieri che hanno ottenuto la cittadinanza italiana tra 2012 e 2021 (nel complesso 1.314.997) vi ha avuto accesso per “durata della residenza”, tra le persone in età da lavoro al momento dell’acquisizione questa componente è decisamente più alta: per coloro che hanno età comprese tra i 30 e i 59 anni la percentuale di nuovi italiani per durata della residenza raggiunge il 70,5% (Istat <http://stra-dati.istat.it/>).

Chi sono i rispondenti “nati all’estero/naturalizzati”? Nel complesso, circa un terzo di essi risulta nato in un paese Ue, i restanti in paesi non Ue. Questo dato è in linea con la distribuzione per aree/paesi di origine degli stranieri attualmente residenti in Italia e si avvicina alla proporzione tra cittadinanze d’origine Ue e non Ue osservabile dai dati sulle acquisizioni di cittadinanza. Specialmente per i nati in paesi Ue, si potrebbe ipotizzare che tra i nati all’estero vi sia una quota di

cittadini italiani alla nascita (figli o discendenti di emigranti italiani), soprattutto nelle classi di età con 50 anni o più (i nati tra anni '50 e primi '70 del secolo scorso, fase di maggiore insediamento delle migrazioni italiane in Europa occidentale). Ciononostante, per analogia con le analisi statistiche sulla popolazione immigrata (Istat 2023) si può ipotizzare che la grande maggioranza degli italiani nati all'estero sia composta, anche tra coloro che hanno risposto all'Inchiesta, da cittadini con esperienza migratoria nel nostro Paese e con cittadinanza alla nascita diversa da quella italiana.

L'articolazione dei rispondenti per le principali variabili socio-anagrafiche mostra diverse corrispondenze con la popolazione degli stranieri residenti in Italia. Vi è una maggioranza femminile (sesso alla nascita) per italiani e naturalizzati (rispettivamente 54,3% e 56,8%); questa risulta ancora più spiccata (fino ai due terzi) per gli stranieri Ue. Viceversa, la maggioranza dei rispondenti è maschile per gli stranieri non Ue (52,3%).

Tab. 12.2 - Sesso alla nascita, per cittadinanza

	Maschio		Femmina		Preferisco non rispondere		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Italiani	13.069	44,5	15.970	54,3	356	1,2	29.395	100
Stranieri Ue	112	31,6	232	65,5	10	2,8	354	100
Stranieri non-Ue	159	52,3	135	44,4	10	3,3	304	100
Nati all'estero e naturalizzati	395	41,1	546	56,8	20	2,1	961	100
Totale	13.735	44,3	16.883	54,4	396	1,3	31.014	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

A confronto degli italiani, la distribuzione per età degli stranieri (tab. 12.3) mostra una maggiore concentrazione sulle classi più giovani (soprattutto per gli stranieri non Ue), mentre è più rarefatta la presenza dei lavoratori più maturi, tra i 50 e i 59 anni. L'età media e quella mediana degli italiani sono rispettivamente di 48,4 e 50 anni; per gli stranieri Ue è di 43,9 e 44 anni; per gli stranieri non UE è 39,2 e 38,5. Per naturalizzati/nati all'estero risultano i valori più elevati: 49,3 e 51 anni.

Tab. 12.3 - Classi di età, per cittadinanza

	Fino a 34 anni		35-49		50-59		>=60 anni		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Italiani	2.993	10,2	11.527	39,2	11.659	39,7	3.216	10,9	29.395	100
Stranieri Ue	59	16,7	196	55,4	78	22,0	21	5,9	354	100
Stranieri non-Ue	116	38,2	132	43,4	44	14,5	12	3,9	304	100
Nati all'estero e naturalizzati	95	9,9	335	34,9	403	41,9	128	13,3	961	100
Totale	3.263	10,5	12.190	39,3	12.184	39,3	3.377	10,9	31.014	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

12. LA CONDIZIONE DEI MIGRANTI

Rispetto ai titoli di studio (tab. 12.4) la componente più debole è quella degli stranieri non UE: oltre un terzo presenta titoli fino alla licenza media, e altrettanti posseggono una qualifica professionale o diploma, rispetto a oltre la metà dei rispondenti degli altri gruppi. Le altre componenti hanno distribuzioni non dissimili tra loro, con una presenza di titoli di studio universitari per circa un terzo dei rispondenti.

Tab. 12.4 - Titoli di studio, per cittadinanza

	Fino a licenza media		Qualifica professionale o diploma		Titolo universitario o successivo		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Italiani	3.490	11,9	15.817	54,1	9.943	34,0	29.250	100
Stranieri Ue	42	12,0	194	55,6	113	32,4	349	100
Stranieri non-Ue	113	37,7	114	38,0	73	24,3	300	100
Nati all'estero e naturalizzati	112	11,7	529	55,3	316	33,0	957	100
Totale	3.757	12,2	16.654	54,0	10.445	33,9	30.856	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La distribuzione territoriale degli stranieri che hanno risposto all'Inchiesta è in linea con la distribuzione delle risposte ricevute dai diversi territori (tab. 12.5). In confronto alla distribuzione effettiva dei residenti stranieri, appare una sovrarappresentazione del Centro Italia. In ogni caso si riscontra circa il 60% delle presenze straniere nelle regioni del Nord, una presenza assai limitata al Sud, e per gli stranieri non UE anche a Nord.

Tab. 12.5 - Ripartizioni, per cittadinanza

	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Mezzogiorno		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Italiani	10.730	36,5	6.170	21,0	9.000	30,6	3.495	11,9	29.395	100
Stranieri Ue	126	35,6	87	24,6	127	35,9	14	4,0	354	100
Stranieri non-Ue	84	27,6	84	27,6	114	37,5	22	7,2	304	100
Nati all'estero e naturalizzati	311	32,4	256	26,6	283	29,4	111	11,6	961	100
Totale	11.251	36,3	6.597	21,3	9.524	30,7	3.642	11,7	31.014	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Rispetto alla composizione familiare, la maggioranza degli stranieri (circa 55%) vive in nuclei con figli minori, contro il 42,4% degli italiani. La tipologia di convivenza prevalente (tab. 12.6) vede circa il 70% dei rispondenti dei vari gruppi vivere con il coniuge (con o senza figli), con l'eccezione degli stranieri non UE (solo 53,2% con coniuge), i quali presentano una quota non irrilevante di chi vive con amici o conoscenti (13,7%) o genitori/fratelli/sorelle (12,7%).

Tab. 12.6 - Tipo di convivenza, per cittadinanza (erano possibili più risposte, % dei casi)

	Genitori e/o fratelli/sorelle		Partner/Moglie/Marito		Figli/e		Con amici o conoscenti		Da sola/o		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Italiani	2.537	8,7	2.0646	71,1	15.158	52,2	200	0,7	3.918	13,5	29.056	100
Stranieri Ue	27	7,8	243	70,2	190	54,9	9	2,6	37	10,7	346	100
Stranieri non-Ue	38	12,7	159	53,2	135	45,2	41	13,7	38	12,7	299	100
Nati all'estero e naturalizzati	86	9,1	657	69,4	524	55,3	16	1,7	125	13,2	947	100
Totale	2.688	8,8	21.705	70,8	16.007	52,2	266	0,9	4118	13,4	30.648	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Lavoro, redditi, aziende

Il lavoro svolto dagli immigrati che hanno risposto all'Inchiesta è prevalentemente operaio/tecnico: oltre il 50% per gli stranieri Ue, intorno al 70% quelli non Ue (27,8% italiani, 39,3% naturalizzati/nati all'estero). Oltre a ciò, tra gli stranieri si trovano componenti più numerose di occupati nei servizi socio-sanitari e di cura della persona (16,4% e 13,2%, rispettivamente per gli stranieri Ue e non Ue, rispetto al 8,1% degli italiani e al 11,9% dei naturalizzati/nati all'estero). La metà degli italiani svolge un lavoro impiegatizio/intellettuale (contro il 12,5% degli stranieri non Ue, il 23,4% di quelli Ue, il 37% dei nati all'estero/naturalizzati).

Tab. 12.7 - Lavoro svolto, per cittadinanza

	Operaio / Tecnico		Impiegato Lavoro intel.		Vendita al pubblico		Socio-sanitario cura persona		Altro lavoro		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Italiani	8.171	27,8	15.014	51,1	1.822	6,2	2.387	8,1	2.001	6,8	29.395	100
Stranieri Ue	183	51,7	83	23,4	24	6,8	58	16,4	6	1,7	354	100
Stranieri non-Ue	213	70,1	38	12,5	10	3,3	40	13,2	3	1,0	304	100
Nati all'estero e naturalizzati	378	39,3	356	37,0	65	6,8	114	11,9	48	5,0	961	100
Totale	8.945	28,8	15.491	49,9	1.921	6,2	2.599	8,4	2.058	6,6	31.014	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Va sempre ricordato un dato che pare scontato nel senso comune, pur avendo importanti conseguenze sul piano della rappresentazione sociale e di conseguenza per la rappresentanza sindacale: il lavoro degli immigrati è sostanzialmente lavoro operaio, con ampie componenti collocate ai livelli più bassi di qualificazione. Non sorprende quindi che al di là dell'articolazione nei macro-gruppi professionali, il lavoro degli stranieri che rispondono all'Inchiesta risulti meno

qualificato all'interno del lavoro operaio/tecnico (più operai agricoli, più operai generici, quasi assenti i tecnici specializzati). Per un altro aspetto, tra gli occupati nei servizi socio-sanitari e di cura alla persona il lavoro degli stranieri è per oltre i due terzi a bassa specializzazione.

Dal punto di vista dei settori (tab. 12.8), tra un quinto e un quarto dei rispondenti dei diversi gruppi sono occupati nella manifattura: il valore più basso è per gli italiani (22,9%), il più alto per stranieri non Ue (26,6%). Il lavoro nei servizi pubblici e privati va dal 73,1% per gli italiani al 47,7% per gli stranieri non Ue; questi ultimi per un quinto lavorano in agricoltura⁶.

Tab. 12.8 - Settore dell'impresa per cui lavora, per cittadinanza

	Agricoltura Silvicoltura e Pesca		Costruzioni		Industria e manifattura		Servizi privati e pubblici		Totale
	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Italiani	800	2,7	370	1,3	6.728	22,9	21.497	73,1	29.395
Stranieri Ue	29	8,2	12	3,4	91	25,7	222	62,7	354
Stranieri non-Ue	61	20,1	17	5,6	81	26,6	145	47,7	304
Nati all'estero e naturalizzati	50	5,2	26	2,7	256	26,6	629	65,5	961
Totale	940	3,0	425	1,4	7.156	23,1	22.493	72,5	31.014

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 12.9 - Tipo di contratto, per cittadinanza

	Tempo ind.		Tempo det.		Altro contratto		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Italiani	25.691	87,4	2.392	8,1	1.312	4,5	29.395	100
Stranieri Ue	254	71,8	71	20,1	29	8,2	354	100
Stranieri non-Ue	170	55,9	90	29,6	44	14,5	304	100
Nati all'estero e naturalizzati	793	82,5	103	10,7	65	6,8	961	100
Totale	26.908	86,8	2.656	8,6	1.450	4,7	31.014	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tra i rispondenti stranieri sono più presenti le posizioni di lavoro temporaneo (dal 8,1% per italiani al 29,6% per stranieri non Ue) e, con valori più marginali, somministrazione e lavoro stagionale (tab. 12.9). Gli stranieri non Ue mostrano

⁶ Ciò riflette i dati delle forze di lavoro rilevate dall'Istat (media 2021), con circa un quarto degli occupati si ritrova negli "altri servizi collettivi e personali" (tra questi in particolare la collaborazione domestica, l'assistenza familiare, etc.). Ovviamente, considerando la sola occupazione femminile, questa quota cresce considerevolmente e raggiunge, per le straniere non UE, oltre il 50% di tutte le occupate. Rispetto ai dati generali seguono l'industria in senso stretto (16,8% per gli stranieri Ue e 19,3% per i non Ue), il commercio, le costruzioni, alberghi e ristoranti, trasporto e magazzinaggio (con una prevalenza relativa femminile, e una sostanziale parità in termini assoluti, solo per il settore alberghiero, turistico e della ristorazione).

nel complesso le posizioni contrattuali più fragili (solo il 55,9% con contratti a tempo indeterminato). Rispetto al tempo di lavoro (tab. 12.10) vi è una leggera prevalenza di part-time tra stranieri e naturalizzati/nati all'estero (20% italiani vs. 24-25% altri gruppi).

Tab. 12.10 - Tempo di lavoro, per cittadinanza

	Full-time		Part-time		Totale	
	N	%	N	%	N	%
Italiani	23.266	79,9	5.836	20,1	29.102	100
Stranieri Ue	264	75,6	85	24,4	349	100
Stranieri non-Ue	226	75,1	75	24,9	301	100
Nati all'estero e naturalizzati	718	75,9	228	24,1	946	100
Totale	24.474	79,7	6.224	20,3	30.698	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

I redditi dichiarati risultano più elevati per gli italiani (più popolata è la classe tra 20mila e 25mila euro/anno) rispetto agli stranieri (un quarto di essi è compreso tra i 15mila e 20mila euro/anno). Solo il 6,1% degli stranieri non Ue dichiara un reddito di 25mila o più euro/anno, contro circa il 33,3% degli italiani.

Il reddito da lavoro a partire dalla pandemia (2020), pur a fronte di una maggioranza assoluta di stranieri per i quali non ha subito variazioni (“è rimasto stabile”), vede tra di essi una quota maggiore di rispondenti per i quali è diminuito: 40,5% stranieri non UE, 34% Ue, contro 21,8% italiani. Ciò accanto a una diminuzione del tempo lavorato più diffusa tra gli stranieri: circa il 20%, contro il 10% degli italiani.

Tab. 12.11 - Numero dipendenti in Italia dell'azienda in cui lavora, per cittadinanza

	Fino a 15		16-49		50-249		250 o più		Non so		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Italiani	2.417	8,5	1.997	7,0	4.838	17,0	15.069	53,1	4.084	14,4	28.405	100
Stranieri Ue	53	15,8	42	12,5	57	17,0	120	35,7	64	19,0	336	100
Stranieri non-Ue	80	28,7	25	9,0	38	13,6	80	28,7	56	20,1	279	100
Nati all'estero e naturalizzati	101	10,9	83	9,0	190	20,6	365	39,5	184	19,9	923	100
Totale	2.651	8,9	2.147	7,2	5.123	17,1	15.634	52,2	4.388	14,7	29.943	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Come per gli italiani, anche la componente degli stranieri e quella dei nati all'estero/naturalizzati sono sovradimensionate rispetto all'effettiva distribuzione dei lavoratori per classe dimensionale delle imprese italiane (tab. 12.11). Tuttavia è assai rilevante in termini relativi, anche tra i rispondenti all'Inchiesta,

la componente di coloro che lavorano nelle piccole aziende: in quelle fino a 15 dipendenti e tra 16 e 49, nel complesso, ritroviamo il 37,7% dei lavoratori non Ue, il 28,3% di quelli Ue, il 19,9% dei naturalizzati/nati all'estero, a confronto del 15,5% degli italiani. Da segnalare che tra gli stranieri è maggiore la quota di chi "non sa" quanti dipendenti totali ha l'azienda per cui lavorano (circa un quinto dei rispondenti, contro il 14,4% degli italiani) indicando una "visuale" più limitata dei lavoratori sul proprio datore di lavoro, almeno su questi aspetti.

12.3. Condizioni e criticità del lavoro

Rispetto alla prestazione di lavoro, i rispondenti stranieri presentano tratti di maggiore fragilità a confronto degli italiani. In particolare emerge un indice di disagio fisico più accentuato, soprattutto considerando il valore "basso/assente" (16,9% non Ue, 18,5% Ue, 21% nati all'estero/naturalizzati, contro 27,6% italiani). Ciò si coniuga, per gli stranieri, con indicatori oggettivi di maggiore faticosità delle prestazioni. Il lavoro notturno e nei weekend è un'esperienza assai diffusa: vi è coinvolto il 56,1% degli stranieri non Ue, il 45,9% degli stranieri Ue, il 33,1% dei nati estero/naturalizzati, contro il 25,8% tra gli italiani. Ciononostante, il disagio psico-sociale e quello psico-fisico si collocano su livelli vicini a quelli degli italiani.

Come probabile riflesso della maggiore presenza di lavoratori e lavoratrici con contratti temporanei, bassi profili professionali e concentrazione settoriale nei servizi a bassa qualificazione, tra gli stranieri l'instabilità occupazionale è più marcata specie per i lavoratori/trici non Ue (l'alta instabilità arriva al 30%, mentre è al 17,3% per gli stranieri Ue, 13,1% per gli italiani).

L'indice di autonomia illustra come per circa la metà dei rispondenti stranieri il valore più elevato sia quello di coloro che hanno "nessuna" o "quasi nessuna" autonomia: dal 50,3% stranieri non Ue si passa al 38,1% degli stranieri Ue, fino al 32,5% degli italiani. L'indice di intensità di lavoro mostra valori vicini tra i diversi gruppi; come del resto la possibilità di contrattare individualmente le condizioni di lavoro (tempi, carichi, scadenze, etc.) che per tutte le componenti nazionali è rara o del tutto assente per circa la metà dei rispondenti. Un'alta intensità di lavoro e una scarsa possibilità di negoziazione individuale paiono quindi caratterizzare le risposte dei diversi gruppi di lavoratori e lavoratrici dell'Inchiesta, italiani e stranieri, segnalando una questione che attiene trasversalmente alla struttura dell'impresa e all'organizzazione del lavoro. Questo dato segna una convergenza tra le condizioni dei lavoratori italiani e stranieri, per quanto ciò vada contestualizzato in cornici per molti aspetti differenti: contrattuali, occupazionali, settoriali, retributive, oltre che di interpretazione soggettiva della propria condizione. Difatti, tutto ciò va interpretato anche in termini relativi, ovvero alla luce di una collocazione professionale che vede il lavoro degli stranieri concen-

trato tra quello operaio, più spiccatamente a bassa specializzazione, maggiormente a rischio per la salute e la sicurezza.

Fatica, rischi per salute e sicurezza, fragilità del lavoro e dell'occupazione degli stranieri si riflettono anche sugli infortuni e sulle malattie professionali. Sappiamo che l'incidenza generale degli infortuni di lavoratori stranieri sul totale delle denunce presentate all'Inail è superiore al peso della componente straniera degli occupati: nel 2021 sono riferibili a stranieri 102.612 denunce di infortunio su un totale di 564.089 (pari al 18,2%, vd. Altimari e Romualdi in Idos 2022). Anche tra i rispondenti all'Inchiesta (tab. 12.12) risulta maggiore la frequenza di lavoratrici e lavoratori stranieri che hanno denunciato un infortunio nel 2021: 4,4% e 5,5% (sul totale, rispettivamente, degli stranieri non Ue e Ue), contro il 3,2% degli italiani. È significativo peraltro il peso di coloro che pur infortunati dichiarano di non aver effettuato alcuna denuncia: sono il 4,3% degli stranieri Ue e quasi un lavoratore su dieci tra gli stranieri non Ue (9,2%), contro l'1,3% degli italiani. Le denunce di malattie professionali sono ugualmente più frequenti tra gli stranieri, e arrivano fino al 12,2% per gli stranieri non UE (cui si aggiunge il 5,1% che pur avendo presentato denuncia non ha ottenuto il riconoscimento da parte dell'Inail, contro il 2,2% degli italiani). Non sorprende che oltre un terzo dei rispondenti (35,3% e 33,9%, rispettivamente stranieri Ue e non Ue) affermi che la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori è insufficiente nella propria azienda, contro il 24,3% degli italiani.

Tab. 12.12 - *Infortunio sul lavoro nel 2021 (escluso infortunio da Covid-19), per cittadinanza*

	No		Sì, e l'ho denunciato all'Inail		Sì, ma non l'ho denunciato all'Inail		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Italiani	27.782	95,4	945	3,2	385	1,3	29.112	100
Stranieri Ue	311	90,1	19	5,5	15	4,3	345	100
Stranieri non-Ue	253	86,3	13	4,4	27	9,2	293	100
Nati all'estero e naturalizzati	853	89,8	55	5,8	42	4,4	950	100
Totale	29.199	95,1	1.032	3,4	469	1,5	30.700	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Oltre agli aspetti di gravosità, rischio, incertezza del lavoro e dell'occupazione, la condizione degli stranieri mostra criticità anche sotto l'aspetto della qualificazione del lavoro, ad esempio nell'accesso alla formazione professionale (tab. 12.13). La maggioranza dei lavoratori/trici stranieri afferma di non aver effettuato nell'anno 2021 alcuna formazione professionale (54,7% e 57,8%, rispettivamente lavoratori Ue e non Ue). Il gap con gli italiani è particolarmente evidente nel caso della formazione direttamente pagata o fornita dall'azienda: dichiarano di aver frequentato un corso/evento formativo del genere, nel 2021, il 52,7% degli italiani, contro il 36,8% degli stranieri Ue e il 31,8% degli stranieri non Ue.

Anche la formazione offerta da strutture pubbliche esterne all'azienda vede una significativa distanza tra il 9% degli italiani e il 3,1% degli stranieri non Ue. Viceversa, sono analoghe le percentuali, per quanto più marginali, di coloro che dichiarano di aver svolto formazione pagata in proprio: intorno al 6-7% dei lavoratori/trici italiani e dei diversi gruppi di nazionalità.

Tab. 12.13 - Formazione professionale nel 2021, per cittadinanza

	<i>Sì, pagata o fornita dall'azienda/ ente in cui lavori</i>		<i>Sì, iniziative pubbliche di formazione esterne all'impresa/ ente</i>		<i>Sì, pagata da me</i>		<i>No</i>		<i>Totale</i>
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	
Italiani	15.214	52,7	2.587	9,0	1.916	6,6	10.967	38,0	28.861
Stranieri Ue	126	36,8	22	6,4	22	6,4	187	54,7	342
Stranieri non-Ue	92	31,8	9	3,1	21	7,3	170	58,8	289
Nati all'estero e naturalizzati	398	42,6	73	7,8	55	5,9	450	48,1	935
Totale	15.830	52,0	2.691	8,8	2.014	6,6	11.774	38,7	30.427

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 12.14 - Poca o nessuna soddisfazione per aspetti del lavoro, per cittadinanza

	<i>Retribuzione</i>		<i>Conciliazione lavoro-vita personale</i>		<i>Prospettive di carriera</i>		<i>Realizzazione personale nel lavoro</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Italiani	12.964	46,8	8.983	32,9	20.326	75	13.644	50,1
Stranieri Ue	161	53,3	128	44,6	207	72,6	150	51,9
Stranieri non-Ue	151	59,9	106	47,3	154	68,1	124	55,1
Nati all'estero e naturalizzati	440	50,9	304	36,5	628	76,6	417	50,8
Totale	13.716	47,1	9.521	33,2	21.315	75	14.335	50,2

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Rispetto ai giudizi globali sulla propria condizione (tab. 12.14), emerge tra gli stranieri una maggiore criticità rispetto alla soddisfazione per la retribuzione: è poco o per nulla soddisfatto il 46,8% degli italiani, contro il 53,3% degli stranieri Ue e il 59,9% degli stranieri non Ue. Analogamente, per la conciliazione tra vita personale e lavoro la quota di coloro che sono poco o per nulla soddisfatti raggiunge tra gli stranieri il 44,6% e il 47,3% (stranieri Ue e non Ue), contro il 32,9% degli italiani. Risultano invece in linea con i lavoratori italiani le valutazioni su realizzazione personale e prospettive di carriera. Tuttavia, c'è da osservare che questi aspetti vedono semmai un livellamento verso il basso per tutti i lavoratori e le lavoratrici: con circa il 70% dei rispondenti di ogni nazionalità che esprime poca o nessuna soddisfazione per le prospettive di carriera, e oltre la metà che vede poca o nessuna realizzazione personale nel lavoro svolto.

Nelle valutazioni delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati, gli aspetti di miglioramento del contesto aziendale (tab. 12.15) si concentrano, come del resto per gli italiani, sul tema della retribuzione: oltre i due terzi dei rispondenti delle diverse nazionalità rispondono che andrebbero migliorati salario e inquadramenti. La formazione professionale è al secondo posto tra le richieste di miglioramento degli italiani (29,6%), ma anche tra gli stranieri risulta un tema rilevante (25,1% per gli stranieri Ue, 23,6% per quelli non Ue). Gli accenti specifici delle risposte degli stranieri cadono sugli interventi riguardanti orari/turni (32,8% e 39,6% per stranieri Ue e non Ue, contro il 21,2% degli italiani) e sulla richiesta di miglioramento di salute e sicurezza (21,5% e 23,3% per stranieri Ue e non Ue, a fronte del 13,7% degli italiani).

Tab. 12.15 - Aspetti di miglioramento nell'impresa in cui lavora, per cittadinanza

<i>Italiani</i>		<i>Stranieri Ue</i>		<i>Stranieri non-Ue</i>		<i>Nati all'estero e naturalizzati</i>	
Inquadramento e retribuzione	68,4	Inquadramento e retribuzione	68,4	Inquadramento e retribuzione	65,8	Inquadramento e retribuzione	71,9
Formazione professionale	29,4	Orari e/o turni di lavoro	32,8	Orari e/o turni di lavoro	39,6	Formazione professionale	31,8
Aumento del personale stabile/ Stabilizzazioni	27,9	Aumento del personale stabile/ Stabilizzazioni	25,4	Formazione professionale	23,6	Carichi di lavoro	25,4
Carichi di lavoro	26,1	Formazione professionale	25,1	Salute e sicurezza sul lavoro	23,3	Aumento del personale stabile/ Stabilizzazioni	24,4
Orari e/o turni di lavoro	21,2	Carichi di lavoro	22,1	Carichi di lavoro	22,5	Orari e/o turni di lavoro	23,6
Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	20,3	Salute e sicurezza sul lavoro	21,5	Aumento del personale stabile/ Stabilizzazioni	16,7	Salute e sicurezza sul lavoro	20,1
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	17,5	Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	15,2	Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	14,5	Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	18,5
Salute e sicurezza sul lavoro	13,7	Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	15,2	Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	12,7	Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	15,6
Smart working	13,7	Misure di welfare aziendale	13,4	Misure di welfare aziendale	10,5	Misure di welfare aziendale	14,5
Misure di welfare aziendale	13,5	Smart working	5,4	Smart working	3,6	Smart working	9,5
Diritto alla disconnessione	8,0	Diritto alla disconnessione	5,1	Diritto alla disconnessione	2,5	Diritto alla disconnessione	4,6

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Sullo sfondo delle criticità più marcate, si può anche segnalare come i lavori e le professioni degli stranieri siano nettamente meno “telelavorabili” rispetto a quelle degli italiani: non lo sono le professioni svolte dal 74,3% degli stranieri Ue, dall’85,9% di quelli non Ue, dal 57,4% dei naturalizzati/nati all’estero, contro il 39,9% degli italiani. La collocazione in una professione non telelavorabile si riflette sull’orientamento soggettivo di disinteresse verso lo smart working, anche se per

gli stranieri pare una scelta maggiormente obbligata: difatti solo il 14,9% (stranieri Ue) e 5,6% (non Ue) dei “non interessati” allo smart working si ritrova in professioni almeno teoricamente telelavorabili, contro ben il 39,1% degli italiani.

12.4. Discriminazioni

Discriminazioni, razzismo e xenofobia rappresentano questioni rilevanti per la vita e l'esperienza degli stranieri residenti in Italia. Già in rilevazioni dei primi anni '10, l'Istat riportava che nel complesso il 29,1% dei cittadini stranieri (con età dai 15 anni in su) aveva subito una discriminazione in Italia⁷. La dimensione lavorativa è quella in cui gli stranieri percepiscono in misura più accentuata trattamenti discriminatori nei loro confronti: nel complesso il 19,2% degli stranieri afferma di essere stato discriminato sul lavoro o durante la sua ricerca (Istat 2014).

Tab. 12.16 - Con quale frequenza ti capita di: sentirti discriminato nel luogo di lavoro (es. per genere, orientamento sessuale, etnia), per cittadinanza

	Mai		Raramente		Qualche volta		Spesso		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Italiani	18.412	74,7	2.742	11,1	2.041	8,3	1.439	5,8	24.634	100
Stranieri UE	146	58,6	40	16,1	28	11,2	35	14,1	249	100
Stranieri non-UE	101	51,3	19	9,6	32	16,2	45	22,8	197	100
Nati all'estero e naturalizzati	444	62,1	111	15,5	87	12,2	73	10,2	715	100
Totale	19.103	74,1	2.912	11,3	2.188	8,5	1.592	6,2	25.795	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tra i rispondenti stranieri all'Inchiesta (tab. 12.16), chi dichiara di sentirsi qualche volta o spesso discriminato nel luogo di lavoro (es. per genere, orientamento sessuale, etnia, etc.) arriva al 25,3% e al 39,1%, rispettivamente per gli stranieri Ue e non Ue, contro il 14,1% degli italiani (valori che si accentuano nel caso dei maschi). Naturalmente la domanda posta era sufficientemente ampia da includere diverse forme di discriminazione, avendo indicato esplicitamente anche il genere e l'orientamento sessuale, ma è evidente che nel caso degli stranieri – anche a fronte di discriminazioni multiple, che vanno considerate – la connotazione prevalente della risposta ricade sulla condizione di straniero, per la cittadinanza posseduta, per l'aspetto, la lingua o altre caratterizzazioni fisiche e culturali che possono essere etichettate nei termini di un discorso razzista. Anche il livello di discriminazione riportato dai naturalizzati/nati all'estero risulta piuttosto elevato:

⁷ “La definizione di discriminazione utilizzata riguarda la percezione dell'individuo di essere stato trattato in maniera meno favorevole di altri per almeno uno dei seguenti elementi: caratteristiche fisiche o mentali, per le proprie origini straniere o per altre caratteristiche personali non rilevanti ai fini dell'attività da svolgere o del contesto in cui si è trovato”, Istat 2014.

22,4% dichiara di sentirsi discriminato qualche volta/spesso, contro il 14,1% degli italiani.

Gli atti concreti, ovvero la frequenza di soprusi, molestie, vessazioni è più livellata tra i diversi gruppi, ma vede spiccare gli stranieri non Ue e in particolare i maschi (tab. 12.17). Quest'ultimo aspetto, più che indicare una minore concentrazione di discriminazioni e molestie nei confronti delle donne, probabilmente va contestualizzata in ambiti di lavoro che per una parte significativa delle lavoratrici straniere coincide con gli ambienti circoscritti del lavoro domestico, dei servizi di pulizia o di altri servizi di "retroscena", che in generale prevedono un minore rapporto con il pubblico o si svolgono in luoghi di produzione e di lavoro più dispersi e frammentati.

Tab. 12.17 - Nel tuo lavoro, con quale frequenza ti capita di subire soprusi, molestie e vessazioni, per cittadinanza

	Mai		Raramente		Qualche volta		Spesso		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Italiani	17.913	73,0	3.179	12,9	2.372	9,7	1.091	4,4	24.555	100
Stranieri Ue	173	71,5	32	13,2	21	8,7	16	6,6	242	100
Stranieri non-Ue	125	62,8	28	14,1	21	10,6	25	12,6	199	100
Nati all'estero e naturalizzati	470	66,5	109	15,4	83	11,7	45	6,4	707	100
Totale	18.681	72,7	3.348	13,0	2.497	9,7	1.177	4,6	25.703	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

12.5. Le richieste al sindacato e la rappresentanza

La sindacalizzazione delle lavoratrici e dei lavoratori stranieri è particolarmente elevata in Italia, anzi superiore a quella degli italiani. Oltre un milione di stranieri era iscritto a Cgil Cisl e Uil nel 2021 (1.072.342), di questi circa 985 mila sono i lavoratori attivi, pari al 14,2% di tutti gli attivi iscritti ai sindacati confederali; un dato che per la Cgil raggiunge il 18,3% (De Sario 2022). Come ampiamente indicato nel capitolo 14, tra i rispondenti all'Inchiesta l'iscrizione al sindacato è assai diffusa. Considerando le differenze nazionali, essa è più contenuta solo per gli stranieri non Ue (ma comunque intorno al 70% dei rispondenti). È lievemente più bassa in rapporto agli italiani la quota di rappresentanti sindacali (intorno al 15-16%), mentre è più elevata quella di non iscritti (tra 21% e 28%, rispettivamente per gli stranieri Ue e non Ue). La presenza di rappresentanze sindacali è invece un'esperienza più rara per gli stranieri, in particolare per ciò che riguarda le rappresentanze elette (Rsu dal 23,2% per gli stranieri non Ue al 59,1% per gli italiani) e per i Rappresentanti per la sicurezza; va evidenziata, peraltro, la quota estremamente elevata di stranieri che "non sanno" se sia presente una rappresentanza dei lavoratori.

Tab. 12.18 - Presenza rappresentanze dei lavoratori/trici, per cittadinanza

	No, nessuna		Rsu		Rsa		Rls		Non so		Totale
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N
Italiani	2.952	10,2	17.130	59,1	7.556	26,0	8.761	30,2	3.570	12,3	29.008
Stranieri Ue	55	16,0	105	30,6	72	21,0	61	17,8	121	35,3	343
Stranieri non-Ue	61	21,1	67	23,2	44	15,2	35	12,1	126	43,6	289
Nati all'estero e naturalizzati	136	14,4	465	49,2	202	21,4	214	22,6	191	20,2	945
Totale	3.204	10,5	17.767	58,1	7.874	25,7	9.071	29,7	4.008	13,1	30.585

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Pur con una sindacalizzazione paragonabile a quella dei rispondenti italiani – e con una buona quota di rappresentanti – tra i rispondenti stranieri è più elevata la quota di chi non ha partecipato a nessuna iniziativa sindacale nell'ultimo anno: intorno al 46%, contro il 27,3% degli italiani. Inoltre è sensibilmente più bassa la quota di coloro che hanno partecipato a scioperi, assemblee sindacali, elezioni delle rappresentanze dei lavoratori. Questo dato, più che illustrare una minore propensione all'attivismo sindacale e alla partecipazione, può essere dovuto alla maggiore fragilità – e di conseguenza ricattabilità – dei lavoratori stranieri. Oltre a ciò, esso potrebbe legarsi a una presenza relativamente più bassa dei lavoratori stranieri nei contesti lavorativi maggiormente strutturati, almeno dal punto di vista delle relazioni sindacali. Laddove ciò avviene, ad esempio per coloro che dichiarano di avere nel proprio luogo di lavoro una rappresentanza eletta o nominata, la percentuale di chi ha avuto contatti nell'ultimo anno con i propri delegati raggiunge circa il 70%, sia per gli italiani sia per gli stranieri.

L'importanza di una presenza sindacale vicina, tangibile e accessibile si riflette probabilmente sul livello di informazione e consapevolezza riguardante i propri diritti: il Ccnl applicato non è conosciuto da circa il 40% degli stranieri non Ue e da un quinto degli stranieri Ue (contro l'8,8% degli italiani). Una conoscenza abbastanza o molto approfondita del Ccnl è più limitata per i lavoratori stranieri (26,8% e 22,8% dei lavoratori Ue e non Ue, contro il 43% degli italiani). Analogamente non sanno se è vigente un accordo di secondo livello circa i due terzi degli stranieri intervistati (ma anche il 41,4% degli italiani). Tale situazione di limitato accesso alle informazioni sui diritti contrattuali è chiaramente legata alla presenza o meno di rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro. Nel caso queste siano presenti, aumenta per tutti – compresi gli italiani – la conoscenza del Ccnl vigente, ma l'aumento è più spiccato per gli stranieri: dichiarano di conoscere “abbastanza” o “molto bene” il Ccnl applicato dall'azienda il 48,2% dei lavoratori italiani occupati in aziende sindacalizzate con la presenza di Rsu, Rsa, Rls (contro il 43% sul totale dei rispondenti italiani), in raffronto al 38,4% e al 38,1% degli stranieri, rispettivamente lavoratori Ue e non Ue (contro il 26,8% e il 22,8% sul totale degli stranieri dei due gruppi).

Sul tema delle relazioni con il sindacato, emerge un profilo degli stranieri nel quale i contatti “sul campo” ovvero la prossimità delle relazioni con i rappresentanti sindacali nei luoghi di lavoro sono più rarefatti (ma comunque presenti per il 49% degli stranieri Ue e il 40,8% dei non Ue, rispetto al 62,9% degli italiani, tab. 12.19). Tuttavia, se consideriamo i lavoratori occupati in aziende che hanno la presenza di rappresentanze (Rsu, Rsa, Rls) si annulla il gap tra italiani e stranieri a proposito delle relazioni con i delegati: circa 7 lavoratori su 10 vi hanno accesso, a prescindere dalla nazionalità. Va affermato pertanto che la propensione dei lavoratori stranieri ad avere un rapporto con i propri rappresentanti sindacali è sostanzialmente identica a quella degli italiani, a condizione che una rappresentanza vi sia (e più frequentemente che per gli italiani questa è assente, almeno sul luogo di lavoro). Non sorprende pertanto che nel campione generale risulti più elevata la quota di stranieri che ricorrono al contatto con le strutture territoriali/Camere del lavoro, specie per gli stranieri non Ue (39,4%, segue il 33,7% degli stranieri UE e il 32,8% tra gli italiani), mentre scende tra coloro che hanno una rappresentanza nel luogo di lavoro: 35,2% stranieri non Ue, 26,9% stranieri Ue, 31,8% per gli italiani. In aggiunta, il canale di sindacalizzazione degli stranieri avviene in misura maggiore rispetto agli italiani al momento della richiesta di servizi fiscali tramite Caaf e di tutela individuale da parte del Patronato.

Tab. 12.19 - Contatti con il sindacato nell'ultimo anno, per cittadinanza

	Non ho avuto nessun contatto		Sì, con i rappresentanti sindacali		Sì, con i servizi territoriali / delle Camere del Lavoro		Sì, ho consultato i siti web del sindacato		Totale N
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Italiani	4.658	16,2	18.133	62,9	9.449	32,8	4.337	15,0	28.838
Stranieri Ue	74	21,7	167	49,0	115	33,7	42	12,3	341
Stranieri non-Ue	76	26,3	118	40,8	114	39,4	27	9,3	289
Nati all'estero e naturalizzati	193	20,7	533	57,1	284	30,4	127	13,6	934
Totale	5.001	16,4	18.951	62,3	9.962	32,8	4.533	14,9	30.402

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La richiesta di azione negoziale verso le istituzioni (tab. 12.20) si concentra per tutti – italiani, stranieri e naturalizzati/nati all'estero – sull'aumento dei salari (intorno al 70% dei rispondenti dei diversi gruppi) e sulla difesa/aumento dell'occupazione (superiore al 40% dei rispondenti). La domanda di intervento è più marcata, tra gli stranieri, a proposito degli aspetti di maggiore urgenza o criticità che incidono sulla condizione personale, come nel caso di sostegni in caso di povertà/disoccupazione (22,7% non Ue, 26,3% Ue, contro 14,1% italiani); mentre è meno presente la richiesta di intervento rispetto al contrasto della precarietà. La lotta alle disuguaglianze è enfatizzata soprattutto dagli stranieri più fragili e ricattabili (26,7% per gli stranieri non Ue, contro il 19,4% degli italiani). Si tratta

di accenti che paiono maggiormente marcati nel caso di assenza di rappresentanza nei luoghi di lavoro. Per quanto si tratti di livelli dell'azione sindacale ovviamente diversi, la presenza delle rappresentanze è evidentemente legata a un "ambiente" di relazioni e di tutela dei diritti che potrebbe supplire, almeno nella percezione immediata e per alcuni aspetti concreti, a un'azione più ampia dell'intervento sindacale che si rivolge al rapporto con le istituzioni riguardo a politiche del lavoro, sociali ed economiche più generali.

Tab. 12.20 - Temi sui quali il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni, per cittadinanza

	Italiani		Stranieri Ue		Stranieri non-Ue		Nati all'estero e naturalizzati		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Difesa e aumento dell'occupazione	12.744	44,9	140	42,3	119	43,6	382	41,6	13.385	44,7
Contrasto alla precarietà	12.166	42,8	108	32,6	83	30,4	339	36,9	12.696	42,4
Tutela dell'ambiente	3.382	11,9	34	10,3	35	12,8	113	12,3	3.564	11,9
Sviluppo dei servizi pubblici	6.759	23,8	71	21,5	43	15,8	209	22,8	7.082	23,7
Aumento dei salari	19.238	67,7	243	73,4	186	68,1	680	74,1	20.347	68,0
Sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione	4.019	14,1	87	26,3	62	22,7	190	20,7	4.358	14,6
Contrasto alle delocalizzazioni e finanziarizzazione	4.041	14,2	17	5,1	8	2,9	81	8,8	4.147	13,9
Lotta alle disuguaglianze	5.518	19,4	61	18,4	73	26,7	210	22,9	5.862	19,6
Programmazione sviluppo economico sociale	3.980	14,0	43	13,0	28	10,3	111	12,1	4.162	13,9
Rafforzare il ruolo delle istituzioni per democrazia e la pace	1.347	4,7	24	7,3	18	6,6	43	4,7	1.432	4,8
Totale	28.411		331		273		918		29.933	

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Le azioni e pratiche sindacali vedono una minore enfasi degli stranieri sulla contrattazione nazionale (63,2% per gli italiani, 48,9% e 41,5% per stranieri Ue e non Ue), per quanto vada ricordato il gap informativo riportato dagli stessi lavoratori nella domanda relativa alla conoscenza del Contratto nazionale. Analogo è il minore accento sulla contrattazione integrativa (47% per gli italiani, rispetto a 33,8% e 29,5%), correlata alla minore presenza dei rispondenti in aziende che la prevedono. Per motivi distinti (scoraggiamento e mancata conoscenza, da una parte, e distanza dal proprio orizzonte di esperienza dall'altra) la richiesta di rafforzamento della contrattazione nazionale e della contrattazione integrativa è più bassa tra gli stranieri. Viceversa è più accentuata la richiesta di contrattazione su appalti, sito, filiera (17,4% non Ue, 9,6% stranieri Ue, 8,2% italiani), e la contrattazione sociale-territoriale (29,1% non Ue, 24,8% Ue, 17,4% italiani), una dimensione, quest'ultima, sostenuta soprattutto dai lavoratori stranieri che non hanno una rappresentanza nel luogo di lavoro.

Rispetto ai servizi offerti dal sindacato (tab. 12.21), quelli più richiesti tra gli stranieri (in assoluto, e anche in rapporto agli italiani) sono assistenza per indennità di disoccupazione e per l'accesso ai servizi di natura sociale (su questi aspetti, già oggi i servizi di tutela individuale del Patronato Cgil intercettano bisogni proprio di questo genere, in misura significativa nel caso delle donne: Naspi, strumenti di sostegno al reddito, etc. vd. De Sario 2023). Minore è la richiesta di rafforzamento dei servizi di tutela legale e per le vertenze di lavoro, in particolare – paradossalmente – per gli stranieri meno tutelati: stranieri non Ue 33%, contro il 45,2% degli italiani. Questi ultimi aspetti, più che segnalare una minore rilevanza delle violazioni contrattuali nei confronti degli stranieri indicano semmai la difficoltà – soggettiva e oggettiva – da parte degli immigrati a ricorrere alle vie legali per il riconoscimento dei diritti violati (difatti è maggiormente presente la richiesta di servizi legali e di assistenza per vertenze di lavoro tra i lavoratori stranieri occupati in aziende sindacalizzate).

Tab. 12.21 - Servizi che dovrebbe rafforzare il sindacato, per cittadinanza

	Italiani		Stranieri Ue		Stranieri non-Ue		Nati all'estero e naturalizzati		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Assistenza per l'indennità di disoccupazione	6.200	21,8	113	34,1	112	41,0	259	28,2	6.684	22,3
Assistenza fiscale e contabile	8.214	28,9	116	35,0	87	31,9	268	29,2	8.685	29,0
Assistenza legale e vertenze	12.049	42,4	122	36,9	87	31,9	414	45,1	12.672	42,3
Forme di previdenza complementare	6.066	21,4	64	19,3	39	14,3	183	19,9	6.352	21,2
Spazi di aggregazione e co-working	2.986	10,5	18	5,4	14	5,1	73	8,0	3.091	10,3
Sportello online/telefonico	6.249	22,0	52	15,7	49	17,9	199	21,7	6.549	21,9
Assistenza per i servizi sociali	7.989	28,1	106	32,0	103	37,7	250	27,2	8.448	28,2
Assistenza per il reinserimento lavorativo	11.905	41,9	153	46,2	107	39,2	409	44,6	12.574	42,0
Totale	26.647		315		264		878		28.104	

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

12.6 Limiti, potenzialità e punti di forza della relazione tra migranti e sindacato

La condizione di lavoro degli immigrati, emergente dall'Inchiesta nazionale Cgil, rispecchia per molti versi le caratteristiche evidenziate dagli studi e dalle ricerche più accreditate. In linea generale il lavoro degli immigrati è ancora caratterizzato dalle “cinque P” (lavori pesanti, pericolosi, precari, poco pagati, penalizzati socialmente) e da un dualismo evidente rispetto al lavoro degli italiani. La maggiore fragilità e gravosità del lavoro degli immigrati è evidente su diversi aspetti: più diffusi indici di disagio fisico, maggiore frequenza del lavoro notturno e nei festivi, enfasi

sulla gravosità di turni e orari di lavoro, più marcata instabilità occupazionale, maggiori rischi percepiti rispetto a salute e sicurezza sul lavoro. Tutto questo insieme a una segregazione in contesti lavorativi che alimentano una bassa qualificazione del lavoro e una scarsa crescita professionale: oltre la metà degli stranieri intervistati afferma di non aver svolto alcuna formazione professionale in azienda nell'anno precedente all'intervista. Si conferma un mercato del lavoro segmentato e duale, ma rispetto ad alcune caratteristiche generali della condizione di lavoro la percezione di lavoratrici e lavoratori, sia italiani e stranieri, pare convergere: circa 7 lavoratori su 10, sia italiani sia stranieri, non vede realistiche prospettive di carriera nella propria occupazione attuale, e circa la metà dei rispondenti non evidenzia margini di autorealizzazione nel lavoro che svolge.

Il tema delle discriminazioni dei lavoratori immigrati non è marginale, e semmai si somma a condizioni di lavoro segnate da diverse criticità. Circa un quarto dei lavoratori stranieri Ue e circa il 40% di quelli non Ue ha affermato di aver subito discriminazioni sul luogo di lavoro. Si tratta evidentemente di esperienze che non attengono solo alla violazione dei diritti civili e delle dignità delle persone, ma che producono rinforzi delle stesse gerarchie sociali e occupazionali già evidenziate per la condizione di lavoro: la discriminazione limita i margini di integrazione anche nell'esperienza lavorativa, compromettendo la crescita professionale e la piena inclusione nel mercato del lavoro.

Dal punto di vista della rappresentanza, i rispondenti stranieri paiono meno propensi di quelli italiani all'attivismo e alla partecipazione sindacale; ma ciò riflette fundamentalmente la più diffusa criticità dell'esperienza di lavoro (fragilità contrattuale, precarietà, ricattabilità, etc.), mentre laddove le condizioni sono più favorevoli, attraverso la presenza di rappresentanze sindacali e maggiori tutele formali, la loro partecipazione è alla pari con quella degli italiani. Lo stesso vale per il gap informativo che pare emergere a proposito dei diritti contrattuali (conoscenza del Ccnl, della contrattazione di secondo livello) che tende ad annullarsi in presenza di rappresentanze nei luoghi di lavoro e attraverso l'accesso alle strutture territoriali e di Camera del lavoro. In generale, a contrasto dei fattori che producono *ostacoli all'ingresso* (su informazione, partecipazione, conoscenza dei diritti contrattuali, etc.), può risultare efficace un'azione integrata dell'intervento sindacale sul campo da parte delle rappresentanze nei luoghi di lavoro, degli interventi sperimentali delle categorie (es. con il "sindacato di strada"), dell'azione confederale nel territorio. Il sindacato italiano, e in particolare la Cgil, ha compiuto da tempo la scelta di integrare la rappresentanza dei lavoratori immigrati all'interno della rappresentanza generale del lavoro. D'altra parte, l'azione di rappresentanza sindacale degli immigrati è intrinsecamente multidimensionale. Dovendo coniugare la promozione/tutela di "diritti civili generali" e "diritti sociali nel mercato del lavoro" (Regalia 2020), l'azione sindacale per gli immigrati si fonda e, allo stesso tempo, va oltre la contrattazione collettiva rivolta a tutti i lavoratori: attraverso campagne informative, *advocacy* su normativa di soggiorno

e regolamenti di accesso al welfare, sinergie con altri soggetti organizzati per la tutela dei diritti. Inoltre essa agisce e si interroga sull'estensione della partecipazione diretta degli immigrati alle stesse strutture sindacali. Su questo, in particolare, va tenuta a mente una (tuttora) relativamente bassa inclusione degli immigrati in ruoli e funzioni di rappresentanza sindacale attiva, non solo a livello di luogo di lavoro ma anche ai livelli superiori dell'organizzazione sindacale.

Nel complesso, il profilo del rapporto e delle richieste che i lavoratori stranieri pongono al sindacato mostra specifici tratti di forza e di fragilità che dovrebbero orientare l'azione sindacale di rappresentanza e di tutela. L'alto tasso di sindacalizzazione è un dato importante, ma attraverso le risposte dell'Inchiesta emergono criticità e lacune, soprattutto in rapporto al potenziale della presenza sindacale che, laddove espresso, vede crescere consapevolezza dei diritti, accesso alle opportunità e partecipazione dei lavoratori stranieri. Una parte consistente degli stranieri viene in contatto con il sindacato attraverso i servizi offerti dalle Camere del lavoro (Uffici stranieri, vertenze, Sol) o dai servizi fiscali e di Patronato: questi sono punti strategici di relazione con lavoratori e lavoratrici stranieri. Le richieste esplicite nei confronti dell'azione sindacale evidenziano in particolare due poli. Il primo è quello della protezione e della tutela dai rischi sociali legati alla disoccupazione, alla fragilità occupazionale e al lavoro povero (e impoverito), mediante la richiesta di assistenza e negoziazione sulle tutele in caso di disoccupazione e povertà, oltre che per il reinserimento lavorativo. Il secondo polo è rappresentato dalla richiesta di sostegno e tutele per l'accesso a diritti sociali più ampi, laddove si richiede una maggiore presenza dell'azione sindacale per la promozione dei servizi pubblici, per l'assistenza al loro godimento, anche mediante un rafforzamento della contrattazione sociale territoriale.

Riferimenti bibliografici

- Altimari A. e Romualdi G., 2022, Infortuni e malattie professionali tra i lavoratori non comunitari: anno 2021, in Centro Studi e Ricerche Idos, *Dossier statistico immigrazione 2022*, Roma, Idos, pp. 308-312.
- Ambrosini M., 1999, *Utiles invasori*, Milano, Franco Angeli e Fondazione Ismu.
- Ambrosini M., 2010, *Richieste e respinti. L'immigrazione in Italia, come e perché*, Milano, Il saggia-tore.
- Ambrosini M., 2013, *Immigrazione irregolare e welfare invisibile. Il lavoro di cura attraverso le frontiere*, Bologna, il Mulino.
- Ambrosini M., 2020, *Sociologia delle migrazioni (terza edizione)*, Bologna, il Mulino.
- Ambrosini M. e Panichella N., 2016, Immigrazione, occupazione e crisi economica in Italia, in *Quaderni di sociologia*, n. 72, p. 115-134.
- Bonifazi C. e Marini C., 2014, The impact of the economic crisis on foreigners in the Italian labour market, in *Journal of ethnic and migration studies*, vol. XL, n. 3, pp.493-511.
- Carchedi F., Mottura G., Pugliese E., 2003, a cura di, *Il lavoro servile e le nuove schiavitù*, Milano, Franco Angeli.

- Castles S., De Haas H. e Miller M. J., 2020, *The age of migration: International population movements in the modern world*, New York, Guilford Press.
- Chiaromonte W., Ferrara M.D. e Ranieri M., 2020, *Migranti e lavoro*, Bologna, il Mulino.
- Colucci M., 2018, *Storia dell'immigrazione straniera in Italia dal 1945 ai nostri giorni*, Roma, Carocci.
- Clanetti F., De Sario B., De Zolt L. e Di Nunzio D., 2022, a cura di, *Osservatorio sulla legalità nel terziario. Primo Rapporto*, Roma, Futura.
- Crainz G., 2003, *Il paese mancato. Dal miracolo economico agli anni ottanta*, Roma, Donzelli.
- De Sario B., 2021, Migration at the crossroads. The inclusion of asylum seekers and refugees in the labour market in Italy, in Galgóczi B., a cura di, *Betwixt and between: Integrating refugees into the EU labour market*, Bruxelles, Etui.
- De Sario B., 2022, L'adesione ai sindacati delle lavoratrici e dei lavoratori stranieri, in Centro Studi e Ricerche Idos, *Dossier statistico immigrazione 2022*, Roma, Idos, pp. 303-307.
- De Sario B., 2023, Gli stranieri maturi e anziani. Demografia, lavoro e bisogni sociali nel cambiamento delle migrazioni in Italia, Working Paper della Fondazione Di Vittorio, n. 1/2023.
- De Sario B. e Galossi E., 2020, a cura di, *Migrazioni e sindacato. Lotta alle discriminazioni, parità di diritti e azione sindacale nel contesto della crisi pandemica. IX Rapporto*, Roma, Ediesse Futura.
- Ferrucci G. e Galossi E., 2017, Gli immigrati nel mercato del lavoro, in Galossi E., a cura di, *(Im)migrazione e sindacato. Nuove sfide, universalità dei diritti e libera circolazione. VIII Rapporto*, Roma, Ediesse.
- Fondazione Leone Moressa, 2022, *Rapporto 2021 sull'economia dell'immigrazione. Migrazioni, emergenza sanitaria e scenari futuri*, Bologna, il Mulino.
- Fullin G. e Reyneri E., 2011, Low unemployment and bad jobs for new immigrants in Italy, in *International Migration*, vol. XLIX, n. 1, pp. 118-147.
- Fullin G. e Reyneri E., 2013, Gli immigrati in un mercato del lavoro in crisi: il caso italiano in prospettiva comparata, in *Mondi migranti*, n. 1, pp. 21-34.
- Galossi E., 2017, Limiti e potenzialità del rapporto tra il sindacato e gli immigrati alla luce di un'indagine della Fondazione Di Vittorio, in Galossi E., a cura di, *(Im)migrazione e sindacato. Nuove sfide, universalità dei diritti e libera circolazione*, Roma, Ediesse.
- Heath A. e Cheung S.Y., 2006, Ethnic penalties in the labour market. Employers and discrimination. Research report 341, London, Department for Work and Pensions.
- Idos - Centro Studi e Ricerche, 2023, *Le migrazioni femminili in Italia. Percorsi di affermazione oltre le vulnerabilità*, Roma, Idos.
- Ismu, 2023, *XXVIII Rapporto sulle Migrazioni 2022*, Milano, Franco Angeli.
- Istat, 2014, *Anno 2011-2012. Percezioni dei cittadini stranieri. Soddisfazione, fiducia e discriminazione*, Roma, Istat.
- Istat, 2022, *Bes 2021. Il benessere equo e sostenibile in Italia*, Roma, Istat.
- Istat, 2023, *Stranieri e naturalizzati nel mercato del lavoro italiano. Statistiche focus*, 3 febbraio 2023.
- Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Mlps, 2022, *Gli stranieri nel mercato del lavoro in Italia. XII Rapporto Annuale*, Roma, Mlps.
- Omizzolo M., 2022, a cura di, *Articolo 1. L'Italia è una repubblica fondata sul lavoro sfruttato*, Formigine (Mo), Infinito edizioni.
- Osservatorio Placido Rizzotto / Flai Cgil, 2022, *Agromafie e caporalato. Sesto rapporto*, Roma, Futura.
- Quaranta R., Trentini F. e Villosio C., 2021, Gli effetti del Covid-19 sulla popolazione in età da lavoro straniera in Italia, in *Mondi migranti*, n. 1, pp. 61-83.
- Regalia I., 2020, Sulla funzione sindacale di rappresentanza degli immigrati, in De Sario B. e Galossi E., a cura di, *Migrazioni e sindacato. Lotta alle discriminazioni, parità di diritti e azione sindacale nel contesto della crisi pandemica. IX Rapporto*, Roma, Ediesse Futura, pp. 23-48.

- Reyneri E., 1998, Immigrazione ed economia sommersa, in *Stato e mercato*, n. 53, pp. 287-317.
- Reyneri E., 2017, *Introduzione alla sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, il Mulino.
- Ruhs M. e Anderson B., 2010, *Who needs migrant workers? Labour shortages, immigration and public policy*, Oxford, Oxford university press.
- Strozza S., Conti C. e Tucci E., 2021, *Nuovi cittadini. Diventare italiani nell'era della globalizzazione*, Bologna, Il Mulino.

13.

Condizioni e aspettative di quadri e dirigenti

Paolo Terranova*

Introduzione: normativa, contrattazione e rappresentanza dei quadri e dei dirigenti

Quadri e Dirigenti sono due delle quattro categorie di prestatori di lavoro subordinato individuate dall'art. 2095 del Codice Civile. Talvolta associate a fini analitici, come in questo caso, o per motivazioni diverse, le due figure hanno tuttavia differenze significative sia nella loro definizione normativa, sia nei sistemi di rappresentanza e contrattazione collettiva, sia all'interno dell'organizzazione del lavoro. E differente è anche la loro genesi storica e funzionale. La figura del dirigente è presente nella letteratura internazionale, relativa all'organizzazione del lavoro moderna, sin dai suoi albori (Taylor 1911, Fayol 1918) ed è definita dal Codice Civile italiano già nel 1942¹. Al netto delle sue evoluzioni² e per quanto di interesse in questo contesto, il dirigente è originariamente considerato un *alter ego* dell'imprenditore, lo rappresenta e ne fa le veci. Sebbene la nozione di dirigente *alter ego* sia meno netta a seguito del moltiplicarsi dei ruoli professionali specializzati nella funzione direttiva, soprattutto nelle imprese di grandi dimensioni, permane nel dirigente il prevalere del rapporto fiduciario con l'imprenditore. Con ogni evidenza, la nozione di *alter ego* dell'imprenditore non si applica ai dirigenti delle amministrazioni pubbliche. La specifica natura del rapporto tra il dirigente e l'imprenditore, nonché in chiave più generale tra i dirigenti d'azienda e la società nel suo insieme, portano i dirigenti a rivendicare una propria autonomia di ruolo, sociale e contrattuale e a costruire una propria rappresentanza, autonoma e separata dal resto del lavoro subordinato³. Tali rivendicazioni e la

* Segretario della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

¹ L'art. 2095 del Codice Civile si limita ad elencare le tipologie di lavoro subordinato, senza darne precisa definizione. Quest'ultima è demandata a leggi speciali o alla contrattazione collettiva.

² Dai primi del '900, il ruolo della direzione aziendale e la figura del dirigente si sono notevolmente evoluti e sono stati oggetto di un ampio e profondo dibattito teorico, producendo una copiosa letteratura, cui si rimanda.

³ L'Associazione Nazionale Dirigenti di Aziende Industriali (oggi Federmanager) nasce il 26 aprile 1945 con la seguente dichiarazione: "Sindacati provinciali e regionali dei dirigenti di aziende industriali danno vita ad una Associazione Nazionale, apolitica, autonoma e indipendente, con l'obiettivo, oltre che la tutela degli interessi degli associati, di porre al servizio della comunità le

conseguente pratica di autonomia hanno condotto alla sottoscrizione di autonomi Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, per i dirigenti dei settori industriali e per quelli del terziario. Fanno eccezione i settori pubblici e alcuni settori privati, come il credito e le imprese cooperative, nei quali i Ccnl che disciplinano il lavoro dei dirigenti sono sottoscritti, anche o in via esclusiva, da Cgil, Cisl e Uil.

La figura del quadro aziendale è emersa nel tempo, insieme all'evolversi e all'articolarsi dell'organizzazione del lavoro, soprattutto nella seconda metà del secolo scorso (Burgoyne e Livian 1997). Una precisa definizione di questo gruppo professionale è sempre stata in qualche modo problematica e fonte di dibattito, soprattutto per la difficoltà di definire con esattezza i confini e le caratteristiche oggettive di queste figure intermedie (*idem*).

Emergono però alcuni elementi comuni a tutti i cosiddetti *professional and managerial staff*: una persona che ha completato un livello superiore di istruzione e formazione professionale o possiede un'esperienza riconosciuta equivalente in un settore scientifico, tecnico o amministrativo, e che svolge, in qualità di lavoratore subordinato, funzioni a prevalente carattere intellettuale, che implica l'esercizio di un alto grado di giudizio e iniziativa e un livello di responsabilità relativamente elevato. Queste condizioni minime sono state definite dall'Ilo nel 1977⁴ e sono tutt'ora alla base del sistema di classificazione internazionale del lavoro (Isco-08), per quanto riguarda i *professional and managerial staff* (P&M'S). Le stesse condizioni definiscono il perimetro di rappresentanza di Eurocadres, il sindacato europeo dei *professional and managerial staff*, che aderisce alla Ces e di cui fanno parte anche Cgil, attraverso Apiqa, Cisl e Uil. Esistono tuttavia differenze nelle definizioni che vengono date a livello nazionale, sulla base di differenti previsioni legali o contrattuali, con ricadute anche significative sull'inclusione (o sull'esclusione) dei quadri nella legislazione del lavoro, nella contrattazione collettiva e, di conseguenza, nei sistemi di protezione, tutela e rappresentanza (Eurocadres 2009). In Italia la figura del quadro, fin allora non presente tra le tipologie di lavoro subordinato previste dal Codice Civile, è normata per la prima volta dalla Legge 190 del 1985, la quale stabilisce tre punti fondamentali:

1. La categoria dei quadri è costituita dai prestatori di lavoro subordinato che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

energie della categoria dirigenziale per contribuire alla ricostruzione economica e sociale del paese" (www.federmanager.it). Nell'ottobre 1946 nasce invece la Cida, la Confederazione che oggi raggruppa il network delle principali Federazioni di rappresentanza dei dirigenti italiani. A livello internazionale, i Manager sono rappresentati dalla Cic, nata nel 1951 sulla spinta delle associazioni dei dirigenti di Italia, Francia e Germania e diventata Cec nel 1989. La Cec è riconosciuta come social partner nel dialogo sociale europeo dal 1993.

⁴ Si veda Ilo, 1977.

2. I requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri sono stabiliti dalla contrattazione collettiva.
3. Salvo diversa espressa disposizione, ai quadri si applicano le norme riguardanti gli impiegati.

L'ultimo punto, in particolare, rappresenta un passaggio decisivo nella storia dei quadri in Italia.

Se la cosiddetta marcia dei 40mila ha prodotto la breccia che ha fatto entrare i quadri nel dibattito sindacale confederale⁵, l'approvazione della L. 190/85 e l'inserimento dei quadri tra le categorie di prestatori di lavoro subordinato previste dall'art. 2095 del codice civile, forniscono una spinta decisiva sia alla contrattazione sia alla rappresentanza. Tra la fine degli anni '80 e il decennio successivo le tre confederazioni sindacali avviano e strutturano specifiche organizzazioni di rappresentanza dei quadri e delle alte professionalità: Agenquadri Cgil (oggi Apiqa Cgil), Apq Cisl, Ciq Uil. Pur nella loro diversità, dovuta a scelte politiche e organizzative specifiche, le tre organizzazioni dei quadri condividono un approccio confederale, intersettoriale, professionale ma non corporativo, che lascia alle federazioni di categoria la titolarità della contrattazione. Esse rappresentano un'innovazione nella storia organizzativa del sindacato confederale (Eurocadres 2009) e si distinguono in maniera netta dalle associazioni autonome di rappresentanza sviluppatesi in particolare tra gli anni '60 e '70 (Moriconi 1985, Bianchi e Scheggi 1982).

La ricerca realizzata da Federica Scipioni e Paolo Terranova all'inizio degli anni duemila (Scipioni e Terranova 2002) ha analizzato 33 Ccnl depositato presso il Cnel, di cui 24 relativi all'area quadri e alte professionalità e 9 per l'area dei dirigenti, dei principali settori industriali e dei servizi, pubblici e privati.

In sintesi, e per quanto utile alla lettura dei dati derivanti dalla presente Indagine, i due ricercatori rilevano che:

- Articolato quadri. Non sempre esiste nei Ccnl una parte specifica dedicata ai quadri. Quando esiste, questa è comunque inserita in un unico contratto relativo a quadri, impiegati e operai.
- Articolazione professionale. Le declaratorie fanno generalmente riferimento a: professionalità, in genere elevata; responsabilità, sia gestionale, organizzativa e di coordinamento, sia di attuazione dei programmi aziendali e raggiungimento degli obiettivi; autonomia, sempre presente con significative differenze.

⁵ Si vedano a tal proposito gli atti delle conferenze di organizzazione tenute da Cgil, Cisl e Uil tra il 1983 e 1984. Nello stesso periodo, peraltro, i quadri sono destinatari di un'inedita attenzione anche da parte della politica e in Parlamento, negli anni subito precedenti all'approvazione della 190/85, vengono presentate sul tema ben 8 proposte di legge. Per una panoramica sul dibattito di quegli anni si rimanda al numero 96/97 del 1982 dei Quaderni di Rassegna Sindacale, al saggio di Chiara Moriconi (1985) e alle osservazioni e proposte presentate dal Cnel (Mengoni 1985).

Se le declaratorie presentano evidenti omogeneità tra i diversi contratti, i livelli professionali interni alla categoria sono molto differenziati, sia per articolazione (si va un unico livello quadro fino a quattro diversi livelli) sia per specificità settoriali e/o aziendali.

- **Formazione.** La formazione per i quadri è formalmente prevista in pressoché tutti i Ccnl, ma forme, modalità e risorse vengono demandate alla contrattazione decentrata o ad accordi specifici tra le parti.
- **Retribuzione.** Esiste nella retribuzione dei quadri una grande variabilità, sia rispetto alle quantità sia rispetto alle voci che la compongono. Agli elementi tradizionali, comuni con impiegati e operai, si possono aggiungere altre voci che riguardano indennità di posizione, di funzione, sostitutiva dello straordinario, legate alla produttività, oltre ad indennità per attività specifiche e assegni ad personam. La determinazione di questi ultimi, così come di altre parti accessorie e/o variabili della retribuzione, viene generalmente rimandata alla contrattazione decentrata.
- **Proprietà intellettuale.** Solo pochi contratti prevedono esplicitamente la garanzia della proprietà intellettuale. Dove questo avviene, si accompagna generalmente al diritto alla firma dei documenti prodotti e a forme di riconoscimento economico.
- **Assistenza legale.** È esplicitamente presente in quasi tutti i contratti ed è elemento caratterizzante i quadri. In alcuni casi è accompagnata da polizze assicurative dedicate.

Una ricerca successiva, realizzata a circa 10 anni di distanza, rileva che nel periodo non ci sono state nei Ccnl analizzati particolari innovazioni (Forni 2010). L'analisi sottolinea anche come lo stretto intreccio tra i diversi livelli di contrattazione si sia concretizzato con Ccnl che tendono maggiormente a definire le norme generali mentre le quantificazioni, le applicazioni e le azioni concrete siano demandate sempre più alla contrattazione aziendale, soprattutto riguardo a retribuzioni, criteri di inquadramento, formazione e carichi di lavoro.

Sebbene la ricerca non abbia avuto aggiornamenti successivi, il dibattito sindacale degli anni più recenti non segnala dinamiche significative, quanto piuttosto la necessità di aggiornare la contrattazione collettiva in funzione dei processi di modificazione del lavoro dei quadri e delle alte professionalità, che nell'ultimo periodo hanno riguardato soprattutto: la pratiche sempre più diffuse di contrattazione individuale, il significativo ricorso al mercato delle consulenze e lo sviluppo di una nuova categoria di lavoro professionale in regime di lavoro autonomo, il progressivo irrigidimento dell'organizzazione del lavoro accompagnato da un incremento del controllo gerarchico, che ha un'origine precedente all'introduzione delle più recenti tecnologie e al dibattito sull'utilizzo degli algoritmi (Terranova 2019).

13.1. Le domande di ricerca e il contesto di riferimento

Quali sono gli elementi che caratterizzano l'esperienza di lavoro dei quadri e dei dirigenti nel nostro Paese? Quanto questa esperienza determina condizioni, aspettative e domande specifiche e quanto queste sono invece comuni con l'insieme delle lavoratrici e dei lavoratori? Cosa chiedono quadri e dirigenti alle organizzazioni sindacali? Sono queste le domande principali cui si cercherà di dare risposta nei paragrafi seguenti, fornendo un quadro descrittivo dei risultati determinati dalle lavoratrici e dai lavoratori che hanno partecipato all'Inchiesta e offrendo un riferimento utile sia a fini di analisi sia al confronto tra il dibattito sindacale sui quadri e i dirigenti e le risultanze empiriche della ricerca.

Appare utile ricordare, ai fini della lettura dei dati, che mentre per i dirigenti esiste una contrattazione separata, la figura del quadro è inserita negli stessi contratti collettivi nazionali che riguardano gli operai e gli impiegati e fanno parte dello stesso sistema di inquadramento. In particolare, laddove non diversamente previsto dagli stessi contratti collettivi, alle lavoratrici e ai lavoratori quadri si applicano gli stessi istituti e le stesse norme stabilite per gli impiegati.

Per questo motivo, oltre che per le differenze strutturali tra il lavoro intellettuale e il lavoro manuale (inteso in senso estensivo), rispetto a specifiche condizioni di lavoro, appare più utile ed efficace confrontare il dato relativo ai quadri e ai dirigenti con quello relativo agli impiegati, piuttosto che con la media complessiva.

Per quanto riguarda il contesto di riferimento, in Italia si stima che siano occupati 1 milione e 223 mila quadri e 383 mila dirigenti⁶. Pertanto, i quadri rappresentano il 6,9% della totalità dei dipendenti, mentre i dirigenti sono l'1,7% del totale degli addetti⁷. In entrambi i casi, la distribuzione geografica non è omogenea, ma segue quella delle imprese, in particolare di quelle di grandi dimensioni, facendo rilevare una concentrazione di quadri e dirigenti nelle regioni del nord superiore al 50% del totale.

Una differenza indubbiamente significativa è invece rappresentata dalla presenza di donne: se tra i quadri questa è pari al 47%, sostanzialmente coerente con

⁶ I numeri relativi ai quadri sono ripresi dalle analisi realizzate dalla Fondazione Di Vittorio (Ferrucci G. e Giangrande N. 2023), quelli relativi ai dirigenti dal lavoro svolto dalla confederazione dei dirigenti Cida (AA.VV. 2021), entrambi fanno riferimento ai dati Istat e Inps, e sono relativi al 2021 per quanto riguarda i quadri e al 2020 per i dirigenti. Questa differenza è certamente da tenere in considerazione, ma non appare determinante ai fini di una rappresentazione di massima dell'universo di riferimento. In particolare per i dirigenti, appare invece rilevante come quasi il 30% del totale (112mila unità) sia costituito da dirigenti dell'area medica del settore pubblico.

⁷ La scelta, operata da Cida (AA.VV. 2021), di misurare i dirigenti sul totale degli addetti è motivata dalla percentuale molto elevata di dirigenti inquadrati con contratti di collaborazione. Significativo, stando a quanto riportato da Cida su dati Eurostat, che l'Italia sia l'unico Paese UE con un numero di dirigenti a collaborazione superiore al numero di dirigenti dipendenti.

il dato relativo al totale dei dipendenti, tra i dirigenti il numero delle donne scende drasticamente al 33%.

Di contro, le due categorie sono accomunate da una presenza di giovani (under35 per i quadri e under 40 per i dirigenti) notevolmente inferiore alla media e solo in parte giustificata dai percorsi di carriera.

Differenze significative tra le due categorie emergono nelle distribuzioni relative ai settori di attività. Se per entrambe la concentrazione nei settori tradizionalmente e prevalentemente pubblici⁸ è superiore al 50% (e pari al 60% per i dirigenti), con una grande prevalenza di addetti nei settori della sanità e dell'istruzione, nei settori privati emergono differenze significative. Quasi il 75% dei dirigenti privati è concentrato nei settori industriali, circa il 70% dei quadri del privato si concentra nel terziario. In particolare, appare significativa la concentrazione di quadri nel settore della attività finanziarie e assicurative, pari a circa il 30% del totale dei quadri del terziario.

13.2. I risultati dell'inchiesta: il campione e le caratteristiche sociodemografiche

L'analisi ha preso in considerazione i rispondenti all'inchiesta che si sono qualificati come quadri e dirigenti. In totale, hanno risposto al questionario 1.669 lavoratrici e lavoratori delle due categorie, di cui 1364 quadri e 279 dirigenti e 26 quadri e dirigenti n.a.s.⁹.

Complessivamente essi rappresentano il 5,4% dei rispondenti, evidenziando una sottorappresentazione sia per i quadri (4,4% a fronte del 6,9% di quadri sul totale dei dipendenti) sia, e ancora di più, per i dirigenti (0,9% contro l'1,7% di dirigenti sul totale degli addetti).

Dei 1669 quadri e dirigenti che hanno risposto al questionario 987 sono uomini, mentre 670 sono donne e 12 preferiscono non rispondere. Le donne sono quindi pari al 40% dei rispondenti, una quota decisamente più bassa rispetto al 54,4% del totale dei rispondenti e, per quanto riguarda i quadri, inferiore anche al dato di contesto.

La distribuzione geografica evidenzia una presenza consistente di rispondenti dalle regioni del nord Italia, pari al 58% (40,7% nord ovest e 17,3% nord est), superiore di 10 punti percentuali rispetto al totale dei rispondenti ma coerente con i dati di contesto. Alle regioni del centro Italia afferisce il 27,9% dei rispondenti e al mezzogiorno il rimanente 14%. Interessante notare che mentre il dato del centro è inferiore al totale dei rispondenti, al mezzogiorno il dato è superiore di tre punti. Per quanto riguarda le singole regioni, Piemonte (325 rispondenti) e

⁸ Amministrazioni pubbliche, difesa, istruzione, sanità e servizi sociali.

⁹ Se non specificata, la professione è stata indicata con l'acronimo n.a.s. (non altrimenti specificata), come chiarito nei capitoli 1 e 3.

Lombardia (312) rappresentano insieme quasi il 40% dei questionari raccolti. Seguono la Toscana (296), il Veneto (169), il Lazio (133), e l'Emilia Romagna (100). Tra le regioni del sud spiccano Campania e Puglia con 60 rispondenti per regione.

Per quanto riguarda il titolo di studio, il 60% dei quadri e dei dirigenti che hanno preso parte all'Inchiesta possiede un titolo universitario o successivo, mentre il 38,6% possiede un diploma o una qualifica professionale. Il dato, che si discosta in maniera significativa dal totale dei rispondenti (ma non da alcune categorie di impiegati) appare coerente con il dato di contesto e con gli elementi descrittivi dei corrispondenti livelli di inquadramento contrattuale.

L'età media dei quadri e dirigenti che hanno risposto al questionario è di 53 anni, relativamente più alta rispetto ai 48 anni della media degli intervistati, e varia dai 18 ai 72 anni per i quadri e dai 25 ai 72 anni per i dirigenti. Decisamente sottorappresentati i giovani, che si attestano intorno al 2,4%, sia per quanto riguarda i quadri sia per i dirigenti, contro un dato di contesto, per i soli quadri, superiore all'11%. La classe più rappresentata è quella compresa tra i 50 e 59 anni, che rappresenta da sola il 49,2% delle risposte.

13.3. Il lavoro: imprese, contratti e reddito

I quadri e i dirigenti che hanno partecipato all'Inchiesta lavorano per il 62,6% in aziende con più di 250 dipendenti, il 17,2% lavora in strutture con una dimensione compresa tra i 50 e i 249 dipendenti, mentre il 20,1% in aziende fino a 49 dipendenti. Sebbene tutto il campione sia sbilanciato sulla grande impresa¹⁰, la concentrazione di quadri e dirigenti nelle aziende di grandi dimensioni è nota e il dato rilevato corrisponde alle aspettative.

Dunque, i quadri e dirigenti intervistati si caratterizzano per la loro provenienza da imprese di grandi dimensioni, oltre 250 dipendenti in Italia nell'86% dei casi, articolate in più sedi (77,8%). Entrambi i dati sono superiori alla media, in maniera significativa quello relativo alle dimensioni dell'impresa/ente.

Il 60,8% dei quadri e dirigenti intervistati lavora per imprese private, il 7,9% per aziende del terzo settore e l'8,4% per imprese controllate da enti o amministrazioni pubbliche, mentre il 22,9% è impiegato direttamente nelle amministrazioni pubbliche. In particolare, il 55,1% dei quadri lavora per imprese multinazionali (e di queste il 28% sono imprese straniere) mentre per i dirigenti questa percentuale si abbassa al 21,4%.

Per quanto riguarda i settori di attività, la presenza tra i rispondenti di quadri e dirigenti del settore primario è inferiore all'1%. Se per l'industria, comprese le costruzioni, la percentuale sale al 13,5%, il dato relativo ai servizi pubblici e privati raggiunge un ragguardevole 85,6%. Questo dato rappresenta senza dubbio

¹⁰ Si veda a tal proposito il capitolo 2.

una particolarità, sia rispetto alla media del campione sia rispetto alla distribuzione nell'universo di riferimento.

La causa di questa concentrazione emerge chiaramente dai dati relativi al settore di attività dei rispondenti. Il 38,5% di questi, infatti, afferisce ai settori bancari, finanziari e assicurativi. Poco sotto il 10% la partecipazione dei settori: Istruzione, formazione e ricerca; Sanità e assistenza sociale; Altre attività di servizi. Le amministrazioni e la difesa si attestano al 6,4%. Poco sotto il 5% troviamo invece: Informatici; Trasporto consegne e magazzino; Fabbricazione di macchinari e altre industrie manifatturiere. Tutti gli altri settori danno contributi inferiori al 2% ciascuno. La spiegazione di queste differenze è rintracciabile in quanto esposto nel Capitolo 2 e in particolare nei Paragrafi 2.4 e 2.5. Nello specifico, si può sottolineare, in aggiunta alle considerazioni esposte riguardo al campione nel suo complesso e sulla base della storia della rappresentanza dei quadri in Agenquadri e nelle categorie Cgil, una coerenza tra l'alta concentrazione di quadri e dirigenti dei settori bancari all'interno del campione con un tasso di iscrizione e partecipazione al sindacato storicamente e notoriamente superiore alla media degli altri settori.

Dal punto di vista delle condizioni contrattuali, i quadri e i dirigenti intervistati sono per oltre il 90% dipendenti a tempo indeterminato full-time e solo il 4% ha contratti diversi dal lavoro dipendente. Anche il part-time per i dipendenti è molto limitato, riguardando solo il 3,4%. In coerenza con il dato relativo al part time, quadri e dirigenti intervistati dichiarano di lavorare 5 giorni a settimana nell'88,3% dei casi e sei giorni a settimana nel 8,9%.

La stabilità delle condizioni contrattuali si accompagna, tra i rispondenti al questionario, ad una significativa stabilità nel rapporto di lavoro: oltre l'80% dichiara di lavorare nella stessa impresa/ente da più di 10 anni. Questo dato consente di ipotizzare che, tra gli intervistati, siano ancora significative le dinamiche classiche per cui al ruolo di quadro si accede attraverso percorsi di carriera interni all'azienda.

Da notare che sono comunque presenti tutte le forme contrattuali, comprese quelle cosiddette atipiche anche se in misura inferiore al 2%, escluso il tirocinio.

Il salario lordo annuale medio dei quadri in Italia si attestava nel 2021 a 65,6 mila euro (Ferrucci e Giangrande 2024) e quello dei dirigenti poco al di sopra dei 103 mila euro¹¹.

Dall'analisi dei dati relativi ai questionari compilati, risulta che il 31% dei quadri intervistati ha retribuzioni pari o superiori alla media di contesto. Di conseguenza, il 69% dichiara retribuzioni inferiori alla media e il 12% dichiara redditi netti inferiori ai 25 mila euro l'anno.

Per quanto riguarda i dirigenti, le classi di reddito rilevate dal questionario non consentono confronti con la media di contesto, ma risalta come il 63% dei

¹¹ Dati Osservatorio JobPricing, *Job Salary Outlook 2023* disponibile su www.jobpricing.it/whitepaper/.

dirigenti intervistati dichiarano redditi netti inferiori addirittura alla media di contesto delle retribuzioni dei quadri. Appare plausibile ipotizzare che ciò derivi da condizioni specifiche dei rispondenti, riconducibili a condizioni contrattuali e/o alla tipologia di impresa/ente.

13.4. Condizioni di lavoro: orario, smart working, formazione

Tra le specificità che distinguono il lavoro dei quadri e dei dirigenti, emergono con evidenza quelle relative ai tempi di lavoro e alla loro regolazione. Da una parte, infatti, queste categorie di lavoratrici e lavoratori dichiarano di lavorare per turni spesso o qualche volta in meno del 10% dei casi, contro una media del 18% degli impiegati e del 36,8% del totale degli intervistati. Di contro, quadri e dirigenti dichiarano di essere chiamati a lavorare nei fine settimana e nei giorni festivi con una frequenza maggiore rispetto agli impiegati (58,3% dei casi contro il 45,1%) e di essere chiamati al lavoro notturno nel 22,7% dei casi, contro un dato relativo agli impiegati pari al 14,9%.

Si accompagnano a questi dati quelli relativi al trattamento del lavoro straordinario. Quadri e dirigenti intervistati dichiarano di svolgere straordinario retribuito nel 24,3% dei casi, contro una media degli impiegati pari al 55,5% e una media complessiva del 63,7%. Di contro, dai questionari relativi ai quadri e ai dirigenti emerge una frequenza di lavoro straordinario non retribuito e non compensato da riposo nel 60,5% dei casi, rispetto a una media tra gli impiegati del 44,9% e una media complessiva del 39,5%.

Tenuto conto che quadri e dirigenti dichiarano di lavorare 5 giorni alla settimana nell'88,3% dei casi e di non lavorare a turni nel 90% dei casi, e svolgendo nella maggior parte dei casi lavoro straordinario non retribuito né compensato, il trattamento del lavoro notturno e festivo dei quadri e dei dirigenti potrebbe rappresentare un'area di interesse sia dal punto di vista analitico, anche in rapporto alle condizioni di disagio dichiarate dagli stessi lavoratori, sia dal punto di vista della regolazione contrattuale.

La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, infatti, risulta essere uno dei punti di criticità per i quadri e i dirigenti, che dichiarano di essere poco o per nulla soddisfatti in percentuale maggiore rispetto agli impiegati (30% contro 26,9%).

Da questo punto di vista, lo smart working, nelle modalità in cui viene praticato, non appare essere un fattore determinante.

Quadri e dirigenti sono la categoria professionale che gode del maggior ricorso al lavoro agile: il 48% dei rispondenti con queste caratteristiche lavora da casa almeno un giorno a settimana, contro il 34,8% degli impiegati e il 20,9% della media complessiva.

A questo dato si accompagna una valutazione tendenzialmente positiva rispet-

to all'utilizzo di questo strumento. Infatti solo il 28% dei quadri e dei dirigenti si dichiara non interessato al lavoro da casa e soltanto il 25,1% ritiene preferibile lavorare sempre in presenza.

Queste considerazioni, ovviamente, non consentono, e non devono essere interpretate, come un giudizio complessivo sullo smart working come strumento di conciliazione, quanto piuttosto come una lettura delle condizioni in cui il lavoro da casa si realizza nella pratica dei contesti aziendali. Può essere dunque considerato un punto di partenza, più che un punto di arrivo.

Rilevante per i quadri e i dirigenti anche la questione della formazione, come leva di cambiamento individuale e organizzativo, a supporto della propria crescita professionale nonché della capacità di fronteggiare e gestire i cambiamenti aziendali e di contesto. Appare dunque coerente il dato risultante dall'analisi dei questionari, che mostra come i quadri e i dirigenti che non hanno svolto formazione nel 2021 siano in percentuale significativamente più bassa rispetto alla media di tutti i lavoratori: il 19,1% contro il 38,7%. Dai dati appare inoltre che il tema della formazione dei quadri e dei dirigenti sia percepito in misura significativa anche dalle aziende. Nell'82% dei casi la formazione di queste figure professionali è infatti pagata o fornita direttamente dall'azienda/ente, a fronte di una media complessiva del 77%, mentre nel 12% è legata ad iniziative pubbliche di formazione esterne all'impresa/ente e nel 6% è pagata direttamente dalle lavoratrici e dai lavoratori.

13.5. Il lavoro manageriale: vincoli, autonomia e responsabilità

Autonomia e responsabilità sono elementi definitivi e assumono un carattere identitario sia per i quadri sia per i dirigenti. Il loro riconoscimento e la loro reale esigibilità rappresentano aspetti cruciali dell'organizzazione del lavoro, caratterizzandone le modalità operative e la cultura, e incidono in maniera significativa sul sistema di relazioni interno, sul lavoro dei quadri e dei dirigenti, sulla loro autopercezione, rappresentando potenziali fattori di soddisfazione o di stress.

Complessivamente, l'indice di autonomia dei quadri e dei dirigenti che hanno risposto al questionario risulta coerentemente più alto della media complessiva. Il 42,7% dichiara di avere un alto grado di autonomia, il 32,2% di avere un livello di autonomia medio e rispettivamente il 14,5% e il 10,6% di avere bassa o nessuna autonomia. Le stesse percentuali calcolate sul totale dei rispondenti risultano pari a 15,3% alta autonomia, 29,8% media, 22,0% bassa e 32,8% nessuna autonomia o quasi. Differenze rilevanti, visibili anche nel confronto con gli impiegati, confermando come l'autonomia sia uno degli elementi distintivi di queste figure anche nella pratica del lavoro dei rispondenti. Più che il dato di coerenza, potrebbe essere significativo in questo caso il dato opposto, cioè quel 25,1% che dichiara di avere bassa o nulla autonomia.

Tab. 13.1 - *Indice di autonomia nel lavoro*

	<i>Quadro o Dirigente</i>	<i>Impiegato / Lavoro intellettuale</i>	<i>Totale</i>
Nessuna autonomia o quasi	10,6	25,0	32,8
Bassa autonomia	14,5	21,1	22,0
Media autonomia	32,2	35,4	29,8
Alta autonomia	42,7	18,5	15,3
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Più complessa e diversificata l'analisi delle dimensioni in cui l'autonomia viene effettivamente praticata.

Come si evince chiaramente dalle tabelle riportate di seguito, elevati livelli di autonomia si manifestano soprattutto nella possibilità di gestire gli orari e in misura significativamente minore sulla definizione degli obiettivi. In entrambi i casi, spesso è la risposta che ottiene la maggioranza relativa delle risposte, segnando un tratto distintivo dei quadri e dirigenti intervistati, sia rispetto alla media complessiva che rispetto agli impiegati. Non meno rilevante però il dato opposto: quasi il 30% può gestire autonomamente il proprio orario di lavoro mai o raramente, e il 36,2% dichiara la stessa condizione in relazione alla definizione degli obiettivi. Sono risultati che sollecitano diversi interrogativi, le cui risposte potrebbero trovarsi, in ipotesi, tanto nella specificità del ruolo e/o del contesto produttivo, trovando dunque una propria coerente ragion d'essere, quanto in problematiche relative alle scelte e alle culture organizzative, e dunque rappresentare possibili segnali di disagio.

Tab. 13.2 - *Nel tuo lavoro puoi: gestire i tuoi orari di lavoro liberamente*

	<i>Quadro o Dirigente</i>	<i>Impiegato / Lavoro intellettuale</i>	<i>Totale</i>
Mai	15,4	43,9	50,1
Raramente	13,6	15,7	14,7
Qualche volta	31,0	23,5	21,0
Spesso	40,0	17,0	14,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Meno lineare e articolata appare invece la differenziazione relativa alla possibilità di quadri e dirigenti di incidere direttamente sui metodi di lavoro. Sebbene anche in questo caso la maggiore autonomia emerga come un tratto distintivo, essa sembra manifestarsi in misura significativamente meno frequente, prevalendo il qualche volta, che raccoglie il 34,9% delle risposte. Di contro, il 35,1% dichiara di poter scegliere o cambiare i propri metodi di lavoro mai o raramente.

Tab. 13.3 - Nel tuo lavoro puoi: partecipare alla definizione degli obiettivi di lavoro

	<i>Quadro o Dirigente</i>	<i>Impiegato / Lavoro intellettuale</i>	<i>Totale</i>
Mai	19,9	34,4	41,8
Raramente	16,3	18,7	17,7
Qualche volta	26,5	25,1	22,3
Spesso	37,3	21,8	18,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 13.4 - Nel tuo lavoro puoi: scegliere o cambiare i tuoi metodi di lavoro

	<i>Quadro o Dirigente</i>	<i>Impiegato / Lavoro intellettuale</i>	<i>Totale</i>
Mai	16,7	29,2	36,5
Raramente	18,4	20,5	20,2
Qualche volta	34,9	30,2	27,1
Spesso	30,1	20,2	16,2
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Per quanto significativi, questi dati non consentono un giudizio complessivo su quanto l'autonomia riconosciuta e praticata dai quadri e dirigenti che hanno risposto al questionario sia in linea con le loro aspettative e su come incida sulla capacità di svolgere pienamente il proprio ruolo. Stando alle risposte fornite, emerge comunque un modello di impresa poco partecipativo, che non valorizza particolarmente il ruolo di quadri e dirigenti nella definizione degli obiettivi e ancora meno nella definizione o nelle scelte dei metodi di lavoro.

Volendo intendere in senso lato il concetto di autonomia, comprendendo in questo senso anche il principio dell'autonomia contrattuale individuale, può risultare interessante analizzare i risultati dell'indagine in relazione ai quadri e ai dirigenti, anche in relazione alle altre figure professionali. Questione peraltro storicamente discussa nel dibattito sindacale, in particolare per quanto riguarda i quadri. Coerentemente con quanto ipotizzabile sulla base dello stesso dibattito, quadri e dirigenti intervistati dichiarano di poter contrattare individualmente le proprie condizioni di lavoro mediamente in misura maggiore rispetto alle altre figure professionali rilevate, escluso il lavoro artistico e sportivo.

In particolare, come riportato nella tabella seguente, appare particolarmente significativa la quota di chi dichiara di poter negoziare *spesso* le proprie condizioni di lavoro a livello individuale. In questo caso, infatti, quadri e dirigenti sostengono di poterlo fare nel 22% dei casi, quasi il doppio della media complessiva, che si attesta intorno al 12%. Ma il dato che emerge in maniera più forte è quello che invece mette in qualche modo in discussione l'assunto ricorrente in parte del dibattito sindacale, ovvero che la contrattazione individuale sia una prerogativa

tipica se non esclusiva dei quadri e dei dirigenti. Per quanto riguarda i rispondenti a questa indagine, i dati mostrano come la possibilità di contrattare individualmente le proprie condizioni di lavoro, almeno *qualche volta*, sia tendenzialmente uguale per tutte le figure professionali, con un dato leggermente inferiore per operai e vendita al pubblico. Tale dato, in assenza di ulteriori approfondimenti, non consente di condurre ad alcuna conclusione di modello, tantomeno a considerazioni circa le differenze qualitative della contrattazione per i diversi livelli professionali. Può però rappresentare un'utile punto di partenza.

Tab. 13.5 - Hai la possibilità di contrattare individualmente le tue condizioni di lavoro?

	Operaio / Tecnico	Impiegato / Lavoro intellettuale	Vendita al pubblico	Servizi socio-sa- nitari e di cura della persona	Lavoro artistico o sportivo	Quadro o Dirigente	Totale
Mai o raramente	53,6	46,6	52,3	49,3	37,1	37,1	48,7
Qualche volta	36,6	40,0	37,8	40,9	40,0	41,0	39,0
Spesso	9,8	13,4	9,9	9,8	22,9	21,9	12,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Per quanto riguarda il versante opposto, cioè quello dei vincoli imposti, l'inchiesta ha indagato in particolare i vincoli imposti ai ritmi di lavoro in rapporto alla tecnologia. Da questo punto di vista, se appare coerente con le ipotesi di partenza che il lavoro dei quadri e dirigenti non sia vincolato dall'utilizzo di macchinari o robot, meno scontato e di più complessa interpretazione appare il dato relativo ai vincoli software.

Infatti, se il 91,2% dei rispondenti quadri e dirigenti dichiara di essere mai o raramente vincolato nel lavoro da macchinari o robot (dato in linea con quello degli impiegati e tendenzialmente con tutti gli altri profili, esclusi gli operai/tecnici che invece dichiarano di essere vincolati spesso nel 30,9% dei casi), quando si parla di vincoli derivanti da programmi informatici questa percentuale scende al 59,6%, mentre il 18% dichiara di avere spesso vincoli nei ritmi di lavoro derivanti da applicativi informatici. Nel confronto con gli altri profili, i quadri e i dirigenti che hanno partecipato alla ricerca risultano avere mediamente più vincoli derivanti da programmi informatici rispetto agli operai/tecnici e significativamente meno vincoli dello stesso tipo rispetto agli impiegati/tecnici. Complessivamente, l'indice di dipendenza tecnologica di quadri e dirigenti risulta comunemente più basso rispetto alla media.

13.6. Le condizioni di disagio: fattori di stress, rischio e preoccupazioni

Ma se quadri e dirigenti intervistati dichiarano di poter gestire l'orario di lavoro in autonomia, hanno una bassa dipendenza tecnologica e hanno la possibilità di

lavorare da casa, da cosa dipende il disagio espresso rispetto alla conciliazione dei tempi? I risultati dell'indagine possono dare indicazioni al riguardo? E in quali altri aspetti del lavoro queste figure professionali esprimono condizioni di disagio o di preoccupazione?

Per provare a dare qualche risposta, seppure parziale, a queste domande, è bene partire dai livelli di soddisfazione dei rispondenti rispetto ad alcune questioni chiave, a partire dalla retribuzione. I quadri e i dirigenti che hanno risposto al questionario sono, tra le categorie rilevate, quelle che si dichiarano maggiormente soddisfatte della propria retribuzione, molto soddisfatte nel 11% dei casi a fronte di una media del 6% e abbastanza soddisfatte nel 62,9% contro una media del 46,9%. Risulta comunque il 26,2% di quadri e dirigenti poco o per nulla soddisfatti della propria retribuzione. Una percentuale che, sebbene inferiore alla media del 47,1%, rappresenta comunque oltre un quarto degli intervistati e dunque una quota di assoluto rilievo.

Simile rappresentazione rispetto alla media, ma con percentuali che indicano maggiori condizioni di insoddisfazione, mostrano i dati relativi alle prospettive di carriera. Il 57,1% dei quadri e dirigenti intervistati si dichiara poco o per nulla soddisfatto delle proprie prospettive di carriera, il 37,4% è abbastanza soddisfatto e solo il 5,4% molto soddisfatto. Sebbene questi dati mostrino una condizione di soddisfazione significativamente superiore alla media, che vede il 75% dei rispondenti poco o per nulla soddisfatti e solo il 2,6% molto soddisfatti, appare indubbio che questa dimensione rappresenti un elemento critico nel lavoro dei quadri e dei dirigenti che hanno partecipato all'inchiesta.

Comparativamente meno critici, ma comunque elevati appaiono anche i livelli di insoddisfazione degli intervistati rispetto alla propria realizzazione personale nel lavoro. In questo caso, se la maggioranza dei quadri e dirigenti si dichiara abbastanza soddisfatto (51,8% contro una media del 39,3%) e il 16,2% molto soddisfatto (a fronte di una media del 10,5%), quasi un terzo di loro risponde di essere poco o per nulla soddisfatto della realizzazione personale nel proprio lavoro.

Attraverso i dati derivanti dalle analisi delle risposte ai questionari, è possibile approfondire le condizioni di disagio delle lavoratrici e dei lavoratori in relazione alle due dimensioni dell'intensità del lavoro e dei fattori di rischio/stress.

L'elemento che all'evidenza dei dati caratterizza maggiormente, da questo punto di vista, le condizioni di lavoro dei quadri e dei dirigenti che hanno risposto al questionario è l'elevata intensità del lavoro.

L'indice di intensità del lavoro mostra in questo caso valori molti elevati, sia in termini assoluti che in relazione alle altre figure professionali: alta intensità per il 56% dei casi e media intensità per il 31,8%. Di contro, quadri e dirigenti compresi nell'area della bassa o scarsa intensità risultano essere significativamente inferiori alla media, come si evince dai valori riportati in tabella.

Tab. 13.6 - *Indice di intensità del lavoro*

	<i>Operaio / Tecnico</i>	<i>Impiegato / Lavoro intellettuale</i>	<i>Vendita al pubblico</i>	<i>Servizi socio- sanitari e di cura della persona</i>	<i>Quadro o Dirigente</i>	<i>Totale</i>
Scarsa intensità	11,0	7,4	7,0	6,4	4,4	8,1
Bassa intensità	15,2	11,5	12,0	9,3	7,8	12,1
Media intensità	36,0	35,7	35,3	35,3	31,8	35,5
Alta intensità	37,8	45,5	45,7	49,0	56,0	44,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Entrando nel merito delle singole domande, è possibile comprendere quali siano i fattori determinanti e come questi caratterizzino il lavoro dei quadri e dei dirigenti.

Coerentemente con quanto si può dedurre dalla letteratura, queste figure professionali dichiarano in oltre il 90% dei casi lavorare mai o raramente in condizioni di pericolo fisico, di fare sforzi fisici o di sollevare carichi pesanti. Anche dal punto di vista della salute, quadri e dirigenti dichiarano principalmente problemi legati tipicamente al lavoro d'ufficio e/o a fattori psicosociali, come lo stress (59,1%), mal di schiena e dolori muscolari (il 49,5%, un dato elevato seppure inferiore alla media), problemi alla vista (44,4%) e stati di ansia/depressione/insonnia (40,3% dei casi). Esclusi i dolori muscolari, le altre problematiche sono segnalate in numero superiore rispetto alla media complessiva.

Nella tabella seguente è riportata, in percentuale, la frequenza con cui quadri e dirigenti che hanno risposto al questionario si trovano in particolari e significative condizioni. La tabella è ordinata a partire dai casi che si presentano più spesso.

Per i rispondenti è una situazione molto diffusa avere scadenze rigide e strette, sostenere un ritmo e un carico di lavoro eccessivi. Condizioni che si verificano spesso in oltre il 40% dei casi, con frequenze superiori alla media del campione e che appaiono caratterizzanti il lavoro dei quadri e dei dirigenti intervistati.

Sebbene l'assunzione di responsabilità sia connaturata al lavoro dei quadri e dei dirigenti, quella richiesta ai rispondenti appare eccessiva rispetto a quella prevista in un numero significativo di casi: spesso, per il 21,6% dei rispondenti e qualche volta per il 33,8%.

Questa condizione appare con una frequenza significativamente inferiore rispetto alle precedenti tre, così come inferiore appare il numero di casi in cui il lavoro di quadri e dirigenti si presenta tra i rispondenti come attività ripetitiva e noiosa. Il dato del 15,1% è decisamente inferiore alla media complessiva del 28,6%, ma appare comunque significativo il fatto che circa il 45% dei quadri e dirigenti intervistati segnalino una frequenza non rara di lavori ripetitivi.

All'ultima riga della tabella si trova lo svolgimento di mansioni dequalificate,

la cui presenza è inferiore alla media complessiva: il 30,9% dei soggetti svolge con frequenza media o alta mansioni inferiori alla propria qualifica.

Tab. 13.7 - Intensità del lavoro e fattori di stress. Domande

<i>Nel tuo lavoro, con quale frequenza ti capita di:</i>	<i>Mai</i>	<i>Raramente</i>	<i>Qualche volta</i>	<i>Spesso</i>	<i>Totale</i>
Avere scadenze rigide e strette	5,8	12,1	33,5	48,5	100,0
Sostenere un ritmo di lavoro eccessivo	5,4	14,2	37,8	42,6	100,0
Sostenere un carico di lavoro eccessivo	8,1	16,4	34,8	40,7	100,0
Assumere responsabilità eccessive rispetto alle mansioni previste	18,6	25,9	33,8	21,6	100,0
Fare lavori ripetitivi e noiosi	19,5	35,7	29,6	15,1	100,0
Svolgere mansioni dequalificate	35,4	33,7	21,7	9,2	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Oltre alle condizioni interne, legate all'attività e all'organizzazione del lavoro, l'inchiesta ha indagato anche alcune condizioni che si potrebbero definire esterne e che possono rappresentare fattore di rischio o di preoccupazione per le lavoratrici e i lavoratori.

Da questo punto di vista si segnala come i quadri e i dirigenti intervistati dichiarano di ritenere che le trasformazioni tecnologiche possano migliorare le condizioni del proprio lavoro (lo sostiene il 69,2% dei rispondenti contro il 59,1% della media complessiva) ma esprimono una certa preoccupazione per come le stesse tecnologie possano incrementare ulteriormente i ritmi di lavoro (ipotesi sostenuta dal 40,2% degli intervistati, a fronte di una media del 33,8%).

Per quanto attiene ai rischi derivanti dall'impresa nel prossimo, quadri e dirigenti intervistati concordano nel ritenere molto bassi i rischi di chiusura (8,6%) e bassi i rischi di delocalizzazione (21,3%).

Appaiono invece decisamente più preoccupati del rischio di una riduzione del personale e il 69,3% sostiene che ciò si possa verificare nel prossimo futuro.

Tra le cause che possono determinare rischi economici per l'impresa/ente di appartenenza spicca tra i quadri e dirigenti che hanno partecipato all'inchiesta la preoccupazione per la crisi economica e la riduzione dei consumi (48,1%) e per la competizione nel settore (36,8%). Significativa anche la preoccupazione per le sfide legate all'innovazione tecnologica e alla digitalizzazione (26,6%) segnalata da quadri e dirigenti in misura nettamente maggiore rispetto alla media (14,7%), dato che non si verifica sul resto dei fattori, se non in misura minore rispetto alle possibili conseguenze della guerra in Ucraina (25% contro una media del 19,1%). Le conseguenze della pandemia di Covid-19, così come la transizione ecologica, sono identificate come fattori di rischio in un numero minore decisamente minore di casi: 16,2% per la pandemia e solo il 5% per la transizione ecologica.

13.7. *Il rapporto con il sindacato*

Le specificità e complessità del rapporto tra quadri, dirigenti e sindacato sono storiche e parzialmente descritte nel paragrafo introduttivo al presente capitolo. Alcuni risultati emersi dall'analisi dei dati possono essere da questo punto di vista particolarmente interessanti, anche tenendo conto della composizione del campione.

Coerentemente con quanto ipotizzato, l'83,4% dei quadri e dirigenti che ha risposto al questionario sono iscritti al sindacato e il 10,4%, oltre ad essere iscritto, è anche rappresentante (Rsu, Rsa o Rls). L'indagine è comunque riuscita a coinvolgere, tra quanti hanno risposto al questionario, anche un 16,6% di quadri e dirigenti non iscritti al sindacato. A entrambi i gruppi, iscritti e non, sono state chieste le motivazioni di questa scelta. Tra gli iscritti è prevalsa la risposta "Perché il sindacato ha un ruolo importante nell'affermare diritti e tutele per tutti" indicata dal 55,1% dei rispondenti, seguita da "Per tutelare i miei diritti come lavoratore" espressa dal 30,5%. Frequenze significativamente inferiori hanno ricevuto le risposte "Perché mi fornisce servizi utili" e "Perché mi ha già aiutato a risolvere dei problemi" indicate rispettivamente dal 9,5% e dal 4,9%. Interessante notare come prevalga la motivazione che rimanda maggiormente al carattere generale dell'azione sindacale. Un'indicazione comune con altre figure professionali, che ma che quadri e dirigenti esprimono in numero significativamente maggiore.

Tab. 13.8 - *Qual è il motivo principale per cui sei iscritto al sindacato?*

	Operaio / Tecnico	Impiegato / Lavoro intellettuale	Vendita al pubblico	Servizi so- cio-sanitari e di cura della persona	Lavoro artistico o sportivo	Pubblica sicurezza e lavoro militare di qualsiasi grado	Quadro o Dirigente	Totale
Per tutelare i miei diritti come lavoratore	43,0	34,9	39,4	41,4	32,0	38,5	30,5	38,0
perché mi fornisce ser- vizi utili	9,7	12,3	11,5	13,4	17,5	8,0	9,5	11,4
Perché mi ha già aiutato a risolvere dei problemi	7,9	8,2	11,0	9,9	15,5	6,5	4,9	8,3
Perché ha un ruolo im- portante nell'affermare diritti e tutele per tutti	39,5	44,6	38,0	35,3	35,1	47,0	55,1	42,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Più articolate invece sono le risposte dei rispondenti che hanno scelto di non iscriversi al sindacato. Tra queste prevale con il 25,2% la non conoscenza delle attività del sindacato, anche se espressa in misura minore rispetto alla media. La

seconda motivazione, in ordine di preferenze, è che “Il sindacato è troppo remissivo”. Di un qualche interesse notare che i quadri e i dirigenti che hanno partecipato all’inchiesta sono il gruppo professionale che maggiormente indica questa risposta, scegliendola nel 23,4% contro una media del 18,7%. Fa da contraltare a questo dato quello relativo alla risposta “Il sindacato è troppo antagonista” che quadri e dirigenti intervistati hanno indicato nel 12,6% dei casi, discostandosi in maniera significativa dalla media complessiva del 4,6%. L’articolazione complessiva delle risposte è riportata nella tabella seguente.

Tab. 13.9 - Qual è il motivo principale per cui NON sei iscritto al sindacato?

	Operaio / Tecnico	Impiegato / Lavoro intellettuale	Vendita al pubblico	Servizi socio- sanitari e di cura della persona	Lavoro artistico o sportivo	Pubblica sicurezza e lavoro militare di qualsiasi grado	Quadro o Dirigente	Totale
Ho paura delle conseguenze che potrebbe avere sul mio lavoro	12,4	9,0	16,7	7,1	3,1	10,5	8,4	10,0
Il sindacato è inutile	14,7	13,4	13,1	12,4	25,0	31,6	12,6	13,7
Il sindacato è troppo remissivo	17,3	19,2	13,1	21,1	6,3	21,1	23,4	18,7
Il sindacato è troppo antagonista	3,5	5,1	1,1	1,9	0,0	0,0	12,6	4,6
L’iscrizione al sindacato ha un costo elevato	24,0	23,7	24,5	25,9	21,9	10,5	17,8	23,6
Non conosco le attività del sindacato	28,1	29,5	31,6	31,6	43,8	26,3	25,2	29,4
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

Tra le altre informazioni rilevate, appare interessante notare come quadri e dirigenti intervistati dichiarino di aver avuto nell’ultimo anno contatti con il sindacato attraverso i rappresentanti sindacali (68,6%, superiore alla media del 62,3%), prediligendo rispetto alla media l’utilizzo dei canali web (21,9% contro il 14,9%) piuttosto che i servizi territoriali (26,1% a fronte del 32,8%).

Ma quali sono le richieste che i rispondenti quadri e dirigenti fanno alla propria azienda e al sindacato?

Alle imprese, gli intervistati chiedono prima di tutto di intervenire su Inquadramento e retribuzione. Hanno indicato questa priorità il 53% degli intervistati, un numero significativo, sebbene inferiore alla media. Frequenze superiori alla media hanno invece ricevuto le risposte relative a “definizione degli obiettivi e dei premi di risultato” e “carichi di lavoro”, priorità che appaiono coerenti con le ipotesi di ricerca e con quanto emerso nei paragrafi precedenti. Significativa anche l’indicazione di Aumento del personale stabile/stabilizzazioni nel 26,5% dei casi. Al quinto posto, tra le priorità indicate, la formazione professionale,

13. CONDIZIONI E ASPETTATIVE DI QUADRI E DIRIGENTI

seguita dallo smart working. Tema, quest'ultimo, verso il quale quadri e dirigenti intervistati dimostrato un'attenzione superiore alla media del campione in modo significativo, così come succede per il "diritto alla disconnessione". Emergono, di contro, due priorità che i rispondenti quadri e dirigenti indicano in misura notevolmente inferiore alla media: orario e/o turni di lavoro e salute e sicurezza. Di seguito la tabella completa, si precisa che in fase di compilazione del questionario era possibile indicare fino a 3 risposte.

Tab. 13.10 - Quali sono gli aspetti principali che andrebbero migliorati nella tua impresa? (max 3 risposte)

	<i>Quadro o Dirigente</i>	<i>Totale</i>
Inquadramento e retribuzione	54,3	68,5
Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	31,0	20,2
Carichi di lavoro	30,8	26,0
Aumento del personale stabile/Stabilizzazioni	26,5	27,7
Formazione professionale	25,2	29,4
Smart working	21,4	13,4
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (es. congedi, permessi, ecc.)	18,6	17,3
Diritto alla disconnessione	18,3	7,8
Misure di welfare aziendale (es. assistenza sanitaria integrativa, rimborsi spese scolastiche, ecc.)	16,4	13,5
Orari e/o turni di lavoro	8,7	21,6
Salute e sicurezza sul lavoro	7,2	14,1

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Coerentemente con le richieste a livello di azienda/ente, considerando il livello nazionale di confronto con le istituzioni, quadri e i dirigenti intervistati chiedono prima di tutto e in misura maggioritaria di intervenire sull'aumento dei salari (53,0% dei rispondenti) e, successivamente ma in misura sempre significativa e coerente con la media delle risposte, sulla difesa e aumento dell'occupazione (44,8%) e sul contrasto alla precarietà (43,6%). Dal punto di vista degli elementi caratterizzanti i rispondenti quadri e dirigenti, va senza dubbio segnalato come questi indichino tra le priorità, con frequenze significativamente superiori alla media, la programmazione dello sviluppo economico e sociale e il contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione (tab. 13.11; si precisa che in fase di compilazione del questionario era possibile indicare fino a 3 risposte).

Dal punto di vista dell'azione contrattuale, le priorità indicate dai quadri e dai dirigenti che hanno partecipato all'inchiesta non sono dissimili da quelle indicate dall'insieme dei rispondenti. Sebbene, pur confermando la priorità del rafforzamento della contrattazione nazionale, con le loro risposte quadri e dirigenti hanno messo maggiormente l'accento, in termini comparativi, sulla contratta-

zione aziendale e sulla contrattazione sociale territoriale (tab. 13.12; si precisa che in fase di compilazione del questionario era possibile indicare fino a 2 risposte).

Tab. 13.11 - Su quali temi il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni? (max 3 risposte)

	<i>Quadro o Dirigente</i>	<i>Totale</i>
Aumento dei salari	53,0	68,0
Difesa e aumento dell'occupazione	44,8	44,7
Contrasto alla precarietà	43,6	42,4
Sviluppo dei servizi pubblici (es. sanità, scuola, trasporti, ecc.)	26,6	23,7
Lotta alle disuguaglianze	24,0	19,6
Programmazione dello sviluppo economico e sociale	21,5	13,9
Contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione	20,1	13,9
Sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione	12,2	14,6
Tutela dell'ambiente	11,6	11,9
Rafforzare il ruolo delle istituzioni per la democrazia e per la pace	5,5	4,8

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 13.12. Quali azioni dovrebbe rafforzare il sindacato? (max 2 risposte)

	<i>Quadro o Dirigente</i>	<i>Totale</i>
Contrattazione nazionale	57,0	62,7
Contrattazione aziendale (integrativa / di secondo livello)	55,5	46,4
Contrattazione di livello europeo e internazionale	30,8	33,4
Contrattazione sociale territoriale (es. protocolli per la legalità, servizi sociali, ecc.)	20,4	17,7
Contrattazione di appalto, di sito, di filiera (regolamentare i rapporti con i committenti)	8,1	8,3

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Per quanto riguarda invece le richieste che i rispondenti quadri e dirigenti fanno al sindacato in relazione ai servizi da rafforzare, ai primi due posti troviamo i medesimi punti espressi dalla media degli intervistati, sebbene quadri e dirigenti diano maggiore importanza al primo, “assistenza legale e vertenze”, e minore al secondo “assistenza per il reinserimento lavorativo”. C'è invece un'inversione di priorità tra la terza e la quarta, con quadri e dirigenti più attenti ai servizi che riguardano l'“assistenza per i servizi sociali (casa, scuola, trasporti, ecc.)” rispetto all'“assistenza fiscale e contabilità”. Un risultato forse non immediatamente intuitivo ma che appare coerente con le rilevazioni relative ai tempi di lavoro e alla conciliazione. Uno scarto maggiore emerge rispetto al tema delle “forme di previdenza complementare (assicurazioni convenzionate)” con quadri e dirigenti

che la indicano nel 26,5% dei casi, mettendola al quinto posto tra le priorità delle proprie richieste al sindacato in fatto di servizi, ovvero due posti sopra la media (22,6% delle preferenze). In linea con la media, invece, le richieste relative al rafforzamento dei servizi di “sportello telefonico/online”, espresse in entrambi da poco più di un quinto degli intervistati. Inferiore al 20% ma comunque con un notevole scarto rispetto al media, la richiesta di rafforzare “spazi di aggregazione e co-working”, che quadri e dirigenti indicano nel 17,6% dei casi, contro una media dell’11%. Un dato che potrebbe essere legato, ancora una volta, alla conciliazione dei tempi e in particolare allo smart working, come alla sensibilità verso più generali processi di cambiamento. All’ultimo posto in ordine di priorità quadri e dirigenti pongono l’“assistenza per l’indennità di disoccupazione” (14,7%), contro una media complessiva del 23,8% e un relativo quinto posto. Si potrebbe ipotizzare che questa alquanto significativa differenza sia in parte imputabile alla storicamente nota, e in qualche modo confermata anche dai presenti dati, maggiore attenzione di quadri e dirigenti verso i processi di reinserimento e gli strumenti di outplacement.

Tab. 13.13. Quali servizi dovrebbe rafforzare il sindacato? (max 3 risposte)

	<i>Quadro o Dirigente</i>	<i>Totale</i>
Assistenza legale e vertenze	48,4	45,1
Assistenza per il reinserimento lavorativo	42,4	44,7
Assistenza per i servizi sociali (casa, scuola, trasporti, ecc.)	33,3	30,1
Assistenza fiscale e contabile	29,7	30,9
Forme di previdenza complementare (assicurazioni convenzionate)	26,5	22,6
Sportello online / telefonico	22,4	23,3
Spazi di aggregazione e co-working	17,6	11,0
Assistenza per l’indennità di disoccupazione	14,7	23,8

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

13.8. Conclusioni

Coerentemente con le ipotesi e la descrizione del contesto storico e contrattuale, quadri e dirigenti intervistati mostrano elementi di peculiarità, in alcuni casi anche spiccati, ed altri invece di omogeneità rispetto alle altre figure professionali, e in particolare agli impiegati. Un dato atteso, ma non privo di aspetti problematici o potenzialmente tali. Su tutti, emerge il tema dei tempi di lavoro. Sebbene quadri e dirigenti dichiarino in larga parte di poter gestire i propri tempi, l’analisi dei dati mostra segnali di disagio sia rispetto alla frequenza di lavoro straordinario, non retribuito e non compensato, sia rispetto alla conciliazione

vita-lavoro. La lettura congiunta delle risposte dei quadri e dei dirigenti in relazione all'orario, alle condizioni di disagio, all'autonomia e ai vincoli, ai fattori di stress, fa emergere la rappresentazione di un'organizzazione del lavoro tendenzialmente rigida e caratterizzata da un'intensità di lavoro eccessiva, in termini assoluti o in relazione agli strumenti che le figure manageriali, e in particolare quelle intermedie, hanno a disposizione per gestire il rapporto tra prestazioni richieste e risorse a disposizione. Una condizione che appare coerente con il dibattito sindacale degli ultimi decenni, che ha più volte segnalato come, a fronte di una retorica centrata sulla flessibilità, prevalgano all'interno dei luoghi di lavoro modelli tradizionali, su cui le innovazioni tecnologiche si innestano in maniera coerente, senza produrre innovazione organizzativa e, in alcuni casi, producendo ulteriore accentramento e rigidità o entrando in contraddizione con essi. Una condizione che, da quanto emerge dalle risposte fornite, non è sufficientemente affrontata dalla contrattazione collettiva, né appare affrontabile attraverso la contrattazione individuale, visto i bassi margini di negoziazione segnalati dai rispondenti. Anche il giudizio sullo smart working e la sua difficoltà ad essere reale strumento di conciliazione può essere letto in rapporto a queste considerazioni. Si accompagnano coerentemente a queste considerazioni i giudizi di quadri e dirigenti intervistati sugli investimenti fatti dalle imprese e degli enti sull'innovazione: circa il 60% ritiene che le imprese/enti non abbiano investito molto in innovazione tecnologica né in innovazione di prodotto/servizio e circa il 70% giudica che non abbiano investito molto in efficienza energetica e riduzione dei consumi. Sembra emergere, dunque, un quadro coerente, per i quadri e i dirigenti intervistati e le loro imprese/enti, che tiene legate le condizioni individuali di lavoro e i modelli aziendali.

All'interno del quadro fin qui delineato, appaiono rilevanti e significative alcune differenze all'interno del gruppo di rispondenti quadri e dirigenti, in particolare rispetto alle differenze di genere¹². Già a partire dal reddito, quadri e dirigenti donne dichiarano una retribuzione netta mediamente più bassa rispetto agli uomini dello stesso gruppo. In particolare, la percentuale di donne che dichiara oltre 30.000 euro di reddito netto da lavoro è inferiore di quasi 9 punti rispetto agli uomini (73,5% contro il 64,8%). Questa prima rappresentazione di condizioni di lavoro peggiori rispetto agli uomini si accompagna a maggiori criticità in molti degli aspetti caratterizzanti del lavoro: autonomia, intensità, discriminazioni, rischio. Se l'indice sintetico di autonomia nel lavoro è mediamente più basso per le donne quadro e dirigente che hanno risposto al questionario, questa differenza non si manifesta tanto nella capacità di influire su metodi e obiettivi di lavoro, quanto piuttosto nella possibilità di gestire liberamente gli orari di lavoro. In questo caso, la risposta "spesso" viene indicati dagli uomini nel 43,5%

¹² Per approfondire l'analisi dei risultati dell'inchiesta in merito alle disuguaglianze di genere per tutte le figure professionali, cfr. cap. 5 di questo volume.

dei casi, mentre per le donne il valore scende a 34,4%. Quella segnalata dalle rispondenti è dunque una maggiore rigidità di fatto nell'orario di lavoro, che si accompagna coerentemente con la dichiarazione di una maggiore intensità del lavoro, in particolare per quanto riguarda i ritmi e carichi di lavoro. Se le scadenze rimangono rigide e strette e il lavoro mediamente non ripetitivo in noioso, in percentuali coerenti con le risposte fornite dal gruppo uomini, le donne dichiarano di sostenere ritmi eccessivi "spesso" nel 47,8% dei casi, contro il 39,2% degli uomini, e di sostenere carichi eccessivi di lavoro "spesso" nel 45,4%, contro il 39,2% dei rispondenti uomini. In aggiunta, quadri e dirigenti donne dichiarano di assumere responsabilità eccessive rispetto alle mansioni previste "spesso" nel 24,7%, contro il 19,7% degli uomini. Ma le differenze maggiori emergono evidentemente nelle risposte relative alle condizioni di discriminazioni. Se gli uomini, quadri e dirigenti, intervistati dichiarano di sentirsi discriminati "spesso" o "qualche volta" nel 5,6% dei casi, per le donne questa percentuale sale al 21,1%. E, sebbene in misura relativamente minore, significativa appare anche la differenza tra chi dichiara di subire soprusi, violenze o vessazioni. In questo caso, mentre gli uomini che dichiarano di subirne "spesso" o "qualche volta" arriva al 7,1%, per le donne questa percentuale sale fino al 14,7%. Queste maggiori criticità nelle condizioni di lavoro delle donne quadro e dirigenti che hanno risposto al questionario si ritrovano con evidenza negli indici sintetici di esposizione a fattori di rischio psico-sociali e disagio psico-sociale. Nel primo caso, l'indice di esposizione a fattori di rischio segna per gli uomini quadro e dirigenti un 12,4% di Alta esposizione, nelle donne questa condizione riguarda ben il 21,6%. Dal punto di vista del disagio, invece, la condizione di Disagio psico-sociale complesso riguarda il 27,2% dei quadri e dirigenti rispondenti uomini e ben il 36,1% delle rispondenti donne.

Appare particolarmente degna di nota, alla luce di quanto sopra riportato, l'articolazione per genere delle risposte dei quadri e dirigenti intervistati alle domande relative alla dimensione della soddisfazione. Se le donne dichiarano di essere poco o per nulla soddisfatte, in misura maggiore rispetto agli uomini, sia della conciliazione tra lavoro e vita personale (33,1% contro il 28,9%) sia della retribuzione (28,0% contro il 24,9%), la condizione è ribaltata negli altri casi, con le donne che dichiarano una maggiore soddisfazione sia rispetto alle prospettive di carriera, per cui le donne dichiarano di essere abbastanza o molto soddisfatte nel 44,6% contro il 41,6% degli uomini, sia rispetto alla realizzazione personale nel lavoro, con le donne che dichiarano di essere abbastanza o molto soddisfatte nel 68,7% dei casi, contro il 67,5% degli uomini.

Sono dati che ad una prima lettura possono apparire contraddittori o contrastanti, ma che potrebbero invece celare una complessità delle condizioni di lavoro delle donne quadro e dirigenti più profonda e articolata, oltre al già evidente stato di maggiore disagio, discriminazione e rischio che emerge tra le rispondenti. Complessità che sarebbe utile approfondire, sia per affrontare con maggiore

consapevolezza le evidenti disparità nelle condizioni di lavoro delle donne, sia perché in questa complessità sono presenti elementi che riguardano le condizioni di lavoro e di vita di tutte e tutti.

Riferimenti bibliografici

- AA.VV., 2021, *Quanti sono i dirigenti in Italia?* Labour Issues, Osservatorio Cida n. 2/21.
- Bianchi M., Scheggi L., 1982, *Un sindacato per i quadri*, Milano, Editoriale del Corriere della Sera.
- Burgoynne J.G., Livian Y., a cura di, 1997, *Middle Managers In Europe*, London, Routledge.
- Eurocadres, 2009, *Professional and Managerial Staff in Europe and their Trade Unions in the 21st Century*, Bruxelles, Eurocadres.
- Fayol H., 1918, *L'Administration industrielle et générale*, Paris, H. Dunod et E. Pinat.
- Ferrucci G., Giangrande N., 2024, *Occupazione e salari dei lavoratori dipendenti Quadri in Italia e in Lombardia (2017-2021)*, Working Paper Fondazione Giuseppe Di Vittorio.
- Forni A. a cura di, 2010, *Analisi degli elementi contrattuali inerenti i lavoratori ad alta professionalità*, Roma, Agenquadri Cgil.
- ILO, 1977, *Compendium of Principles and Good Practices relating to the Employment of Professional Workers*, Geneva, Ilo.
- Lelli M. e Giannini M., 1985, a cura di, *I quadri nella riflessione sociologica*, Sociologia del Lavoro/22, Milano, Franco Angeli.
- Mengoni L., 1985, *Osservazioni e proposte sull'art. 2095 del Codice civile*, Roma, Cnel.
- Moriconi C., 1985, *Quadri: riconoscimento giuridico o contrattazione*, in Lelli M. e Giannini M., 1985, a cura di, *I quadri nella riflessione sociologica*, Sociologia del Lavoro /22, Milano, Franco Angeli, pp. 149-166.
- Paccagnini M., Parietti C., 2002, a cura di, *Quadri direttivi. Comparazione delle norme contrattuali relative ai quadri direttivi di tutti i settori merceologici*, Roma, Agenquadri Cgil e Fisac Cgil.
- Scipioni F., Terranova P., 2002, *Comparazione delle norme contrattuali relative ai quadri direttivi*, Paccagnini M., Parietti C., 2002, a cura di, *Quadri direttivi. Comparazione delle norme contrattuali relative ai quadri direttivi di tutti i settori merceologici*, Roma, Agenquadri Cgil e Fisac Cgil., pp. 8-19.
- Taylor F. W., 1911, *The Principles of Scientific Management*, New York and London, Harper & Brothers.
- Terranova P., 2019, "La contrattazione dei quadri e delle alte professionalità", in Pepe A. e Leonardi S., *La contrattazione che cambia, Annali della Fondazione Giuseppe Di Vittorio 2018*, Roma, Ediesse.
- Weber M., 1983, *Metodo e ricerca nella grande industria*, Milano, Franco Angeli.

14.

Sindacato e rappresentanza

*Salvo Leonardi**

Introduzione

Una sezione dell'inchiesta è stata interamente dedicata ai temi delle relazioni industriali, della partecipazione e della rappresentanza sindacale. Ovvero a quanto – sotto il profilo soggettivo, delle prassi e della strumentazione procedurale – può essere ritenuto il presupposto stesso per un agire strategico, individuale ed organizzativo, volto all'identificazione degli interessi e al conseguimento degli scopi, nella sfera del lavoro e del miglioramento delle sue condizioni. La sua centralità – nelle preoccupazioni, analisi e *policies* del sindacato – è del tutto intuitiva, posto che soltanto un certo grado di membership, di copertura contrattuale e di efficacia partecipativa nella gestione delle imprese, può rendere perseguibili – nella sfera del *chi* (il sindacato; le Rsu/Rsa/Rls) e del *come* (il conflitto, la negoziazione collettiva, la partecipazione) – quei presidi e quegli avanzamenti sul *cosa*, di cui ampiamente si tratta in altre sezioni dell'inchiesta (questioni di genere, retribuzioni, precarietà, organizzazione, qualità e condizioni di lavoro, benessere, salute e sicurezza, migranti, energia e ambiente, etc.).

Negli ultimi trent'anni il sindacato ha subito una progressiva riduzione di rappresentatività e di potere nella maggior parte dei paesi più industrializzati. Vari indicatori comparati, sia quantitativi che qualitativi, rivelano di organizzazioni ovunque sulla difensiva. Sebbene meno e più lentamente che altrove, anche in Italia il sindacato ha subito una erosione della sua rappresentatività, attestata non tanto dal saldo totale degli iscritti e a livello di densità associativa fra i lavoratori, quanto sul terreno della sua composizione socio-grafica e per tipologia contrattuale, con una preoccupante sotto-rappresentazione fra i più giovani e nelle categorie emergenti su un mercato del lavoro sempre più divaricato, fra super-professionalizzati e super-precari. Il tema della membership¹, e di una sua costante

* Ricercatore, Fondazione Di Vittorio.

¹ Pochi altri temi, negli studi di relazioni industriali, hanno convogliato un numero tanto vasto di ricerche e analisi. Delle svariate e potenziali risorse di potere, a disposizione di un sindacato, quello associativo – seppur non certo esclusivo – è l'indicatore sintomatico più rilevante e misura-

e accorta “manutenzione”, in grado di preservare e ampliare le molteplici sfaccettature, oggettive e soggettive, del mondo del lavoro (giovani, atipici, *knowledge workers*, migranti, etc.), è al centro dell’agenda sindacale, sotto il profilo dell’*organising*, della “contrattazione inclusiva”, della politica dei servizi. E così, di riflesso, anche nella nostra inchiesta.

A “*Sindacato e rappresentanza*” è stata intitolata la sezione H del questionario, con una dozzina di domande (fra la 29 e la 40), da cui può scaturire, seppur non da qui esclusivamente, uno spaccato informativo – c’è da presumere – fra quelli maggiormente attesi dal committente sindacale. È infatti in questa sezione che, fra l’altro, possono ricavarsi, debitamente elaborate, indicazioni relative ai temi su cui “*il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni*”, nonché alle “*azioni*” e ai “*servizi*” che il sindacato dovrebbe rafforzare. E ancora, sui motivi per i quali si è scelto di iscriversi o di non iscriversi al sindacato. Si tratta di snodi dall’evidente significato “politico”, per le implicazioni – qui forse più esplicite che altrove – riguardo alle aspettative individuali, rivolte al sindacato. All’ordine di priorità che dovrebbe ispirare la sua azione, tanto nella sfera rivendicativa della negoziazione collettiva, ad esempio riguardo alla rilevante questione dei livelli contrattuali e del loro grado di coordinamento verticale (Ccnl, europeizzazione) e orizzontale (territoriale, aziendale, di sito, filiera), quanto in quella del *servicing*, nelle molteplici e sempre più incidenti forme, assunte nelle strategie di insediamento quali incentivi selettivi alla membership. A queste indicazioni di carattere generale e più espressamente politico, se ne affiancano altre, più strettamente rivolte – come in ampie altre sezioni del questionario – al profilo soggettivo e individuale del campione. A cominciare dall’iscrizione o meno al sindacato e dall’essere o meno un rappresentante sindacale, e – se nel caso – a quale confederazione in particolare, per poi proseguire col tipo e il grado di coinvolgimento personale nelle attività sindacale, e concludere infine con quattro quesiti relativi alle aspettative rivolte al sindacato, a livello di impegno nelle aziende o enti, nel confronto con le istituzioni, per livelli ed ambiti della negoziazione collettiva, nell’offerta di servizi, nel rapporto di lavoro e al suo esterno, nel territorio e nel mercato del lavoro locale.

Ciò premesso, iniziamo coi dati sulla *membership*. Degli oltre trentamila rispondenti al questionario, il 63,5% si dichiara *Iscritto/a non rappresentante*. I *Rappresentanti* (Rsu o Rsa o Rls) sono il 18,7%, ma poiché nella totalità dei casi si tratta di

bile, e della sua rappresentatività sociale. Esso, evidentemente, non può e non deve risultare fine a se stesso, dovendosi estrinsecare infatti nel momento *negoziabile* e in quello *politico*, attraverso l’obiettivo della democrazia industriale ed economica, da conseguire nella sfera settoriale e aziendale, con la contrattazione, il conflitto e la partecipazione, e in quella nazionale, agendo quale soggetto politico nell’azione concertata col governo sulle linee-guida della politica economica e sociale. Per una panoramica europea, fra le più esaustive e aggiornate, anche rispetto ai dati sulla sindacalizzazione nei 27 paesi dell’Ue, segnaliamo il recente J. Waddington, T. Muller, K. Vandale (Eds.), *Trade Unions in European Union, Picking up the pieces of the neoliberal challenge*, Peter Lang, 2023.

sindacalizzati, il totale di questi ultimi sul campione equivale all'82,2%. Ovvero largamente al di sopra del doppio della media che viene comunemente accreditata al nostro paese². Il rimanente 17,8% è composto da non iscritti e non rappresentanti.

Tab. 14.1

	<i>Frequenza</i>	<i>Percentuale</i>
Rappresentante (Rsu, Rsa, Rls)	5730	18,7
Isritto/a al sindacato ma non rappresentante	19447	63,5
Né rappresentante, né iscritto/a	5451	17,8
<i>Totale</i>	<i>30628</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Di tutti gli iscritti, il 94% è iscritto alla Cgil; un dato che sale ulteriormente, a quasi il 98%, nel caso di coloro che ricoprono un incarico di rappresentanza. Fra le categorie della Cgil, il maggior numero di iscritti si riscontra nella Filcams (14%), con una incidenza relativamente superiore fra i rappresentanti (20,4%), laddove fra gli iscritti non rappresentanti, a prevalere di un soffio è la Fisac (12,8%), con la Filcams seconda (12%). La terza categoria a due cifre è la Fiom (10,9%), grazie soprattutto ad una maggiore presenza di rappresentanti (15,2), qui seconda sola a quella della Filcams, e doppia a quella della Fisac. In questa tipologia spicca anche il dato della Fp, col 12,5%, contro una media fra i soli iscritti del 7,9%. A livello di totale, sfiora il 10% la Flc (9,5), senza alcuna variazione significativa fra la percentuale degli iscritti e quella dei rappresentanti. Dietro questo “gruppo di testa”, a forte trazione terziaria (Filcams, Fisac, Fiom, Flc, Fp), si scende su livelli nell'ordine della metà circa nel caso della Filctem (5,6%), della Flai (4,9%) e della Filt (4,6%). Categorie nelle quali la presenza fra i rappresentanti è, in tutti e tre i casi, superiore di due o tre punti. Infine tre categorie nelle quali la percentuale totale non arriva al 2,5%; ovvero, come prevedibile, il Nidil (1,2%), l'Slc (2,3%) ma – qui a sorpresa – la Fillea, che totalizza solo l'1,7% del totale, che sale al 3,1%, se si considerano i rappresentanti. Un dato che grosso modo corrisponde al peso complessivo delle costruzioni sul totale aggregato del campione per settore (1,3%), nel quale – alla stregua dell'economia nel suo complesso, ma qui con ancora maggior forza – prevalgono nettamente i servizi privati e pubblici (72,5%), davanti a industria e manifattura, che segue a grande distanza a quota 23,2%, e agricoltura, silvicoltura e pesca, al 3%. Solo lo 0,3% è iscritto allo Spi, coerentemente ad una inchiesta che si è espressamente rivolta ad un

² Oggi il tasso di sindacalizzazione in Italia viene stimato al 32,5%, per un totale di iscritti alle tre maggiori confederazioni (Cgil, Cisl, Uil), fra i lavoratori attivi, di quasi 6,5 milioni (dati 2020 su 2019); S. Leonardi e R. Pedersini, *Trade Unions in Italy: Pluralism and resilience*, in J. Waddington et al., cit., 2023.

target di lavoratrici e di lavoratori attivi. Da sottolineare come poco meno di un quinto del campione iscritto alla Cgil (18,8%) non sappia indicare il nome della categoria a cui risulta iscritto. Infine il 5,6% che preferisce non rispondere.

Tab. 14.2

	Rappresentante (Rsu, Rsa, Rls)		Iscritto/a al sindacato ma non rappresentante		Né rappresentante, né iscritto/a		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Cgil	5477	97.8	18073	92.9	.	.	23550	94.0
Cisl	28	0.5	291	1.5	.	.	319	1.3
Uil	29	0.5	145	0.7	.	.	174	0.7
Confederazioni sindacali autonome (es. Confsal, Ugl, Cisl, ecc.)	11	0.2	59	0.3	.	.	70	0.3
Sindacati autonomi professionali o di categoria (es. Fabi, Gilda, ecc.)	9	0.2	183	0.9	.	.	192	0.8
Unioni e comitati di base (es. Cobas, Usb, ecc.)	3	0.1	47	0.2	.	.	50	0.2
Preferisco non rispondere	44	0.8	630	3.2	9	100.0	683	2.7
Altro	2	0.0	19	0.1	.	.	21	0.1
Totale	5603	100.0	19447	100.0	9	100.0	25059	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Le *donne*, come si è già visto per altre sezioni tematiche di questa inchiesta, rappresentano il 54,4% del totale dei rispondenti. Una prevalenza che si riscontra sia fra gli iscritti che i non iscritti, in entrambi i casi a livello superiore, ovvero del 57,3%, laddove fra i rappresentanti sindacali il rapporto di genere si rovescia specularmente, con una incidenza dei maschi pari quasi al 57% e quella delle donne al 42,1%. Un dato che già, di per sé, può e deve indurre a qualche riflessione autocritica sul grado di conseguimento delle politiche di genere, nell'organizzazione e a livello di luoghi di lavoro.

Dal punto di vista del *titolo di studio*, la maggioranza assoluta dei rispondenti si colloca fra quanti hanno una qualifica professionale o diploma (54%), seguita dai possessori di un titolo universitario o successivo (33,9%) e, a forte distanza, da chi detiene solo un titolo fino alla licenza media (12,1%). Rispetto a queste medie generali sul totale, i dati sugli iscritti e sui non iscritti sono pressoché identici, laddove qualche variazione significativa si rileva fra la tipologia dei rappresentanti sindacali. In questo caso, si alza sia pure di poco, la percentuale di quanti hanno fino alla licenza media (14,7%) o una qualifica professionale (58,7%), laddove scende di oltre sette punti il dato dei laureati (26,6). Fra questi ultimi, è invece più alto di quasi cinque punti percentuali il peso dei non iscritti e non rappresentanti (38,5%), fra i quali al contempo è anche minore, di circa tre punti, la quota dei detentori solo di licenza media (9,3%).

Le *figure professionali* che in numero relativamente maggiore hanno risposto al questionario, e iscritte al sindacato, sono state quelle impiegate in imprese del settore bancario e finanziario e nel mondo dell'insegnamento, entrambe al 14%,

seguite dal personale sanitario (10,8%), altre attività di servizio (10,8%), più indietro nel settore del commercio, della ristorazione e alberghi (6,9%), nella pubblica amministrazione (5,2%). Per trovare il primo settore dell'impresa in ambito manifatturiero e industriale, dobbiamo scendere alla fabbricazione di prodotti di metallo (2,8%) e all'industria alimentare (2,6%). Per tutto il resto, si rileva una forte polverizzazione poco sopra o sotto l'1%. Dati che non sorprendono, se si considera che il 50% del campione è composta da impiegati o da lavoratori intellettuali, o ancora di più, se aggiungessimo venditori al pubblico (6,2%) e addetti a servizi socio-sanitari e nella cura alla persona (8,4%). Gli operai o tecnici sono il 28,8%.

Riguardo alla *tipologia di rapporto di lavoro*, l'86,9% del campione ha un contratto a tempo indeterminato, di cui il 70,3% full-time e il 16,6% part-time. "Atipico", includendo in tale definizione anche i lavoratori dipendenti a tempo determinato, è il 13,2%. Se si guarda a questi dati dal punto di vista della membership sindacale, si nota come fra gli iscritti il numero dei lavoratori a tempo indeterminato si attesta esattamente sul livello medio totale (86%), laddove esso sale di dieci punti per i rappresentanti (96,1%), e cala di otto fra i non iscritti. Ma il dato che qui può colpire di più è l'esiguità estrema del numero di atipici con incarichi di rappresentanza (3,9%), posto che in questa categoria – lo si è detto pocanzi – rientrano pure i tempi determinati. Inoltre gli iscritti, e a maggior ragione i delegati, possono vantare anche più di 10 anni di anzianità aziendale; 64% gli uni e l'82% gli altri. Il 75%, se si considera un'anzianità minima di cinque anni. Fra i non iscritti, questo dato scende al 47% e al 58%.

Fra coloro che sono iscritti, i motivi principali variano considerevolmente fra quanti ricoprono cariche di rappresentanza e quanti invece si limitano ad averci la tessera. Considerata la media fra le due tipologie, l'ordine delle preferenze è il seguente: *Perché ha un ruolo importante nell'affermare diritti e tutele per tutti* (42,3%), *Per tutelare i miei diritti come lavoratore* (38%), *Perché fornisce servizi utili* (11,4%), *Perché mi ha già aiutato a risolvere dei problemi* (8,3%). Fra gli iscritti senza cariche di rappresentanza, la tutela dei propri diritti in quanto lavoratori (42,3%) scavalca quella relativa ai diritti e alle tutele per tutti (33,8%), con preferenze sopra la media generale per le altre due possibilità di risposta (rispettivamente il 14,1% riguardo ai servizi utili e il 9,8% sull'aiuto a risolvere problemi, già sperimentato (9,8%). Molto diverse, su questo tema, le risposte fornite dai rappresentanti sindacali. Qui l'affermazione dei diritti e delle tutele per tutti svetta nettamente su tutte le altre opzioni, col 71,7% delle risposte, seguito a grande distanza dal richiamo ai propri diritti (23,2%), laddove le altre due risposte possibili totalizzano fra il 2% e il 3%. Una distanza, quella fra iscritti e rappresentanti, rivelatrice di un diverso grado di orientamento sull'asse individualismo/collettivismo, nonché fra quello fra solidarismo inclusivo e strumentalismo razionale, finalizzato alla pur sempre necessaria istanza di auto-tutela per il tramite della delega rappresentativa e dell'agire organizzato.

Tab. 14.3

	Rappresentante (Rsu, Rsa, Rls)		Iscritto/a al sindacato ma non rappresentante		Totale	
	N	%	N	%	N	%
Per tutelare i miei diritti come lavoratore	1284	23.2	8081	42.3	9366	38.0
Perché mi fornisce servizi utili	112	2.0	2695	14.1	2811	11.4
Perché mi ha già aiutato a risolvere dei problemi	173	3.1	1865	9.8	2038	8.3
Perché ha un ruolo importante nell'affermare diritti e tutele per tutti	3973	71.7	6443	33.8	10418	42.3
Totale	5542	100.0	19084	100.0	24633	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Non meno significative e interessanti le risposte fornite da quanti, non iscritti al sindacato, ne motivano diversamente la ragione. Delle sei possibilità suggerite dal questionario, spicca innanzitutto – nella media fra le tre tipologie – per la sua incidenza quasi residuale (4,6%), la risposta *Perché è troppo antagonista*. Di contro, *Perché è troppo remissivo* raccoglie un numero di circa quattro volte superiore, seppure ancora contenuto (18,7%), rivelando con ciò un raggruppamento, per così dire conflittuale, ben superiore a quello collaborativo, quanto meno con riguardo alla percezione critica che i non iscritti rivolgono al sindacato, fino ad escluderne l'adesione. Se il binomio “troppo antagonista/troppo remissivo” costituiva il nocciolo più ideologico fra le risposte prefigurate, è fra quelle più prosaiche legate al *costo elevato* dell'iscrizione, o della *mancanza di conoscenza* delle attività del sindacato che si colloca il numero relativamente maggiore di risposte; rispettivamente il 23,6% e il 29,3%. Quest'ultimo, in particolare, può e deve far riflettere, in quanto attesta con più forza che negli altri casi, la necessità di migliorare la capacità organizzativa di far conoscere il proprio impegno, le proprie attività. Anche perché proviene da un campione per la maggior parte composto da luoghi di lavoro e uffici medio-grandi, piuttosto sindacalizzati, e non di rado dotati sia di rappresentanze che di contrattazione aziendale. Segue un generico, ma a suo modo sintomatico, perché *il sindacato è inutile* (13,7%), riepilogativo di una sostanziale sfiducia nelle capacità, o forse nel potere del sindacato di incidere favorevolmente sulle condizioni di vita e di lavoro, personali e/o del collettivo dei lavoratori variamente sottinteso. Anch'esso potrebbe essere annoverato fra le risposte a maggiore connotazione “ideologica”, o comunque di orientamento politico. Vi è anche chi risponde perché *ho paura delle conseguenze che potrebbe avere sul mio lavoro* (10,1%), da leggersi in rapporto sia al grado di stabilità del proprio contratto di lavoro (il 12% del campione aveva un contratto a termine, di cui il 4% con forme ancora più spinte di atipicità) che di altre variabili, come quelle relative alle prospettive di carriera o anche alla fruizione di eventuali benefici derivanti nella sfera individuale e disintermediata dell'interlocuzione diretta col management proprietario. I non iscritti dichiarano di avere la possibilità di contrattare individualmente le proprie condizioni di lavoro più spesso (18,6%) che

non gli iscritti (10,6%), laddove fra questi ultimi, la risposta “mai o raramente” raggiunge il 51,3% (48,3% fra i rappresentanti).

Tab. 14.4

	Rappresentante (Rsu, Rsa, Rls)		Né rappresentante, né iscritto/a		Totale	
	N	%	N	%	N	%
Ho paura delle conseguenze che potrebbe avere sul mio lavoro	10	12.8	410	10.0	421	10.1
Il sindacato è inutile	10	12.8	560	13.7	572	13.7
Il sindacato è troppo remissivo	13	16.7	766	18.7	779	18.7
Il sindacato è troppo antagonista	3	3.8	191	4.7	194	4.6
L'iscrizione al sindacato ha un costo elevato	27	34.6	953	23.3	983	23.6
Non conosco le attività del sindacato	15	19.2	1208	29.5	1224	29.3
Totale	78	100.0	4088	100.0	4173	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Contiguo alla eventuale contrattazione individuale delle condizioni di lavoro si staglia il tema della *partecipazione* alla definizione degli obiettivi del proprio lavoro, con una domanda specifica collocata nella sezione del questionario relativa all'organizzazione del lavoro. E in effetti, anche qui, i non iscritti sono quelli più disposti ad ammettere di partecipare *Spesso* (22,5%), contro il 17% degli iscritti e il 14,4% dei rappresentanti. Un ordine che, all'inverso, vede i rappresentanti e gli iscritti più inclini a rispondere *Mai* – rispettivamente il 46% e il 42,6% – coi non iscritti a quota 35,3%. *Raramente* e *Qualche volta* raccolgono rispettivamente una media del 17,7% e del 22,3%, senza alcun significativo scostamento, questa volta fra le tre tipologie di rispondenti. Differenze che possono forse essere interpretate alla luce di un diverso grado di consapevolezza critica riguardo a cosa debba effettivamente intendersi per “partecipazione alla definizione degli obiettivi del proprio lavoro”. Assumendo che fra i delegati, che come sappiamo qui sono quasi esclusivamente della Cgil, possa esservi un'accezione più esigente e restrittiva su cosa arrivi a configurare veramente, e non attraverso sue mascherature o dissimulazioni, quel genere di coinvolgimento. Ciò, riteniamo, in virtù del tipo di cultura politico-sindacale, qui certamente più critica che nella media generale, recepita e socializzata nella prassi sindacale, non certo esente da forti venature conflittuali. Quanto meno in alcuni settori dove più forti e radicate sono state e restano le relazioni industriali.

Dalle risposte ad alcune domande è possibile ricavare un quadro più preciso riguardo alle caratteristiche salienti delle relazioni industriali nei luoghi di lavoro dei rispondenti. Ad esempio riguardo all'esistenza o meno di accordi di livello aziendale o di una qualche forma di rappresentanza sindacale. Rispetto alla *contrattazione di secondo livello*, bisogna qui rilevare la quota insolitamente, ma significativamente alta, di quanti dichiarano di non sapere, pari al 42,2%. Un dato che espande ed approfondisce quello relativo alla conoscenza del Ccnl applicato nella

propria impresa o ente, pari al 9,4%. E se è prevedibilmente più alto il numero di quanti ammettono questa duplice ignoranza fra i non iscritti – il 57% riguardo all'accordo aziendale e il 16,8% in tema di Ccnl – può colpire l'elevata quota dei sindacalizzati Cgil che non sanno dire se nel loro posto di lavoro vi sia o meno un accordo di secondo livello (45,8%). Ciò detto, una quota di poco inferiore, fra gli iscritti, afferma di lavorare in una impresa o ente in cui è presente un accordo aziendale di secondo livello. Quota che fra i rappresentanti sale al 65,7%, per una media totale del 44,5%. Solo nel 13% dei casi non vi è un accordo.

Tab. 14.5

	Rappresentante (Rsu, Rsa, Rls)		Iscritto/a al sindacato ma non rappresentante		Né rappresentante, né iscritto/a			
	N	%	N	%	N	%	N	%
<i>Si</i>	3720	65.7	8229	42.9	1483	27.7	13432	44.5
<i>No</i>	1043	18.4	2165	11.3	798	14.9	4006	13.3
<i>Non so</i>	901	15.9	8766	45.8	3082	57.5	12749	42.2
<i>Totale</i>	5664	100.0	19160	100.0	5363	100.0	30187	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Questi dati sulla contrattazione decentrata fanno il paio con quelli relativi alla presenza o meno di una forma di *rappresentanza sindacale nel proprio luogo di lavoro*. Il 10,5% dichiara di non averne alcuna, e il 13,1% di non sapere. La stragrande maggioranza lavora dunque in aziende o enti che, insieme ad un accordo di secondo livello, hanno una Rsu o una Rsa o un Rls. La prima forma è quella di gran lunga più comune, ricorrendo in un'ampia maggioranza assoluta dei casi (58,2%), seguita dagli Rls (29,6%) e infine dalle Rsa (25,7%). Si ricordi che in un settore fra i più presenti nel campione – quello dei servizi bancari e assicurativi – questa continua ad essere la forma normale della rappresentanza dei lavoratori in azienda.

Tab. 14.6

		Rappresentante (Rsu, Rsa, Rls)	Iscritto/a al sindacato ma non rappresentante	Né rappresentante, né iscritto/a	Totale
		N	N	N	N
<i>No, nessuna</i>	N	48	1898	1233	3179
	%	0.8	9.9	22.9	10.5
<i>Rsu</i>	N	3823	11421	2397	17641
	%	66.9	59.4	44.6	58.2
<i>Rsa</i>	N	2178	4950	676	7804
	%	38.1	25.7	12.6	25.7
<i>Rls</i>	N	2968	5029	987	8984
	%	51.9	26.2	18.4	29.6
<i>Non so</i>	N	46	2646	1278	3970
	%	0.8	13.8	23.8	13.1
<i>Totale</i>	N	5718	19226	5373	30317
	%	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Ai dati sulla membership sindacale e sulla sua composizione, sulla presenza di rappresentanze sindacali e di accordi di secondo livello nei luoghi di lavoro, se ne aggiungono alcuni altri, relativi al tipo e al grado di *coinvolgimento di iscritti, non iscritti e rappresentanti alle attività sindacali* o nei contatti con l'organizzazione. Un quesito riguardava la partecipazione nell'ultimo anno ad una o più attività sindacali, ovvero manifestazioni, scioperi assemblee sindacali, elezioni Rsu/Rsa, ma anche elezioni politiche/amministrative, dichiarando eventualmente di non aver partecipato a nessuna iniziativa, lasciando la possibilità di non rispondere. Come si può facilmente immaginare, qui più che in qualsiasi altro caso, le differenze fra le tre diverse tipologie – rappresentanti, iscritti e non iscritti – appaiono particolarmente consistenti, privando sostanzialmente di significato i dati medi per ciascuna di queste modalità. Altrettanto intuibile è la correlazione inversa fra grado di coinvolgimento sindacale e tasso di partecipazione. I non iscritti fanno registrare la quasi metà dei casi (48,5%) di chi non ha partecipato a nessuna iniziativa, che è invece pari al 29,1% degli iscritti e al 5% dei rappresentanti. Di converso, questi ultimi fanno registrare, nell'ordine, il 54,8% di presenza alle manifestazioni, il 52% a scioperi, l'83,2% ad assemblee sindacali, il 47,3% ad elezioni di Rsu/Rsa. Fra gli iscritti questi valori quasi si dimezzano, come nel caso delle assemblee sindacali (44%), o ancora peggio, nel caso degli scioperi (22,8%) e soprattutto delle manifestazioni, dove gli iscritti che partecipano sono solo il 15,6%. Se il tasso di partecipazione medio degli iscritti è all'incirca la metà di quello dei rappresentanti, con scarti ancora maggiori nel caso delle manifestazioni, quello dei non iscritti si staglia più o meno intorno alla metà di quello degli iscritti. Ovvero: l'8,2% alle manifestazioni e agli scioperi – indistintamente – il 23% alle assemblee sindacali, il 16% alle elezioni delle rappresentanze sindacali. L'unico dato su cui le tre tipologie fanno registrare cifre pressoché identiche è riguardo alle candidature in elezioni politiche/amministrative: qui la media del totale è del 13,1%, con un minimo fra gli iscritti (12,5%) ed un massimo non fra i rappresentanti sindacali, come forse si sarebbe indotti a ritenere, ma fra i non iscritti (14,8%). Un dato che ci induce a riflettere poiché, evidentemente, la loro riluttanza ad iscriversi, o anche a partecipare più attivamente alle iniziative sindacali, non implica una loro diffusa e insormontabile apatia verso la sfera della cosa pubblica e del bene comune, bensì – con ogni probabilità – un dissenso/dissidio più o meno specifico verso il genere di rappresentanza offerta dai sindacati. La stessa scelta di contribuire a questa inchiesta rivela comunque un certo grado di attenzione e di interesse che al sindacato, e segnatamente alla Cgil, spetterà saper far fruttare. Traendo magari spunti da questa inchiesta, al fine di demarcare meglio la propria iniziativa, aumentandone la riconoscibilità, soprattutto sotto il profilo del c.d. *organizing*, della contrattazione inclusiva sui rapporti e sulle condizioni di lavoro, sull'offerta dei propri servizi di assistenza sul territorio e nei luoghi di lavoro.

Tab. 14.7

		Rappresentante (Rsu, Rsa, Rls)	Iscritto/a al sindacato ma non rappresentante	Né rappresentante, né iscritto/a	Totale
Manifestazioni	N	3138	3028	445	6611
	%	54.8	15.6	8.2	21.6
Scioperi	N	2982	4438	449	7869
	%	52.0	22.8	8.2	25.7
Assemblee sindacali	N	4765	8552	1252	14569
	%	83.2	44.0	23.0	47.6
Elezioni Rsa/Rsu	N	2710	5520	879	9109
	%	47.3	28.4	16.1	29.7
Elezioni politiche/ amministrative	N	790	2431	806	4027
	%	13.8	12.5	14.8	13.1
Non ho partecipato a nessuna iniziativa	N	291	5661	2644	8596
	%	5.1	29.1	48.5	28.1
Preferisco non rispondere	N	130	1421	597	2148
	%	2.3	7.3	11.0	7.0
Totale	N	5730	19447	5451	30628
	%	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Queste considerazioni ci introducono alla terza ed ultima sezione di questo capitolo su rappresentanza e sindacato, dopo quella relativa ai profili sociografici degli iscritti e la descrizione di alcuni indicatori inerenti al tipo/grado di coinvolgimento nell'attività sindacale, da parte dei componenti del campione che sono rappresentanti, iscritti e non iscritti. L'ultima batteria di domande ha infatti preso in considerazione una serie di elementi valutativi, nei quali i rispondenti potevano indicare gli aspetti principali da migliorare nella propria impresa, i temi su cui il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni, le azioni e i servizi su cui il sindacato dovrebbe rafforzare la sua capacità di intervento. Quanto basta per poterne ricavare, a titolo di indirizzo e orientamento, alcuni spunti utili per una riflessione riguardo alle policies da intraprendere, nel proprio ambito organizzativo, a livello aziendale, nella sfera multi-livello della contrattazione collettiva, nel confronto politico.

Riguardo agli *aspetti principali che andrebbero migliorati nella propria impresa* le risposte a disposizione erano massimo tre. Al primo posto, e con grande scarto sul secondo, si colloca il tema dell'inquadramento e della retribuzione. La media è del 68,5%, con lievissime differenze fra rappresentanti, iscritti e non iscritti (70,1%, 67,8%, 69,7%). Al secondo posto, per tutte e tre, si pone la formazione professionale; media del 29,4%, con poca differenza fra iscritti e non iscritti (28,5% e 27,2%), e i rappresentanti di qualche punto sopra, a quota 34%. Al terzo posto l'aumento del personale stabile (stabilizzazioni); media 27,7%, trainata in alto da iscritti (28,5%) e rappresentanti (31,3%), coi non iscritti a quota 20,6%, a

dimostrazione di come nel nostro campione, i precari non abbiano un peso più rilevante fra i non iscritti di quanto non ne abbiano fra gli iscritti. Seguono i carichi di lavoro; media quasi 26% (25,9%), ma con una distribuzione più variegata di prima, fra il 28,8% dei rappresentanti e il 21,8% dei non iscritti. E ancora l'orario di lavoro (21,6%), con una forbice contenuta fra massimo e minimo (24,9% e 19,5%). Una distribuzione analoga, di una posizione più in basso, in materia di salute e sicurezza sul lavoro: media 14%, fra il 20,4% dei rappresentanti e l'8,6% dei non iscritti. Valori identici invece fra le tre tipologie sulla conciliazione vita/lavoro (17,3%) e sul diritto alla disconnessione (7,8%). Dove a prevalere sono le opzioni dei non iscritti è in materia di smart working, che ha in media il 13% ma il 17,1% fra i non iscritti (10,8% fra i rappresentanti), nella definizione dei premi di risultato; media 20,2%, ma fra i non iscritti il 23% e infine sulle misure di welfare aziendale; media 13,6%, che sale al 18% fra i non iscritti.

Tab. 14.8

		Rappresentante (Rsu, Rsa, Rls)	Iscritto/a al sindacato ma non rappresentante	Né rappresentante, né iscritto/a	Totale
<i>Inquadramento e retribuzione</i>	N	3949	12795	3546	20290
	%	70.1	67.8	69.7	68.5
<i>Formazione professionale</i>	N	1927	5378	1385	8690
	%	34.2	28.5	27.2	29.4
<i>Orari e/o turni di lavoro</i>	N	1403	3997	992	6392
	%	24.9	21.2	19.5	21.6
<i>Carichi di lavoro</i>	N	1622	4943	1110	7675
	%	28.8	26.2	21.8	25.9
<i>Salute e sicurezza sul lavoro</i>	N	1151	2563	440	4154
	%	20.4	13.6	8.6	14.0
<i>Aumento del personale stabile/ Stabilizzazioni</i>	N	1763	5380	1048	8191
	%	31.3	28.5	20.6	27.7
<i>Diritto alla disconnessione</i>	N	436	1514	360	2310
	%	7.7	8.0	7.1	7.8
<i>Smart working</i>	N	608	2490	869	3967
	%	10.8	13.2	17.1	13.4
<i>Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (es. congedi, permessi, ecc.)</i>	N	980	3251	897	5128
	%	17.4	17.2	17.6	17.3
<i>Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato</i>	N	1081	3726	1169	5976
	%	19.2	19.7	23.0	20.2
<i>Misure di welfare aziendale (es. assistenza sanitaria integrativa, rimborso spese scolastiche, ecc.)</i>	N	688	2410	918	4016
	%	12.2	12.8	18.0	13.6
<i>Totale</i>	N	5634	18879	5090	29603
	%	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Se dalle istanze di livello aziendale si passa a quelle nel *confronto con le istituzioni*, l'aumento dei salari si ripresenta in cima alle aspettative su cui il sindacato dovrebbe intervenire con più forza. Lo indicano due lavoratori su tre (68%), che a disposizione – anche qui – avevano tre risposte. Poco significativi, a riguardo, nell'ordine massimo di tre punti, gli scarti fra le tre tipologie. Seguono quasi ex equo la difesa/aumento dell'occupazione (44,7%) e il contrasto alla precarietà (42,4%). In entrambi i casi i non iscritti li segnalano con qualche punto in meno degli iscritti, ma nel caso della precarietà, la distanza fra i non iscritti e i rappresentanti inizia a diventare ragguardevole: 38,7% i primi e 50,1% i secondi. Spicca ancora, sopra il 20% (23,6%) per tutte e tre le tipologie, senza grosse differenze, l'attenzione per lo sviluppo dei servizi pubblici (es.: scuola, sanità, trasporti, etc.). E la lotta alle diseguaglianze (19,5%), un po' più evocata nelle risposte dei rappresentanti, con un ex equo fra iscritti e non iscritti (18,6/18,9%). Le altre voci elencate si collocano fra l'11% e il 14%. In quest'ultimo caso, si tratta dei sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione, riguardo ai quali i non iscritti stanno di oltre cinque punti i rappresentanti sindacali (17,1% contro 12,5%). Sulla stessa media si pone anche la programmazione dello sviluppo economico e sociale, ma qui senza sostanziali differenze fra le tre tipologie. In coda alla classifica, parecchio distanziato, sta il rafforzamento del ruolo delle istituzioni per la democrazia e per la pace: poco meno del 5%, appena di poco più su nel caso dei rappresentanti (5,6%), ma pur sempre molto lontano da tutte le altre questioni. Nonostante la compilazione del questionario sia avvenuto durante i mesi della guerra, e fossero già divenute abbastanza chiare le sue conseguenze anche sull'economia nazionale tutta, e delle famiglie, in termini di crisi settoriali e aumento del costo della vita. La natura eminentemente sindacale dell'inchiesta e del suo committente ha probabilmente indotto i rispondenti a dare, in questa sede, priorità alle questioni ritenute più strettamente inerenti alle caratteristiche e alle disponibilità dell'azione sindacale.

Riguardo all'*azione negoziale* – i suoi vari livelli ed ambiti – il 62,8% indica nel contratto nazionale lo strumento principale e, dato non privo di interesse, con dati pressoché identici, se non con una lieve prevalenza dei non iscritti rispetto agli iscritti. Con due risposte possibili a disposizione, la contrattazione aziendale, integrativa e di secondo livello, si colloca in seconda posizione, col 46,5% delle risposte, che sale a quasi al 50% fra i rappresentanti, per scendere al 43,8% fra i non iscritti. Si ricordi come il 42% totale, e addirittura il 57,5% dei non iscritti, non sapesse indicare se vi fosse o meno un contratto di questo tipo nel proprio ente o luogo di lavoro. Al terzo posto si colloca la richiesta di rafforzare il livello europeo ed internazionale della contrattazione collettiva; lo indica il 33,4% dei rispondenti, senza alcuna distinzione fra le tre tipologie. Un dato che può forse colpire, considerato il carattere a tutt'oggi rarissimo di questa pratica, circoscritta ad alcuni gruppi multinazionali di settori e comparti come l'elettrico/energetico, il bancario/assicurativo, l'automotive, l'agro-industria, i general contractors delle

costruzioni. Evidentemente, i rischi e i timori legati al dumping salariale internazionale e alle conseguenti delocalizzazioni si sono diffusi molto in questi anni, inducendo una parte della forza lavoro ad intuire e a ricercare forme di contrasto che solo un livello sovranazionale di intervento sindacale può contribuire a scongiurare, o comunque ad arginare. Sembra invece non riscuotere un'analoga preoccupazione il tema delle esternalizzazioni prodotte in casa, in termini di appalti, siti o filiere. È quanto si può forse dedurre dal modesto numero di indicazioni emerse riguardo ad un rafforzamento della contrattazione di questa natura. Forse perché ancora poco conosciuta e relativamente poco battuta, o perché con due sole risposte a disposizione, fatto sta che questa opzione scivola indietro nelle preferenze, a quota 8,3%, con una forbice fra il 13,8% dei rappresentanti e il 5,2% dei non iscritti.

Tab. 14.9

	Rappresentante			Totale
	Rappresentante (Rsu, Rsa, Rls)	Iscritto/a al sindacato ma non rappresentante	Né rappresentante, né iscritto/a	
Difesa e aumento dell'occupazione	N	2732	8550	13250
	%	48.4	45.3	44.7
Contrasto alla precarietà	N	2826	7769	12577
	%	50.1	41.1	42.4
Tutela dell'ambiente	N	616	2278	3537
	%	10.9	12.1	11.9
Sviluppo dei servizi pubblici (es. sanità, scuola, trasporti, ecc.)	N	1250	4668	7000
	%	22.2	24.7	23.6
Aumento dei salari	N	3908	12593	20158
	%	69.3	66.7	68.0
Sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione	N	703	2732	4312
	%	12.5	14.5	14.5
Contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione	N	950	2527	4117
	%	16.8	13.4	13.9
Lotta alle disuguaglianze	N	1264	3577	5794
	%	22.4	18.9	19.5
Programmazione dello sviluppo economico e sociale	N	882	2511	4127
	%	15.6	13.3	13.9
Rafforzare il ruolo delle istituzioni per la democrazia e per la pace	N	317	908	1418
	%	5.6	4.8	4.8
Totale	N	5640	18883	29644
	%	100.0	100.0	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

L'ultima delle domande di questa batteria sul sindacato, rivolta alle aspettative nei suoi riguardi, aveva come tema i *servizi*, con un massimo a disposizione di tre risposte. In testa alle preferenze, praticamente ex equo, si collocano l'*assistenza*

legale e in caso di *vertenze* (45,1%) e *l'assistenza per il reinserimento lavorativo* (44,7%). Nel primo caso, la quota degli iscritti sopravanza quella dei non iscritti di quasi nove punti (45,8% contro 36,9%). Nel secondo sono invece questi ultimi a prevalere, sia pur di poco, sugli iscritti. Che prevalgono invece in maniera più significativa in tema di *assistenza per l'indennità di disoccupazione*, che se in media raccoglie il 23,3% del totale, fra i non iscritti sale di oltre tre punti, che diventano cinque di differenza coi rappresentanti. Sono tutte opzioni che si collocano in cima alla graduatoria, rivelando quanto la questione della difesa del lavoro – inteso come sicurezza del posto ma anche come sistema di diritti da proteggere, a cominciare da quello contro eventuali abusi datoriali, presumibilmente in tema di licenziamenti, e nel campo del minimo vitale in caso di perdita – stiano in cima alle preoccupazioni dei lavoratori e delle loro richieste raccolte al sindacato. Al di là della sfera contrattuale e nel rapporto con le istituzioni politiche. Seguono a pari merito, *l'assistenza per i servizi sociali* e *l'assistenza fiscale/contabile*, entrambe al 30%, ma con una incidenza più alta dei non iscritti in tema di Caaf (35%). Raccolge il 23,3% l'idea di predisporre uno sportello online/telefonico, laddove meno appeal riscuote quella di mettere a disposizione spazi di aggregazione e co-working (11%, pur avallata da un numero lievemente superiore fra i rappresentanti (15,6%).

Tab. 14.10

		Rappresentante (Rsu, Rsa, Rls)	Iscritto/a al sindacato ma non rappresentante	Né rappresentante, né iscritto/a	
<i>Contrattazione di livello europeo e internazionale</i>	N	1847	6115	1574	9536
	%	33.1	33.7	32.9	33.4
<i>Contrattazione nazionale</i>	N	3591	11307	3014	17912
	%	64.4	62.2	63.0	62.8
<i>Contrattazione aziendale (integrativa / di secondo livello)</i>	N	2771	8388	2095	13254
	%	49.7	46.2	43.8	46.5
<i>Contrattazione di appalto, di sito, di filiera (regolamentare i rapporti con i committenti)</i>	N	770	1340	250	2360
	%	13.8	7.4	5.2	8.3
<i>Contrattazione sociale territoriale (es. protocolli per la legalità, servizi sociali, ecc.)</i>	N	982	3259	788	5029
	%	17.6	17.9	16.5	17.6
<i>Totale</i>	N	5576	18169	4783	28528
	%	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Che *conclusioni* trarre, alla fine di questa panoramica? La prima, che travalica questa specifica sezione dell'inchiesta, ma che qui può rilevare ancor più che altrove, è l'incidenza – preponderante – degli iscritti al sindacato, e segnatamente alla Cgil, nella composizione del campione. Al suo interno, la copertura di un incarico di rappresentanza si è rivelata di una qualche rilevanza, nell'accentuare – in alcune risposte – una maggiore inclinazione verso istanze di carattere

valoriale e universalistico, rispetto a quelle più strumentali e utilitaristiche, presenti nelle altre due tipologie, ed in special modo fra coloro che non sono iscritti al sindacato. Ciò è quanto ad esempio si riscontra rispetto alle motivazioni dell'iscrizione al sindacato o nel coinvolgimento alle attività sindacali. La rappresentanza e le assemblee nei luoghi di lavoro ricoprono un ruolo di primaria importanza nel saldare e nel rinnovare l'insediamento sindacale, e con esso i rapporti fra l'organizzazione e i lavoratori. Anche la rete dei servizi si conferma nel suo rilevante contributo nell'intercettare, su un piano individuale – ma non per questo meno denso di implicazioni collettive e solidali – il bisogno di tutela e di rappresentanza di un lavoro sempre più vulnerato dalla discontinuità dell'impiego, dalla complessità degli adempimenti in rapporto alla burocrazia statale, dalla crescente diversificazione delle provvidenze welfaristiche.

Tab. 14.11

		Rappresentante (Rsu, Rsa, Rls)	Iscritto/a al sindacato ma non rappresentante	Né rappresentante, né iscritto/a	Totale
Assistenza per l'indennità di disoccupazione	N	1184	4196	1248	6628
	%	21.9	23.7	26.6	23.8
Assistenza fiscale e contabile	N	1580	5382	1645	8607
	%	29.2	30.4	35.0	30.9
Assistenza legale e vertenze	N	2716	8118	1735	12569
	%	50.2	45.8	36.9	45.1
Forme di previdenza comple- mentare (assicurazioni convenzionate)	N	1229	3999	1079	6307
	%	22.7	22.6	23.0	22.7
Spazi di aggregazione e co-working	N	843	1763	454	3060
	%	15.6	9.9	9.7	11.0
Sportello online / telefonico	N	1301	4159	1023	6483
	%	24.1	23.5	21.8	23.3
Assistenza per i servizi sociali (casa, scuola, trasporti, ecc.)	N	1555	5344	1461	8360
	%	28.7	30.1	31.1	30.0
Assistenza per il reinserimento lavorativo	N	2807	7570	2068	12445
	%	51.9	42.7	44.0	44.7
Totale	N	5409	17731	4700	27840
	%	100.0	100.0	100.0	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fra le ragioni dichiarate da quanti non si sono iscritti al sindacato spicca – e deve suscitare più che una riflessione – quella di non conoscere le attività del sindacato, particolarmente diffusa, e qui la cosa non può invece sorprendere più di tanto, fra i giovani atipici. Quasi un terzo dei non iscritti la indica quale motivazione principale. Risposta *passé-partout*, forse, nella quale non può escludersi la volontà di dissimulare altre e meno confessabili ragioni; ad esempio il costo della tessera e delle trattenute sindacali sulla busta-paga. Che infatti segue a ruota, imputandosi al costo del tesseramento, ritenuto troppo elevato, la decisione di non

iscriversi. A dichiarare i propri timori per eventuali conseguenze ritorsive, da parte datoriale, solo il 10%. Su un piano se vogliamo più politico o “ideologico”, da segnalare lo scarto rilevante – pari al quadruplo – fra quanti imputano al sindacato di essere “troppo remissivo” (18,7%), e quanti invece lo giudicano “troppo antagonista” (4,7%). All'apparenza i più irriducibilmente critici sono quelli che non si iscrivono in quanto reputano il sindacato “inutile”; che costituiscono però una quota complessivamente contenuta di tutto il campione.

Sul piano delle relazioni industriali più strettamente intese – nel rapporto con le controparti datoriali – il contratto nazionale di categoria attesta il suo primato nell'ordine delle preferenze espresse dal campione, in ciò senza distinzioni significative fra delegati, iscritti e non iscritti. Come pure, senza reali distinzioni, il forte rilievo riconosciuto alla contrattazione decentrata. Sorprende, in positivo, l'interesse rivolto ad una contrattazione di livello internazionale, pur a dispetto della sua attuale eccezionalità, a testimoniare la diffusa consapevolezza di quanto oggi rilevi il potenziamento di strumenti sovranazionali di lotta, dinanzi alle sfide e alle minacce derivanti dalla delocalizzazione e dal dumping salariale esercitato nella catena globale del valore. Una aspettativa che doppia, nell'ordine delle preferenze, quella relativa ad una contrattazione di sito, appalto o filiera, su cui solo fra i delegati sindacali è emersa una consapevolezza relativamente più diffusa, seppur sempre piuttosto circoscritta (poco meno del 14%). I non iscritti confermano questa loro scelta non prendendo parte ad alcuna iniziativa sindacale (in tal senso poco meno della metà di loro), sebbene il 20% dichiarò di aver partecipato a delle assemblee sindacali nel corso dell'ultimo anno.

Riguardo ai temi sui quali dal sindacato ci si attende la profusione di uno sforzo ancora maggiore spicca nettamente – e la cosa non può certo sorprendere, oggi più che mai – quello salariale. Una vera e propria emergenza nazionale, e come tale già ampiamente assunta e condivisa nelle piattaforme programmatiche del sindacalismo confederale. Di certo nel caso della Cgil, che ad essa ha intitolato un capitolo centrale del suo programma congressuale, e su cui – nel corso del 2023 – ha preso il via una stagione di iniziative e mobilitazioni, sul versante contrattuale. Rileva qui sottolineare come riguardo alla richiesta di aumenti salariali, nettamente in cima all'elenco, l'incidenza delle preferenze fra i delegati sindacali e i non iscritti al sindacato risulti pressoché identica, a livello di quasi il 70%. Quanto a tutte le altre, merita di essere segnalata la maggiore predilezione dei non iscritti per temi come i premi di risultato, il welfare aziendale e lo smart working, con livelli comparativamente bassi su salute e sicurezza, laddove sindacalizzati e delegati si mostrano più sensibili a questioni come quella della formazione professionale, i carichi di lavoro, stabilizzazione dei precari e sicurezza e salute sul lavoro, con welfare aziendale e smart working in coda alle preferenze.

Anche sulle aspettative riguardo al rapporto fra il sindacato e le istituzioni, il tema mediamente più sentito rimane di gran lunga quello dell'aumento dei salari, su cui i sindacati si sono impegnati a sostegno di una riduzione strutturale del

cuneo fiscale e, nel caso della Cgil, per l'adozione di un salario minimo orario, sotto il quale la contrattazione collettiva non potrà in alcun caso scendere. Sempre fra le aspettative riposte nel confronto con le istituzioni, la seconda posizione è ricoperta dalla difesa e dell'aumento dell'occupazione e, al terzo posto, il contrasto alla precarietà. Ma, anche in questo caso, rileva sottolineare le differenze fra le tre tipologie del campione, come pure le materie su cui decisamente minore è risultato l'interesse, posto ovviamente il vincolo di potere esprimere solo un paio di preferenze. Nel primo caso, scarti degni di essere evidenziati si registrano nella maggiore focalizzazione dei sindacalizzati e delegati sulla difesa e sull'aumento dell'occupazione, sul contrasto alla precarietà (dove a spiccare verso l'alto è soprattutto il parere dei delegati, ancor più degli iscritti) e alle delocalizzazioni, laddove i non iscritti sopravanzano iscritti e delegati quando si tratta di sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione.

Cosa si colloca, infine, in coda alle preferenze del campione? Smart working e diritto alla disconnessione, ad esempio. Come pure il welfare aziendale, sia pure – per ciascuno di questi tre temi – con le differenze a cui si accennava prima, riguardo ai tre diversi spezzoni del campione. Nel rapporto con le istituzioni, scivolano in basso fra le priorità, temi come la democrazia e la pace, e la tutela dell'ambiente. Tre questioni quanto mai vitali, oggi, negli angosciosi scenari delle guerre, della crisi climatica e del declino della partecipazione elettorale, ma rispetto alle quali c'è da presumere che nel campione siano prevalse istanze più immediatamente lavoristiche e socio-economiche, consci della finalità e del committente dell'inchiesta. E di conseguenza, del messaggio che gli si è voluto far pervenire.

15.
Aspettative sindacali su contrattazione,
servizi e dialogo sociale
*Francesca Carrera, Beppe De Sario**

Introduzione

L'Inchiesta nazionale sulle condizioni di lavoro delle lavoratrici e dei lavoratori propone un mosaico composito di evidenze, dal quale emergono tratti specifici ed elementi trasversali in un quadro di concordanze e differenze. Le opinioni che i lavoratori stessi esprimono attraverso la sezione dedicata alle aspettative nei confronti del sindacato riflettono, pertanto, tale diversificazione insieme ad alcuni elementi di unità delle richieste emergenti dal mondo del lavoro. Anticipando alcuni aspetti dell'analisi, si può affermare che trasversalmente il tema della retribuzione tratteggia una questione salariale ampiamente diffusa tra lavoratori e lavoratrici. Alcune variabili relative alla collocazione sociale e anagrafica dei rispondenti forniscono ulteriori chiavi interpretative sulla diversità della domanda di miglioramento delle condizioni di lavoro e dell'orientamento dell'azione sindacale: genere, età, nazionalità, istruzione, reddito offrono punti di osservazione preziosi per specificare il profilo delle richieste che emergono da un mondo del lavoro sempre più sfaccettato. Tali differenze si intrecciano peraltro con diversi aspetti strutturali del sistema produttivo: la polarizzazione dimensionale delle aziende italiane, la diversità delle professioni, la dicotomia tra figure contrattuali standard e atipiche. Rispetto alle differenze settoriali, i numerosi approfondimenti di settore realizzati per l'Inchiesta restituiscono, nei rispettivi capitoli, con maggiore precisione la voce dei lavoratori.

Accanto a ciò, emerge una domanda di tutele e la necessità di una presenza tangibile del sindacato e dei rappresentanti dei lavoratori che sollecita una riflessione sulla postura organizzativa del sindacato stesso: presidio dei luoghi di lavoro "tradizionali", intervento sociale territoriale, estensione di tutele e servizi ritagliati intorno ai bisogni di una forza lavoro articolata (donne, migranti, giovani, maturi, atipici, disoccupati, etc.). L'azione sindacale sul campo, e in particolare la presenza di rappresentanti dei lavoratori e di relazioni sindacali a livello

* Francesca Carrera: Ricercatrice, Fondazione Di Vittorio.
Beppe De Sario: Ricamatore, Fondazione Di Vittorio.

di azienda paiono incidere sulle priorità e sulle richieste espresse da lavoratrici e lavoratori. Naturalmente, ciò riflette anche i noti limiti di diffusione (in particolare settoriali e dimensionali) della presenza sindacale e questo non può che rappresentare uno stimolo per una sua diffusione, per una maggiore prossimità e attivazione dei lavoratori, oltre che sollecitare una più ampia integrazione tra i diversi livelli dell'azione sindacale: la contrattazione nel luogo di lavoro, l'intervento sociale-territoriale, l'azione confederale più generale nei confronti delle istituzioni locali e del Governo nazionale.

L'inchiesta sulle condizioni di lavoro ha rilevato le aspettative dei lavoratori/trici attraverso domande specifiche focalizzate su quattro aree tematiche proprie dell'azione sindacale:

- la prima ha riguardato i principali aspetti del lavoro che andrebbero migliorati nella propria *impresa* (es. inquadramento e retribuzione, formazione professionale, carichi e orari di lavoro, conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro, salute e sicurezza etc.); le risposte a disposizione erano massimo tre;
- la seconda ha approfondito i *temi* sui quali il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le *istituzioni* (es. aumento dei salari, difesa dell'occupazione, lotta alle disegualianze, tutela dell'ambiente etc.); anche in questo caso le risposte a disposizione erano massimo tre;
- la terza ha indagato le *azioni* che il sindacato dovrebbe rafforzare, in particolare quindi i *livelli della contrattazione*: nazionale, aziendale, di livello europeo e internazionale, la contrattazione sociale territoriale etc.; in questo caso i lavoratori/trici potevano indicare massimo due priorità;
- la quarta ha riguardato i *servizi* che secondo i lavoratori/trici dovrebbero essere rafforzati dal sindacato, ovvero l'assistenza legale e le vertenze, l'assistenza per il reinserimento lavorativo, l'assistenza fiscale, l'assistenza per i servizi sociali quali casa, scuola e trasporti etc.; i rispondenti potevano fornire massimo 3 risposte.

La struttura del capitolo si articola in 4 paragrafi ciascuno dei quali ripercorre sostanzialmente le aree tematiche sopra dette che, secondo i lavoratori/trici, andrebbero rafforzate. La struttura dei paragrafi contiene una lettura analitica secondo diverse variabili relative a: *la rappresentanza*, ovvero la presenza o meno di una rappresentanza nei luoghi di lavoro e la presenza di contrattazione di secondo livello; *la dimensione socio anagrafica*, relativa al sesso, ai livelli di istruzione, all'età, alla cittadinanza dei lavoratori/trici; *le caratteristiche aziendali*, ovvero gli aspetti strutturali dell'impresa di appartenenza dei lavoratori quali il tipo di azienda, le dimensioni e settori; *il lavoro*, in particolare la professione, la tipologia contrattuale, l'inquadramento e il reddito. Infine il paragrafo 5 contiene un focus sulle aspettative dei/delle disoccupati/e, focalizzato sulla richiesta di azione sindacale verso le istituzioni, sulle azioni sindacali da rafforzare e sui servizi sindacali da implementare. Il capitolo in chiusura riporta un'appendice statistica con il dettaglio delle risposte per le principali variabili considerate.

15.1. Il miglioramento del lavoro in azienda secondo i lavoratori/trici

Il tema principale del miglioramento del lavoro in azienda è quello relativo a inquadramento e retribuzione, indicato da quasi il 70% dei rispondenti, con un notevole scarto (29,4%) dall'esigenza di formazione professionale, dall'aumento delle stabilizzazioni (27,7%) e da aspetti specifici dell'organizzazione del lavoro come i carichi di lavoro (26%), gli orari e i turni di lavoro (21,6%). Tra le dimensioni meno sentite dalla generalità dei lavoratori come ambiti di miglioramento del lavoro in azienda vi sono il diritto alla disconnessione, indicato dal 7,8% dei lavoratori, e lo Smart working (13,4%), quest'ultimo con una percentuale simile alle misure di welfare aziendale (13,5%) (tab. 15.1).

Tab. 15.1 - *Quali sono gli aspetti principali che andrebbero migliorati nella tua impresa? (max 3 risposte)*

	N	%
Inquadramento e retribuzione	20.466	68.5
Formazione professionale	8.787	29.4
Aumento del personale stabile/Stabilizzazioni	8.269	27.7
Carichi di lavoro	7.756	26.0
Orari e/o turni di lavoro	6.444	21.6
Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	6.022	20.2
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	5.183	17.3
Salute e sicurezza sul lavoro	4.207	14.1
Misure di welfare aziendale	4.048	13.5
Smart working	3.995	13.4
Diritto alla disconnessione	2.333	7.8
Totale	29.882	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Le aspettative di miglioramento dell'azienda possono essere osservate anzitutto attraverso la lente del contesto di relazioni sindacali e di *rappresentanza* nei luoghi di lavoro. Va premesso che la variabile relativa alla presenza o meno di una rappresentanza nei luoghi di lavoro, insieme alla presenza di contrattazione di secondo livello, si lega strettamente ad alcuni aspetti strutturali dell'impresa che occupa i lavoratori (tipo azienda, dimensioni, settore). Ciò è in qualche misura ovvio, se si considera la distribuzione assai differenziata della "sindacalizzazione" delle aziende italiane. Anche nel campione di rispondenti all'Inchiesta nazionale appaiono diversità significative: il 60,2% dei lavoratori occupati in aziende sindacalizzate lavora in imprese con 250 addetti o più; si tratta di imprese private per il 53,3% dei rispondenti; multinazionali italiane o estere nel 46,2%. Viceversa, tra i lavoratori di aziende non sindacalizzate, ben il 41,1% di essi è occupato in imprese al di sotto dei 50 addetti; si tratta di imprese private per quasi il 70% dei rispondenti (69,2%) e solamente nel 18,6% dei casi si tratta di lavoratori di multinazionali italiane o estere.

Questi sono solo alcuni aspetti strutturali che possono fornire una cornice interpretativa alle risposte dei lavoratori sul miglioramento delle condizioni di lavoro, tra chi è attivo in aziende sindacalizzate o senza la presenza di rappresentanze. Ciò premesso, tra i lavoratori delle aziende sindacalizzate la richiesta più diffusa è quella di interventi su inquadramento e retribuzione (68,6%), seguita da un gruppo di temi di miglioramento intorno al 27-30% (formazione professionale, aumento del personale/stabilizzazioni, carichi di lavoro); a distanza vengono le richieste di miglioramento del Premio di risultato e interventi sugli orari di lavoro (intorno al 20% delle risposte). Tra i lavoratori di aziende prive di rappresentanze, la prima richiesta è identica a quella degli altri lavoratori: inquadramento e retribuzione, con valori simili (68,4%). Seguono a distanza considerevole le altre richieste, con un ordine di priorità parzialmente differente rispetto ai lavoratori delle imprese sindacalizzate: al secondo posto vi è orari e turni di lavoro (27,6%); segue la formazione professionale su valori non trascurabili (25,4%).

Rispetto al *sexso*, le risposte di maschi e femmine (alla nascita) si concentrano con valori simili sui temi dell'inquadramento e della retribuzione (rispettivamente 69,9% e 67,4%). Le risposte femminili sono mediamente più elevate di 2-3 punti percentuali per quanto riguarda i carichi di lavoro, l'aumento del personale/stabilizzazioni, la conciliazione vita-lavoro; mentre risultano relativamente inferiori di quelle maschili per formazione professionale, salute e sicurezza, definizione degli obiettivi del Pdr.

Analizzando le aspettative per *livello di istruzione* dei rispondenti occorre premettere che il titolo di studio di lavoratori e lavoratrici è generalmente associato alla condizione sociale, ed è correlato ad altri elementi di collocazione professionale, reddito e in generale alle condizioni di lavoro. Non a caso le risposte alla domanda circa i temi di miglioramento dell'azienda e della prestazione di lavoro sono visibilmente connesse con le differenze di titolo di studio posseduto, con la parziale eccezione del richiamo a inquadramento e retribuzione che è largamente la prima risposta per tutti (sebbene vada dal 67,6% di chi possiede una qualifica professionale o diploma fino al 71,9% di chi raggiunge al massimo la licenza di scuola secondaria inferiore). Rispetto ai carichi di lavoro vi è ugualmente un'unità di vedute: circa 1 lavoratore su 4 lo ritiene un tema importante su cui intervenire, a prescindere dal titolo di studio posseduto. Segue un gruppo di risposte per le quali emerge una prevalenza dei titoli di studio superiori, sebbene contenuta, ad esempio per formazione professionale e aumento del personale/stabilizzazioni (dal 25% al 30%). Su altri elementi invece l'accento posto dai possessori di titoli di studio più bassi è marcato: miglioramento di orari e turni di lavoro (dal 28,9% dei più bassi titoli di studio al 14,5% di quelli più elevati) e per salute e sicurezza su lavoro (dal 25,1% al 9,4%).

Dall'analisi delle aspettative dei lavoratori/trici in base all'*età*, emerge che inquadramento e retribuzione sono le richieste più pressanti per tutti i lavoratori, con valori leggermente più elevati – intorno al 70% – per i più giovani fino a 49

anni, mentre per le età superiori si attestano intorno al 65-66%. Stabilizzazioni e formazione professionale sono richieste in misura importante, intorno al 25-30% dei rispondenti, con valori che crescono lievemente con il crescere dell'età. Anche i valori di salute e sicurezza e carichi di lavoro crescono con l'età; mentre l'enfasi su interventi relativi agli orari e ai turni è particolarmente concentrata sui più giovani (31,4% per i lavoratori fino a 34 anni, rispetto a una media delle risposte che si attesta sul 21,6%), come d'altra parte per gli interventi di conciliazione (23,3% per lavoratori fino a 34 anni, contro una media del 17,3%).

Gli interventi su inquadramento e retribuzioni uniscono le richieste di lavoratori *italiani, stranieri e nati all'estero/naturalizzati*, con valori compresi tra 65% e 70% dei rispondenti. Le distanze più appariscenti (in particolare confrontando i lavoratori italiani e quelli non Ue) compaiono per orari di lavoro e turni (dal 21,2% degli italiani fino al 39,6% per gli stranieri non Ue), salute e sicurezza (dal 13,7% degli italiani al 23,3%), definizione degli obiettivi del Pdr (dal 20,3% degli italiani al 12,7%). Gli altri temi più rilevanti seguono a distanza (per circa un quarto dei lavoratori), in particolare formazione professionale, carichi di lavoro, aumento del personale e stabilizzazioni, permessi e congedi, welfare aziendale. Questi mostrano differenze limitate, sebbene con valori sempre più elevati per i lavoratori italiani. Quasi esclusive per i lavoratori italiani sono le richieste di miglioramento dello smart working (dal 13,7% degli italiani a meno del 5% complessivamente per gli stranieri). I valori dei naturalizzati sono mediamente vicini a quelli degli italiani, o collocati in posizione intermedia tra italiani e stranieri, con l'eccezione di salute e sicurezza: lo segnala come tema di miglioramento circa 1 lavoratore nato all'estero/naturalizzato su 5, con valori analoghi a quelli degli stranieri Ue e non Ue.

Con valori compresi tra il 65% e il 70% circa dei rispondenti all'Inchiesta nazionale, i lavoratori considerati secondo le *dimensioni dell'impresa in cui sono occupati* richiedono interventi su inquadramenti e retribuzione. Le richieste su carichi di lavoro, aumento occupazione e stabilizzazioni crescono con l'aumentare delle dimensioni aziendali, mentre quelle su orari e turni sono più diffuse tra le piccolissime imprese (fino a 15 dipendenti) e tra le più grandi (250 addetti e più). L'intervento sugli obiettivi del Pdr è naturalmente più presente tra i lavoratori delle imprese più strutturate, ma va evidenziato che circa 1 lavoratore su 5 tra quelle fino a 15 dipendenti richiede misure di miglioramento (o di accesso) su questo tema. Le richieste riguardo a formazione professionale, permessi e congedi, welfare aziendale sono diffuse in misura analoga tra i rispondenti occupati in aziende di diversa dimensione.

Il *reddito* allude per diversi aspetti alla posizione professionale e alle condizioni di lavoro. Di conseguenza, le differenze di reddito dichiarato dai rispondenti all'Inchiesta nazionale si riflettono negli ambiti di miglioramento, a partire da quello su inquadramento e retribuzione che risulta il più diffusamente indicato: da circa i tre quarti dei lavoratori con redditi tra 15 e 20mila euro, scende al 60,3%

per coloro che hanno una retribuzione tra 30 e 35mila euro/anno. Valori sostanzialmente trasversali alla condizione di reddito dei lavoratori sono associati a interventi sui carichi di lavoro, alla formazione professionale, all'aumento del personale/stabilizzazioni, a congedi e welfare aziendale. Valori crescenti con il crescere dei redditi sono associati alle richieste su smart working e obiettivi del Pdr. I temi su cui insistono maggiormente i redditi più bassi sono orari e turni e salute e sicurezza.

Gli interventi di miglioramento su inquadramento e retribuzione sono largamente maggioritari tra le diverse *professioni*, con picchi superiori al 70% tra le figure operaie, nel lavoro intellettuale e scientifico specializzato, nei servizi socio-sanitari (a bassa e alta specializzazione). La richiesta di miglioramento su turni e orari è differenziata per professione: i lavoratori dei servizi socio-sanitari esprimono valori tra il 25% (alta specializzazione) e il 35% (bassa specializzazione), le figure operaie e tecniche su questo tema si collocano intorno al 25-30%, quelle intellettuali e impiegatizie con valori sotto il 20%, mentre gli addetti alle vendite raggiungono valori tra circa il 45% (alta specializzazione) e il 60% (bassa specializzazione). Salute e sicurezza sul lavoro sono segnalati da circa un quarto delle figure operaie e tecniche, ma anche da oltre il 20% degli addetti alle vendite a bassa specializzazione. I carichi di lavoro sono segnalati da circa il 30% dagli operai generici, dai lavoratori occupati nei servizi socio-sanitari (35% per quelli a bassa specializzazione), ma anche dai lavoratori amministrativi specializzati.

Retribuzioni e inquadramento sono un'urgenza segnalata da tutte le *tipologie contrattuali*, dai dipendenti full-time fino agli atipici, con valori tra il 66% e il 69%. Differenze emergono rispetto al tema degli orari e dei turni, sul quale occorre intervenire per il 30,4% dei dipendenti part-time, contro il 18,9% di quelli full-time. Riguardo agli interventi sui carichi di lavoro, prevalgono i dipendenti (26-27%) rispetto agli atipici (18,4%), mentre su aumento occupazione e stabilizzazioni sono più diffuse le risposte degli atipici (40,4%, contro 25-26% dei dipendenti). Il Premio di risultato sembra marginale nell'orizzonte degli atipici, infatti è segnalato come tema di potenziale miglioramento dal 12,8% contro il 22,3% dei dipendenti full-time.

15.2. Il confronto con le istituzioni

Le aspettative dei lavoratori rispetto ai temi sui quali il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni riguardano prevalentemente le questioni economiche e occupazionali: il 68% dei lavoratori/trici ha indicato come priorità l'aumento dei salari, il 44,7% la difesa e l'aumento dell'occupazione e il 42,4% il contrasto alla precarietà. A seguire il gruppo di risposte che riguarda le tematiche sociali e di sviluppo: il 23,7% ha indicato lo sviluppo dei servizi pubblici; il 19,5% la lotta alle disuguaglianze; la programmazione dello

sviluppo economico e sociale e il contrasto delle delocalizzazioni raggiungono il 13,9%; i sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione il 14,5 %. La tutela dell'ambiente come priorità nel confronto con le istituzioni è stata indicata dall'11,9% dei lavoratori/trici; il rafforzamento del ruolo delle istituzioni per la democrazia e la pace dal 4,8% (tab. 15.2).

Tab. 15.2 - Su quali temi il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni? (max 3 risposte)

	N	%
Aumento dei salari	20.347	68,0
Difesa e aumento dell'occupazione	13.385	44,7
Contrasto alla precarietà	12.696	42,4
Sviluppo dei servizi pubblici (es. sanità, scuola, trasporti, ecc.)	7.082	23,7
Lotta alle disuguaglianze	5.862	19,5
Sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione	4.358	14,5
Programmazione dello sviluppo economico e sociale	4.162	13,9
Contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione	4.147	13,9
Tutela dell'ambiente	3.564	11,9
Rafforzare il ruolo delle istituzioni per la democrazia e per la pace	1.432	4,8
Totale	29.933	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Riguardo la *rappresentanza* nei luoghi di lavoro, la vicinanza sul campo delle relazioni con il sindacato e con i rappresentanti dei lavoratori può influire sull'orizzonte di richieste più generali e sulle aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici. Ad esempio, tra coloro che non hanno alcuna presenza di rappresentanze sul luogo di lavoro, quasi 3 lavoratori su 4 (72,2%, contro il 66,8% di coloro che hanno una rappresentanza), chiedono un impegno del sindacato per l'aumento dei salari. Le rappresentanze dei lavoratori possono, oltretutto, stipulare accordi di secondo livello, e l'assenza di tali accordi si riflette a sua volta sulle richieste dei lavoratori: tra chi segnala l'assenza (o non conosce la presenza) di un accordo di secondo livello vigente, la richiesta di aumenti dei salari supera il 70% dei rispondenti (71,2%, contro il 64,2% di coloro che riportano un accordo di secondo livello); in generale la densità di richieste è inferiore tra coloro che non hanno una contrattazione di secondo livello (eccetto che per la richiesta di contrasto della povertà e disoccupazione).

Rispetto al *nesso*, le risposte dei rispondenti maschi e femmine si focalizzano, allineandosi anche nei valori, in particolare sull'aumento dei salari (intorno ai due terzi), difesa dell'occupazione e contrasto della precarietà. Le differenze più appariscenti compaiono sul tema del contrasto di delocalizzazioni e finanziarizzazione (17,1% maschi, 11,2% femmine) e sviluppo dei servizi pubblici (19,2% maschi, 27,3% femmine).

Rispetto al livello di istruzione, vi è forte consenso sulla difesa dell'occupazione e aumento dei salari, ma con valori più elevati in particolare tra i lavoratori

con bassi *titoli di studio*. Divergenze appaiono su tematiche che dovrebbero essere complementari e integrate nell'agenda sindacale: lotta alle diseguaglianze, contrasto della precarietà, sviluppo dei servizi pubblici, programmazione dello sviluppo economico e sociale sono indicate in misura più alta al crescere del titolo di studio; mentre i sostegni per povertà e disoccupazione mostrano valori decrescenti in rapporto al crescere del titolo di studio.

Le risposte articolate per classi di *età* si concentrano largamente sull'aumento dei salari, pur con differenze di peso: da circa i tre quarti dei lavoratori/trici fino a 34 anni al 60% circa di chi ha 60 anni o più. I valori delle risposte su difesa/aumento dell'occupazione e contrasto della precarietà superano il 40%, crescendo con l'avanzare delle età. Analogamente, ma su valori crescenti dal 20% al 28% circa, si attestano le richieste di sviluppo dei servizi pubblici.

La richiesta di azione sindacale verso le istituzioni è più marcata, tra gli *stranieri*, a proposito di sostegni in caso di povertà/disoccupazione (22,7% non UE, 26,3% UE, contro 14,1% italiani); lotta alle diseguaglianze (in particolare non UE); minore spazio per il contrasto della precarietà.

Le risposte più diffuse (difesa e aumento dell'occupazione, contrasto della precarietà, aumento dei salari) non si distinguono in misura sensibile in base alla *dimensione aziendale*. Valori più elevati si registrano rispetto al contrasto della povertà per i lavoratori delle imprese sotto i 15 dipendenti (circa il 20% dei rispondenti). Valori più elevati per contrasto della finanziarizzazione e delocalizzazioni, programmazione dello sviluppo economico, sostegno dei servizi pubblici paiono correlati al crescere delle dimensioni aziendali.

Le aspettative in relazione alla difesa/aumento dell'occupazione e al contrasto della precarietà vedono un consenso trasversale tra i lavoratori/trici delle diverse fasce di *reddito*. In assoluto, la risposta più valorizzata è quella relativa all'aumento dei salari, in particolare per i redditi tra 10 e 20mila euro (circa i tre quarti dei rispondenti). I valori relativi ai sostegni in caso di povertà/disoccupazione decrescono con il crescere del reddito (dal 25% di chi ha un reddito fino a 5.000 euro al 13,4% di chi guadagna oltre 40mila euro). L'andamento crescente delle tematiche di politica economica e sociale più generale (servizi pubblici, lotta alle diseguaglianze, programmazione dello sviluppo) così come il contrasto di delocalizzazioni/finanziarizzazione è invece associato al crescere del reddito.

Riguardo le *professioni*, tra il lavoro operaio (generico, specializzato) l'enfasi sulla richiesta di maggiore salario è ancora più accentuata della media, e arriva a circa i tre quarti dei rispondenti. La richiesta di contrasto della precarietà è più trasversale, e si concentra sulle figure operaie addette a impianti fissi e linee di montaggio, sugli operai qualificati, ma soprattutto diffusamente sui lavori impiegatizi e intellettuali e quelli scientifici specializzati (per costoro raggiunge il 50,4% dei rispondenti). La richiesta di rafforzamento dei servizi sociali è polarizzata tra la minore enfasi delle professioni operaie (10-15%) e la maggiore diffusione tra quelle impiegatizie (22-23%) e intellettuali specializzate (35,8%).

Analizzando le aspettative in base alla *tipologia contrattuale*, le maggiori differenze si segnalano tra i dipendenti “stabili” (full-time e part-time) e quelli atipici, in particolare nel dato che vede la richiesta di confronto negoziale per contrastare la precarietà (58,7% dei rispondenti atipici), diffusa in misura quasi analoga a quella relativa alla retribuzione (63%). Più accentuata è anche la richiesta da parte degli atipici di misure di contrasto della povertà. Al contrario, la maggiore stabilità (specie in regime full-time) è associata alla richiesta di politiche complessive di sviluppo, di contrasto delle diseguglianze, di tutela dell’ambiente e di sviluppo dei servizi pubblici.

15.3. Le azioni sindacali

Le aspettative dei lavoratori/trici in merito alle dimensioni dell’azione sindacale da rafforzare sono state indagate in relazione ai diversi livelli della contrattazione. Il primo livello si riferisce alla contrattazione nazionale, indicata dal 62,7% dei rispondenti, seguita dalla contrattazione aziendale/di secondo livello (46,4%), dalla contrattazione di livello europeo/internazionale (33,4%) e dalla contrattazione sociale territoriale, priorità indicata dal 17,7% dei lavoratori/trici. Infine la contrattazione di appalto, sito e filiera è indicata come una priorità dall’8,3%, dato quest’ultimo che come si vedrà è maggiormente accentuato per determinati profili di lavoratori (tab. 15.3).

Tab. 15.3 - *Quali azioni dovrebbe rafforzare il sindacato? (max 2 risposte)*

	N	%
Contrattazione nazionale	18.065	62.7
Contrattazione aziendale (integrativa / di secondo livello)	13.373	46.4
Contrattazione di livello europeo e internazionale	9.623	33.4
Contrattazione sociale territoriale	5.089	17.7
Contrattazione di appalto, di sito, di filiera	2.395	8.3
Totale	28.800	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

Riguardo la variabile relativa alla presenza o meno di una *rappresentanza* nei luoghi di lavoro, per le azioni sindacali va anzitutto segnalata la centralità della contrattazione nazionale, il cui rafforzamento è richiesto da lavoratori e lavoratrici con valori intorno al 60%, a prescindere dalla presenza o meno di rappresentanze nei luoghi di lavoro e dalla vigenza di contrattazione di secondo livello. Le richieste di coloro che non hanno rappresentanze mostrano delle specificità: l’enfasi sulla contrattazione di secondo livello è sensibilmente più bassa, secondo una probabile logica di assenza di opportunità di praticarla più che di minore preferibilità (39%, contro il 55,5% di coloro che già hanno un contratto vigente di secondo livello). Ancora più limitata la richiesta di rafforzamento della con-

trattazione di secondo livello tra coloro che non hanno rappresentanze nei luoghi di lavoro: 35,1% contro 49,7%.

Analizzando i dati in relazione al *sex*, i valori sono appaiati per quanto riguarda la contrattazione nazionale (intorno al 62-64%) e quella europea e internazionale (31,3% femmine, 36% maschi). Le differenze più significative appaiono per i livelli di maggiore “prossimità”: la contrattazione aziendale/di secondo livello è maggiormente indicata dai maschi (50,8% contro 42,7%), mentre rispetto alla contrattazione sociale territoriale la prevalenza è femminile (20,5% contro 14,3%). Risulterebbe complesso approfondire in questa sede, e con i dati a disposizione, i differenti orientamenti di genere in rapporto ad aspetti di differenza culturale. Gli orientamenti emersi possono invece essere spiegati ragionevolmente considerando la collocazione socio-professionale di chi risponde, in questo caso maschi e femmine. Come si osserverà rispetto ad altre variabili sociali associate ai rispondenti, l’orientamento delle aspettative è sempre calato nel contesto in cui maturano i giudizi e le richieste. Ciò significa che nessuna risposta emerge in un ambiente neutro, o ideale, all’interno del quale tutti e tutte le rispondenti hanno i medesimi bisogni e il medesimo orizzonte di opportunità per poter valutare la preferibilità o meno di un’opzione, esprimere un suggerimento o una richiesta rivolta alle organizzazioni sindacali. In estrema sintesi, e per tornare alla domanda sui diversi livelli dell’azione sindacale, la minore insistenza delle donne sull’importanza della contrattazione di secondo livello ha più a che vedere con la più ampia collocazione femminile nei settori a minore diffusione della contrattazione aziendale, che in questo modo orienta le risposte sull’importanza di un’azione sindacale collocata a quei livelli. Analogamente, la quota più ampia di donne che sollecitano l’impegno sindacale verso la contrattazione sociale territoriale può risultare dalla più fragile tutela contrattuale che caratterizza il lavoro delle donne (per collocazione settoriale, professionale).

Una dinamica non dissimile si registra per i livelli dell’azione sindacale sollecitati dei lavoratori stranieri: la contrattazione sociale-territoriale raggiunge valori considerevoli (29,1% per gli stranieri non Ue, 24,8% per quelli Ue, 17,4% per gli italiani). Il richiamo al rafforzamento della contrattazione nazionale e di quella integrativa sono sensibilmente più bassi rispetto agli italiani: dal 63,2% per questi ultimi, al 48,9% e 41,5% rispettivamente per stranieri Ue e non Ue; quella integrativa va dal 47% per gli italiani al 33,8% e 29,5% per stranieri Ue e non Ue. Più elevata (specie per i non Ue) è la richiesta di contrattazione su appalti, sito, filiera (17,4% non Ue, 8,2% italiani).

Rispetto ai livelli di istruzione, trasversale è il consenso sulla contrattazione nazionale (sebbene con valori in aumento in rapporto al crescere dei *titoli di studio*) e su quella europea/internazionale. Differenze risultano per la contrattazione aziendale/di secondo livello (è una priorità per il 40% dei lavoratori con bassi titoli, contro circa il 47% per gli altri), anche come riflesso della collocazione dei lavoratori con bassi titoli di studio (e basse qualifiche) in settori/aziende con

minore rappresentanza e tutela sindacale. La contrattazione sociale è un'opzione leggermente più diffusa tra le risposte degli alti titoli di studio (20% contro 16% circa). Quella su appalti, sito, filiera è invece una richiesta in particolare dei bassi titoli di studio (10,2% contro 6,8% degli alti titoli).

Una lettura delle preferenze relative ai livelli della contrattazione in rapporto all'età dei lavoratori, vede il prevalere di quella nazionale (in particolare per i più giovani), mentre quella aziendale/di secondo livello è più evidenziata dalle classi di età centrali (tra 35 e 59 anni), riflesso di un livello più elevato di inclusione occupazionale, in aziende più strutturate in cui vi è maggiore abitudine/opportunità di contrattazione integrativa. I valori associati alla contrattazione sociale territoriale crescono leggermente con il crescere delle età (dal 15,9% degli under 35 fino al 22% degli over 59).

La contrattazione nazionale risulta ampiamente la priorità per i lavoratori di tutte le *classi dimensionali di impresa* (intorno al 60% dei rispondenti). Viceversa è maggiormente associata alle imprese sopra i 15 dipendenti la priorità espressa per la contrattazione di secondo livello (ma non va trascurato circa un terzo di quelli sotto i 15 dipendenti che si esprimono in tal senso). La contrattazione sociale territoriale è riportata più diffusamente tra le risposte dei lavoratori di imprese fino a 15 dipendenti (circa il 21%, contro il 16,4% di quelli occupati in imprese con 250 dipendenti o più) segnalando l'importanza del presidio territoriale del sindacato per i lavoratori attivi nel tessuto d'impresa più frammentato.

La contrattazione nazionale è la risposta più valorizzata dai lavoratori/trici (eccetto che per i redditi da 40mila euro in su), in particolare per chi ha redditi bassi e medio-bassi (da 15mila a 25mila euro). La richiesta di rafforzamento della contrattazione di secondo livello vede un andamento nettamente legato al reddito: dal 25,5% dei redditi fino a 5.000 euro al 57,7% di chi guadagna 40mila euro o più, mostrando una "desiderabilità" che è probabilmente correlata alla verosimile presenza o all'effettiva possibilità della contrattazione stessa in azienda (la si considera importante, nella misura in cui è praticabile). La contrattazione sociale territoriale e quella su appalti, sito, filiera vedono invece un andamento inverso, e cioè più elevata la richiesta da parte di chi ha redditi più bassi. È chiaro che ciò rispecchia la presenza o meno di un orizzonte di opportunità negoziali (ovvero la possibilità o meno che una contrattazione di secondo livello possa svilupparsi) a favore dei lavoratori con i redditi più bassi.

La contrattazione nazionale è ritenuta importante da oltre il 60% dei rispondenti, con picchi di quasi il 70% tra le *professioni* intellettuali specializzate. Valori intorno al 56% risultano per le figure operaie più fragili (operai generici), ma non per gli addetti a impianti fissi e linee di montaggio (63,2%), prevalentemente addetti nella manifattura. Analoga debolezza (o scoraggiamento) si riscontra per la contrattazione di secondo livello: dal 57,2% del lavoro amministrativo specializzato al 36,2% del lavoro operaio generico.

Il rafforzamento della contrattazione nazionale è una richiesta maggioritaria e

trasversale tra i lavoratori, anche considerando le diverse *figure contrattuali* (intorno al 60% dei rispondenti). Le richieste degli atipici sono più spiccate nel caso della contrattazione sociale territoriale, mentre la distanza tra essi e i dipendenti full-time è evidente nella domanda di rafforzamento della contrattazione di secondo livello (rispettivamente 31% e 49,9%), risposta che – come nei casi degli stranieri, delle donne, delle classi di reddito più basse – più che a una vera e propria scarsa preferenza, alla prova dei fatti allude a una distanza dall'orizzonte delle opportunità concrete (di ottenere un contratto integrativo). Difatti, se si considerano solo coloro che dichiarano di non avere un contratto di secondo livello (o di non sapere se presente), la richiesta di rafforzamento si abbassa ulteriormente tra gli atipici, mentre non cala l'importanza attribuita alla contrattazione nazionale e cresce quella per la contrattazione sociale territoriale.

15.4. Servizi sindacali

Tra le aspettative dei lavoratori/trici sui servizi che il sindacato dovrebbe rafforzare, la maggioranza delle risposte si colloca, con dati simili, tra l'assistenza legale e l'assistenza per il reinserimento lavorativo rispettivamente espresse dal 45,1% e dal 44,7% dei rispondenti. Seguono i servizi di assistenza fiscale e contabile (30,9%) e l'assistenza per servizi sociali quali la casa, la scuola i trasporti etc (30,1%). Circa un lavoratore su quattro è interessato all'assistenza per indennità di disoccupazione (23,8%), all'attivazione di sportelli online (23,3%), a forme di previdenza complementare/assicurazioni (22,7%). Circa un lavoratore su dieci (11%) richiede spazi di aggregazione e co-working (tab. 15.4).

Tab. 15.4 - *Quali servizi dovrebbe rafforzare il sindacato? (max 3 risposte)*

	N	%
Assistenza legale e vertenze	12.672	45.1
Assistenza per il reinserimento lavorativo	12.574	44.7
Assistenza fiscale e contabile	8.685	30.9
Assistenza per i servizi sociali (casa, scuola, trasporti, ecc.)	8.448	30.1
Assistenza per l'indennità di disoccupazione	6.684	23.8
Sportello online / telefonico	6.549	23.3
Forme di previdenza complementare (assicurazioni convenzionate)	6.352	22.6
Spazi di aggregazione e co-working	3.091	11.0
Totale	28.104	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Quasi un lavoratore su due, tra coloro che non hanno *rappresentanze* nei luoghi di lavoro, chiede al sindacato di rafforzare l'assistenza per il reinserimento lavorativo (47,2%), a distanza vi sono l'assistenza legale (39,3%) e l'assistenza per l'indennità di disoccupazione (31,4%); segue la richiesta di assistenza per

l'accesso ai servizi sociali (26,8%), legata quindi all'azione sociale territoriale della negoziazione sindacale. Tra coloro che invece hanno forme di rappresentanza dei lavoratori, la richiesta più forte si concentra sull'assistenza legale e per le vertenze di lavoro (46,9%), quasi appaiata all'assistenza per il reinserimento lavorativo (44,1%); significativa la richiesta di assistenza per l'accesso ai servizi sociali (31%).

Dall'analisi dei dati in relazione al *sex*, emerge che l'assistenza legale e il reinserimento lavorativo sono le risposte prevalenti sia dei maschi sia delle femmine (oltre il 40% dei rispondenti, e fin quasi al 50% per i maschi). Valori più alti per le risposte femminili si concentrano sull'assistenza per i servizi sociali e sportello online/telefonico, con una presenza più spiccata delle più giovani (under 50). Valori elevati e analoghi tra i rispondenti risultano per la richiesta di assistenza fiscale, assistenza legale e reinserimento lavorativo.

Netto calo dei valori al crescere dei *titoli di studio* si registra per l'assistenza in caso di indennità di disoccupazione (37% contro 16,5%). Mentre valori in aumento al crescere dei titoli di studio emergono per i servizi più "promozionali": previdenza complementare e assicurazioni, spazi di aggregazione e co-working, sportello online/telefonico e assistenza per i servizi sociali.

Anche considerando le *differenze d'età*, i servizi sindacali più valorizzati si confermano quelli relativi ad assistenza legale/vertenze, reinserimento lavorativo, assistenza per servizi sociali, i primi due con valori crescenti legati al crescere delle età. I più giovani enfatizzano le risposte su assistenza per indennità di disoccupazione, assistenza fiscale, spazi di co-working.

Rispetto ai servizi offerti dal sindacato, quelli più richiesti tra gli *stranieri* (in assoluto, e anche in rapporto agli italiani) sono assistenza per indennità di disoccupazione e per l'accesso ai servizi di natura sociale, ovvero quelli che mostrano in controtelaio la maggiore fragilità occupazionale degli stranieri e le necessità di accesso al welfare locale e nazionale (un orientamento non a caso correlato a una più diffusa richiesta di contrattazione sociale territoriale). Su valori inferiori a quelli degli italiani si colloca la richiesta di rafforzamento dei servizi di tutela legale e vertenze, in particolare per gli stranieri più fragili: stranieri non Ue 33%, contro il 45,2% degli italiani.

Calano i valori al crescere delle *dimensioni aziendali* per assistenza al reinserimento lavorativo e all'indennità di disoccupazione. Cresce invece per i lavoratori delle imprese più grandi la richiesta di assistenza legale, assicurazioni convenzionate/integrative, spazi di co-working; mentre più trasversale è la richiesta di assistenza per i servizi sociali, sportello telefonico, assistenza fiscale.

Valori in aumento in relazione al crescere del *reddito* per la richiesta di servizi di assistenza e "promozionali" (assistenza legale e vertenze, co-working, assicurazioni e servizi integrativi), mentre in corrispondenza dei bassi redditi i valori sono più elevati per i servizi di "protezione" (assistenza per indennità di disoccupazione, per reinserimento lavorativo). Più marcata la richiesta di assistenza

sui servizi sociali da parte dei redditi più elevati (segno di un probabile gap informativo dei lavoratori/trici più marginali e meno strutturati nel luogo di lavoro).

Differenze si ritrovano anche nella richiesta di servizi rivolta al sindacato a seconda dei *gruppi professionali* dei rispondenti. L'assistenza per indennità di disoccupazione supera ampiamente il 30% tra le figure operaie, mentre è inferiore al 20% per le figure impiegatizie e per le professioni intellettuali (con l'eccezione del lavoro impiegatizio esecutivo: 22,6%). Richieste di servizi per il reinserimento lavorativo sono assai diffuse trasversalmente alle figure professionali (intorno al 45-50% dei rispondenti, leggermente più accentuate tra le figure operaie). L'assistenza per l'accesso ai servizi sociali è intorno al 25% per le figure operaie e al 30% per le figure impiegatizie e intellettuali. Spazi di aggregazione e co-working sono polarizzati tra circa il 5% delle figure operaie e il 15% di quelle impiegatizie e scientifiche-intellettuali. L'assistenza legale e per vertenze è superiore mediamente al 40%, con picchi intorno al 45% per il lavoro impiegatizio specializzato e per quello intellettuale.

In relazione alla *tipologia contrattuale*, i servizi maggiormente richiesti da parte dei lavoratori atipici si concentrano sull'assistenza in caso di disoccupazione e reinserimento lavorativo; mentre meno accentuata (pur sempre intorno a un terzo dei rispondenti) è la richiesta di assistenza legale e per eventuali vertenze di lavoro.

15.5. L'aumento dell'occupazione e il reinserimento lavorativo: un focus sui disoccupati

Come già accennato, l'Inchiesta nazionale si è rivolta anche alle lavoratrici e ai lavoratori disoccupati. Nel complesso sono stati raccolti 1.501 questionari, i cui rispondenti per il 55,9% sono disoccupati da meno di un anno. I questionari sono stati completati selettivamente nelle sole sezioni anagrafica, rappresentanza e partecipazione alle iniziative sindacali, nonché nelle domande relative alle aspettative nei confronti del sindacato.

Riguardo agli aspetti principali sui quali il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel *confronto con le istituzioni*, la difesa e l'aumento dell'occupazione risulta la risposta più valorizzata dai disoccupati (58,7%), insieme all'aumento dei salari (47,6%). Seguono i temi legati alle esigenze di maggiore protezione di chi è in cerca di lavoro: contrasto della precarietà (35,6%, quasi il 40% per i disoccupati da meno di un anno) e sostegni in caso di povertà (34,9%, oltre il 40% per i disoccupati di più lungo periodo). Sulle aspettative dei disoccupati in merito al rafforzamento delle *azioni sindacali*, la richiesta più diffusa si concentra sul livello nazionale (56,9%), mentre assai più contenuta, per ragioni evidenti, è quella di contrattazione di secondo livello. Peraltro, questa si colloca al di sotto della contrattazione sociale territoriale, richiesta dal 31,8% (in particolare i disoccupati di

più lungo periodo). Infine i *servizi sindacali* più richiesti sono quelli per l'assistenza al reinserimento lavorativo: lo richiedono 7 rispondenti su 10. Segue l'assistenza per l'indennità di disoccupazione (42,2%), l'assistenza legale (più alta per i disoccupati da meno di un anno) e quella per l'accesso ai servizi sociali (più elevata per i disoccupati di più lungo periodo).

15.6. Conclusioni: ridurre le distanze tra lavoratori, andare verso le “periferie” del lavoro

Risulta complesso fornire una lettura unificante delle aspettative espresse da lavoratrici e lavoratori attraverso le risposte all'Inchiesta nazionale. Vi sono tuttavia alcuni aspetti che vanno segnalati, e che possono stimolare l'azione di tutela e rappresentanza sindacale, sostenendone la diffusione e l'innovazione. Emerge la centralità della contrattazione nazionale, del suo rafforzamento ed estensione: richiesta trasversale rispetto alle principali caratteristiche di lavoratori e lavoratrici (sesso alla nascita, livelli di istruzione, età, classi di reddito, tipologia contrattuale, etc.). Più accentuate le differenze che si concentrano sulla contrattazione di secondo livello, ma – come accennato – più che una valutazione di merito, per determinati gruppi di lavoratori (donne, bassi redditi, bassi livelli di istruzione, lavoratori/trici atipiche) ciò sembra illustrare la distanza di costoro dall'orizzonte di praticabilità della contrattazione in azienda, ovvero uno scoraggiamento rispetto alla possibilità di poterne godere. C'è da chiedersi se questi valori non esprimano una richiesta implicita per un'azione sindacale che conduca all'estensione della contrattazione integrativa. Particolare è la posizione degli immigrati, che mostrano rilevanti distanze dalle risposte degli italiani sia rispetto alla contrattazione nazionale sia di secondo livello, mentre più spiccata è la richiesta di un'azione sindacale che si concentri su sito/filiera, appalto e contrattazione sociale territoriale, mostrando una combinazione di richieste che allude a una diversa condizione sociale complessiva in cui sono accentuati, allo stesso tempo, sia il dualismo occupazionale sia quello sociale e di cittadinanza.

Gli ambiti di miglioramento nel luogo di lavoro risultano particolarmente segnati dal profilo dei lavoratori: in particolare orario, salute e sicurezza e – più trasversalmente – carichi di lavoro sono più enfatizzati dai lavoratori con i profili più fragili (migranti, bassi redditi, atipici, professioni a bassa specializzazione, etc.).

Rispetto agli orientamenti più generali dell'azione sindacale con le istituzioni, appaiono i tratti di una preferenza più spiccata per i temi di “protezione” da parte dei soggetti più fragili, mentre da parte di lavoratori e lavoratrici con un profilo di maggiore stabilità e centralità nel sistema produttivo appare una più accentuata enfasi per i temi di “sviluppo”, programmazione e innovazione sociale. Naturalmente ciò non tratteggia una divaricazione di valori o di priorità, ma semmai uno stimolo a coniugare lotta alle diseguglianze, trasformazione del modello di

sviluppo con concrete misure di protezione in un quadro che, inevitabilmente, richiederà profonde trasformazioni sociali ed economiche nella direzione della transizione sociale e ambientale.

La tutela contrattuale (a partire dal contratto nazionale) e le richieste su inquadramento e retribuzione sono largamente maggioritarie e trasversali, mostrando nelle differenze di accento tra i diversi profili dei lavoratori l'importanza di una maggiore spinta per la rappresentanza nei luoghi di lavoro. In modo complementare, il ruolo della contrattazione sociale territoriale e quello delle Camere del lavoro appaiono decisivi nell'intercettare le richieste e i bisogni dei soggetti più fragili: migranti, lavoratori a bassa qualificazione, bassi redditi, precari, disoccupati. L'enfasi posta su un'azione di prossimità orientata a un sostegno sociale integrato (compresa conciliazione, accesso ai servizi sociali) è evidente nelle richieste poste dalle lavoratrici, specie le più istruite e le più giovani (fino a 49 anni).

I servizi offerti dal sindacato rappresentano un tema non marginale tra le richieste dei lavoratori. Anche in questo caso, la sfida posta al sindacato tende verso l'integrazione tra servizi di tutela, inclusione e reinserimento occupazionale verso i più fragili e i servizi promozionali e di assistenza verso i lavoratori dal profilo più consolidato (sportello online, spazi di coworking, assicurazioni e welfare integrativo). L'assistenza legale e per vertenze di lavoro è in media tra i servizi più richiesti, sebbene in genere con valori più elevati tra le figure apparentemente più stabili e tutelate, mentre più bassi per coloro che verosimilmente vivono le situazioni lavorative di maggiore criticità, in termini di rispetto dei diritti contrattuali. Ciò probabilmente riflette la condizione di inibizione – quando non di ricatto vero e proprio – cui sono sottoposti molti lavoratori nel momento in cui si rende necessario far valere i propri diritti sul piano legale e vertenziale.

Tutto questo non propone i tratti di un dualismo del lavoro, ma semmai può essere utile al sindacato per orientarsi nella complessità. Un mondo del lavoro tanto articolato non si presta a semplificazioni eccessive, e anzi è in grado di fornire un antidoto contro letture riduzionistiche o stereotipate. Emerge la necessità di un'azione capace di coniugare protezione e promozione, di costruire le condizioni per una più diffusa tutela attraverso l'insediamento e la presenza tangibile del sindacato, dal luogo di lavoro al territorio.

*Appendice dati**Il miglioramento del lavoro in azienda*

*Tab. 1.1 - Quali sono gli aspetti principali che andrebbero migliorati nella tua impresa?
Rispondenti per presenza di rappresentanze nei luoghi di lavoro (max 3 risposte)*

	<i>Presenza rappresentanze</i>		<i>Assenza/ non conoscenza rappresentanze</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Inquadramento e retribuzione	15.793	68.6	4.585	68.4
Formazione professionale	7.044	30.6	1.700	25.4
Aumento del personale stabile/Stabilizzazioni	4.570	29.3	1.849	22.2
Carichi di lavoro	6.254	27.1	1.481	22.1
Orari e/o turni di lavoro	3.305	19.8	886	27.6
Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	6.745	20.8	1.486	18.1
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	2.047	17	282	18.7
Salute e sicurezza sul lavoro	3.330	14.3	653	13.2
Misure di welfare aziendale	3.907	13.4	1.254	14.1
Smart working	4.786	14.5	1.216	9.7
Diritto alla disconnessione	3.098	8.9	942	4.2
Totale	23.036	100.0	6.704	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

*Tab. 1.2 - Quali sono gli aspetti principali che andrebbero migliorati nella tua impresa?
Rispondenti per sesso alla nascita (max 3 risposte)*

	<i>Maschi</i>		<i>Femmine</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Inquadramento e retribuzione	9.295	69.9	10.934	67.4
Formazione professionale	4.168	31.3	4.532	27.9
Aumento del personale stabile/Stabilizzazioni	3.477	26.1	4.696	29
Carichi di lavoro	3.231	24.3	4.425	27.3
Orari e/o turni di lavoro	2.777	20.9	3.572	22
Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	3.017	22.7	2.933	18.1
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	2.109	15.9	3.007	18.5
Salute e sicurezza sul lavoro	2.094	15.7	2.062	12.7
Misure di welfare aziendale	1.846	13.9	2.171	13.4
Smart working	1.688	12.7	2.254	13.9
Diritto alla disconnessione	938	7	1.362	8.4
Totale	13.305	100.0	16.217	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 1.3 - Quali sono gli aspetti principali che andrebbero migliorati nella tua impresa?
 Rispondenti per titolo di studio (max 3 risposte)

	Fino a licenza media		Qualifica professionale o diploma		Titolo universitario o successivo	
	N	%	N	%	N	%
Inquadramento e retribuzione	2.556	71.9	10.836	67.6	6.994	68.7
Formazione professionale	868	24.4	4.739	29.6	3.155	31
Aumento del personale stabile/ Stabilizzazioni	872	24.5	4.419	27.6	2.951	29
Carichi di lavoro	949	26.7	4.142	25.8	2.628	25.8
Orari e/o turni di lavoro	1.026	28.9	3.917	24.4	1.477	14.5
Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	537	15.1	3.255	20.3	2.206	21.7
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	488	13.7	2.853	17.8	1.823	17.9
Salute e sicurezza sul lavoro	891	25.1	2.349	14.7	955	9.4
Misure di welfare aziendale	339	9.5	2.133	13,2	1.579	15.5
Smart working	68	1.9	2.036	12.7	1.870	18.4
Diritto alla disconnessione	30	0.8	867	5.4	1.422	14
Totale	3.553	100.0	16.033	100.0	10.178	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 1.4 - Quali sono gli aspetti principali che andrebbero migliorati nella tua impresa?
 Rispondenti per classi di età (max 3 risposte)

	Fino a 34 anni		35-49 anni		50-59 anni		>= 60 anni	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Inquadramento e retribuzione	2.213	70.5	8.316	70.5	7.815	66.7	2.122	65.6
Formazione professionale	903	28.8	3.447	29.2	3.508	30	929	28.7
Aumento del personale stabile/ Stabilizzazioni	842	26.8	3.000	25.4	3.344	28.6	1.083	33.5
Carichi di lavoro	679	21.6	3.066	26	3.203	27.4	808	25
Orari e/o turni di lavoro	984	31.4	2.849	24.1	2.147	18.3	464	14.3
Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	579	18.5	2.411	20.4	2.388	20.4	644	19.9
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	732	23.3	2.284	19.4	1.741	14.9	426	13.2
Salute e sicurezza sul lavoro	396	12.6	1.560	13.2	1.724	14.7	527	16.3
Misure di welfare aziendale	448	14.3	1.739	14.7	1.475	12.6	386	11.9
Smart working	397	12.7	1.675	14.2	1.502	12.8	421	13
Diritto alla disconnessione	200	6.4	888	7.5	946	8.1	299	9.2
Totale	3.138	100.0	11.799	100.0	11.709	100.0	3.236	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

*Il confronto con le istituzioni**Tab. 2.1 - Su quali temi il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni? Rispondenti per presenza di rappresentanze nei luoghi di lavoro (max 3 risposte)*

	<i>Presenza rappresentanze</i>		<i>Assenza/non conoscenza rappresentanze</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Aumento dei salari	15.363	66.8	4.898	72.2
Difesa e aumento dell'occupazione	10.461	45.5	2.858	42.1
Contrasto alla precarietà	9.980	43.4	2.654	39.1
Sviluppo dei servizi pubblici (es. sanità, scuola, trasporti, ecc.)	5.798	25.2	1.251	18.4
Lotta alle disuguaglianze	4.623	20.1	1.202	17.7
Sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione	2.986	13	1.344	19.8
Programmazione dello sviluppo economico e sociale	3.383	14.7	766	11.3
Contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione	3.570	15.5	562	8.3
Tutela dell'ambiente	2.822	12.3	732	10.8
Rafforzare il ruolo delle istituzioni per la democrazia e per la pace	1.167	5.1	260	3.8
Totale	22.990	100.0	6.785	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 2.2 - Su quali temi il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni? Rispondenti per sesso alla nascita (max 3 risposte)

	<i>Maschi</i>		<i>Femmine</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Aumento dei salari	9.249	69.4	10.850	66.8
Difesa e aumento dell'occupazione	6.163	46.2	7.078	43.6
Contrasto alla precarietà	5.904	44.3	6.659	41
Sviluppo dei servizi pubblici (es. sanità, scuola, trasporti, ecc.)	2.562	19.2	4.434	27.3
Lotta alle disuguaglianze	2.508	18.8	3.276	20.2
Sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione	1.999	15	2.304	14.2
Programmazione dello sviluppo economico e sociale	1.933	14.5	2.175	13.4
Contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione	2.279	17.1	1.824	11.2
Tutela dell'ambiente	1.704	12.8	1.798	11.1
Rafforzare il ruolo delle istituzioni per la democrazia e per la pace	571	4.3	848	5.2
Totale	13.333	100.0	16.234	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 2.3 - Su quali temi il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni? Rispondenti per titolo di studio (max 3 risposte)

	Fino a licenza media		Qualifica professionale o diploma		Titolo universitario o successivo	
	N	%	N	%	N	%
Aumento dei salari	2.705	75.5	11.005	68.5	6.564	64.6
Difesa e aumento dell'occupazione	1.694	47.3	7.643	47.5	4.000	39.4
Contrasto alla precarietà	1.281	35.7	6.802	42.3	4.571	45
Sviluppo dei servizi pubblici (es. sanità, scuola, trasporti, ecc.)	496	13.8	3.448	21.4	3.111	30.6
Lotta alle disuguaglianze	563	15.7	2.906	18.1	2.369	23.3
Sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione	727	20.3	2.482	15.4	1.133	11.2
Programmazione dello sviluppo economico e sociale	295	8.2	2.110	13.1	1.738	17.1
Contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione	362	10.1	2.468	15.4	1.305	12.8
Tutela dell'ambiente	357	10	1.812	11.3	1.388	13.7
Rafforzare il ruolo delle istituzioni per la democrazia e per la pace	178	5	647	4	601	5.9
Totale	3.585	100.0	16.075	100.0	10.160	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 2.4 - Su quali temi il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni? Rispondenti per classi di età (max 3 risposte)

	Fino a 34 anni		35-49 anni		50-59 anni		>= 60 anni	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Aumento dei salari	2.705	75.5	11.005	68.5	6.564	64.6	6.564	64.6
Difesa e aumento dell'occupazione	1.694	47.3	7.643	47.5	4.000	39.4	4.000	39.4
Contrasto alla precarietà	1.281	35.7	6.802	42.3	4.571	45	4.571	45
Sviluppo dei servizi pubblici (es. sanità, scuola, trasporti, ecc.)	496	13.8	3.448	21.4	3.111	30.6	3.111	30.6
Lotta alle disuguaglianze	563	15.7	2.906	18.1	2.369	23.3	2.369	23.3
Sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione	727	20.3	2.482	15.4	1.133	11.2	1.133	11.2
Programmazione dello sviluppo economico e sociale	295	8.2	2.110	13.1	1.738	17.1	1.738	17.1
Contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione	362	10.1	2.468	15.4	1.305	12.8	1.305	12.8
Tutela dell'ambiente	357	10	1.812	11.3	1.388	13.7	1.388	13.7
Rafforzare il ruolo delle istituzioni per la democrazia e per la pace	178	5	647	4	601	5.9	601	5.9
Totale	3.585	100.0	16.075	100.0	10.160	100.0	10.160	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

*Le azioni sindacali**Tab. 3.1 - Quali azioni dovrebbe rafforzare il sindacato? Rispondenti per presenza di rappresentanze nei luoghi di lavoro (max 2 risposte)*

	Presenza rappresentanze		Assenza/non conoscenza rappresentanze	
	N	%	N	%
Contrattazione nazionale	14.296	63.7	3.725	59.6
Contrattazione aziendale (integrativa / di secondo livello)	11.151	49.7	2.195	35.1
Contrattazione di livello europeo e internazionale	7.385	32.9	2.202	35.2
Contrattazione sociale territoriale	3.814	17	1.244	19.9
Contrattazione di appalto, di sito, di filiera	1.811	8.1	568	9.1
Totale	22.435	100.0	6.254	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 3.2 - Quali azioni dovrebbe rafforzare il sindacato? Rispondenti per sesso alla nascita (max 2 risposte)

	Maschi		Femmine	
	N	%	N	%
Contrattazione nazionale	8.310	63.7	9.560	62
Contrattazione aziendale (integrativa / di secondo livello)	6.627	50.8	6.584	42.7
Contrattazione di livello europeo e internazionale	4.696	36	4.828	31.3
Contrattazione sociale territoriale	1.867	14.3	3.154	20.5
Contrattazione di appalto, di sito, di filiera	1.097	8.4	1.270	8.2
Totale	13.043	100.0	15.422	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 3.3 - Quali azioni dovrebbe rafforzare il sindacato? Rispondenti per titolo di studio (max 2 risposte)

	Fino a licenza media		qualifica professionale o diploma		titolo universitario o successivo	
	N	%	N	%	N	%
Contrattazione nazionale	1.933	57.6	9.695	62.7	9.363	64.5
Contrattazione aziendale (integrativa / di secondo livello)	1.332	39.7	7.355	47.5	4.629	46.9
Contrattazione di livello europeo e internazionale	1.239	36.9	5.123	33.1	3.236	32.8
Contrattazione sociale territoriale	536	16	2.551	16.5	1.991	20.2
Contrattazione di appalto, di sito, di filiera	341	10.2	1.375	8.9	673	6.8
Totale	3.356	100.0	15.472	100.0	9.871	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 3.4 - Quali azioni dovrebbe rafforzare il sindacato? Rispondenti per classi di età (max 2 risposte)

	Fino a 34 anni		35-49 anni		50-59 anni		≥ 60 anni	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Contrattazione nazionale	1.859	64.1	7.239	63.9	7.029	61.8	1.938	60.8
Contrattazione aziendale (integrativa / di secondo livello)	1.203	41.5	5.318	46.9	5.445	47.9	1.407	44.1
Contrattazione di livello europeo e internazionale	1.096	37.8	3.722	32.8	3.676	32.3	1.129	35.4
Contrattazione sociale territoriale	462	15.9	1.808	16	2.117	18.6	702	22
Contrattazione di appalto, di sito, di filiera	218	7.5	981	8.7	939	8.3	257	8.1
Totale	2.902	100.0	11.332	100.0	11.376	100.0	3.190	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Servizi sindacali

Tab. 4.1 - Quali servizi dovrebbe rafforzare il sindacato? Rispondenti per presenza di rappresentanze nei luoghi di lavoro (max 3 risposte)

	Presenza rappresentanze		Assenza/ non conoscenza rappresentanze	
	N	%	N	%
Assistenza legale e vertenze	10.163	46.9	2.491	39.3
Assistenza per il reinserimento lavorativo	9.541	44.1	2.994	47.2
Assistenza fiscale e contabile	6.610	30.5	2.058	32.5
Assistenza per i servizi sociali (casa, scuola, trasporti, ecc.)	6.717	31	1.697	26.8
Assistenza per l'indennità di disoccupazione	4.668	21.6	1.991	31.4
Sportello online / telefonico	5.062	23.4	1.461	23.1
Forme di previdenza complementare (assicurazioni convenzionate)	5.109	23.6	1.232	19.4
Spazi di aggregazione e co-working	2.625	12.1	449	7.1
Totale	21.653	100.0	6.338	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 4.2 - Quali servizi dovrebbe rafforzare il sindacato? Rispondenti per sesso alla nascita (max 3 risposte)

	Maschi		Femmine	
	N	%	N	%
Assistenza legale e vertenze	6.082	48.4	6.456	42.5
Assistenza per il reinserimento lavorativo	5.939	47.2	6.493	42.7
Assistenza fiscale e contabile	4.005	31.8	4.580	30.1
Assistenza per i servizi sociali (casa, scuola, trasporti, ecc.)	3.554	28.3	4.796	31.6
Assistenza per l'indennità di disoccupazione	3.303	26.3	3.298	21.7
Sportello online / telefonico	2.385	19	4.088	26.9
Forme di previdenza complementare (assicurazioni convenzionate)	2.838	22.6	3.451	22.7
Spazi di aggregazione e co-working	1.443	11.5	1.604	10.6
Totale	12.578	100.0	15.201	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

15. ASPETTATIVE SINDACALI SU CONTRATTAZIONE, SERVIZI E DIALOGO SOCIALE

Tab. 4.3 - Quali servizi dovrebbe rafforzare il sindacato? Rispondenti per titolo di studio (max 3 risposte)

	Fino a licenza media		qualifica professionale o diploma		titolo universitario o successivo	
	N	%	N	%	N	%
Assistenza legale e vertenze	1.405	42.3	6.772	44.8	4.455	46.6
Assistenza per il reinserimento lavorativo	1.558	47	7.142	47.2	3.836	40.1
Assistenza fiscale e contabile	977	29.4	4.697	31.1	2.980	31.2
Assistenza per i servizi sociali (casa, scuola, trasporti, ecc.)	785	23.7	4.373	28.9	3.265	34.1
Assistenza per l'indennità di disoccupazione	1.228	37	3.861	25.5	1.576	16.5
Sportello online / telefonico	642	19.3	3.493	23.1	2.391	25
Forme di previdenza complementare (assicurazioni convenzionate)	566	17.1	3.360	22.2	2.397	25.1
Spazi di aggregazione e co-working	125	3.8	1.465	9.7	1.490	15.6
Totale	3.318	100.0	15.126	100.0	9.565	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 4.4 - Quali servizi dovrebbe rafforzare il sindacato? Rispondenti per classi di età (max 3 risposte)

	Fino a 34 anni		35-49 anni		50-59 anni		≥ 60 anni	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Assistenza legale e vertenze	1.113	39.2	4.809	43.6	5.225	47	1.525	49
Assistenza per il reinserimento lavorativo	1.138	40.1	4.657	42.2	5.341	48	1.438	46.2
Assistenza fiscale e contabile	1.029	36.3	3.527	32	3.206	28.8	923	29.6
Assistenza per i servizi sociali (casa, scuola, trasporti, ecc.)	823	29	3.588	32.5	3.101	27.9	936	30
Assistenza per l'indennità di disoccupazione	840	29.6	2.458	22.3	2.664	24	722	23.2
Sportello online / telefonico	673	23.7	2.589	23.5	2.529	22.7	758	24.3
Forme di previdenza complementare (assicurazioni convenzionate)	599	21.1	2.484	22.5	2.512	22.6	757	24.3
Spazi di aggregazione e co-working	374	13.2	1.331	12.1	1.075	9.7	311	10
Totale	2.838	100.0	11.033	100.0	11.118	100.0	3.115	100.0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

16.

I commenti liberi: analisi del testo

*Francesca della Ratta**

Introduzione

Nel capitolo viene presentata l'analisi della domanda finale, in cui si chiedeva di compilare un campo testuale: "Se vuoi, puoi aggiungere un tuo commento libero (sulle tue condizioni di vita e di lavoro, sul sindacato, sull'inchiesta, ecc.)". Nel complesso 6.045 intervistate e intervistati, che corrispondono al 19,5% del totale, hanno scelto di inserire una risposta valida¹. Nel testo che segue si dà conto sia di alcuni aspetti metodologici relativi alle tecniche di analisi utilizzate, sia dei risultati emersi nel corso nell'analisi, con particolare riferimento alle differenze tra intervistati, sulla base ad esempio della professione svolta, del genere o della classe di età. Per l'analisi sono state utilizzate alcune tecniche statistiche di analisi lessicale, utili a interrogare in modo sistematico *corpora* testuali di dimensioni consistenti e preziose per arricchire da un punto di vista qualitativo l'analisi di dati raccolti con questionari strutturati (Lebart e Salem, 1998, Bolasco 1999 e 2013, della Ratta 2006, della Ratta et al. 2014).

L'esplorazione del testo, condotta con i programmi Taltac2 e Iramuteq, ha consentito pertanto sia di individuare le parole e le espressioni più ricorrenti e significative, sia di rappresentare i nuclei semantici che innervano il testo, mettendoli in relazione con le caratteristiche di intervistate e intervistati, così come descritti grazie alle variabili del questionario. La buona numerosità di quanti hanno scelto di compilare anche la parte di commento libero è un elemento di sicuro interesse, rappresentando un ulteriore strumento di ascolto realizzato con l'Inchiesta che offre ulteriori spunti di riflessione utili ad arricchire l'analisi presentata nei capitoli precedenti.

* Sociologa del lavoro, Prima ricercatrice presso Inapp, struttura mercato del lavoro. Le opinioni sono espresse a titolo personale e non impegnano l'istituto di appartenenza.

¹ Hanno inserito qualcosa nel campo testuale 6.302 persone, ma alcune risposte sono state eliminate perché contenevano informazioni non rilevanti (es. no comment, no, preferisco non rispondere, ok, ecc.).

riferimento⁴. Tra le parole chiave più significative (tab. 16.1) incontriamo rimandi alla *questione salariale* (*euro, stipendi, retribuito, retribuzioni, paghe*), alla *precarietà* (*precario, precarietà, contratti, precari*), agli *orari* e le *condizioni di lavoro* (*stressante, stress, turni, carichi, mansioni, ferie, condizioni*), e in generale al tema delle *tutele* (*tutele, lottare, vergognoso, vessazioni, conciliare*).

Altrettanto eloquenti i lemmi verbali sovra-rappresentati, estratti con la stessa tecnica: oltre a *lavorare* troviamo *aumentare, lottare, migliorare, percepire, tutelare, riuscire, cambiare, difendere, contrastare, sopravvivere, combattere, incrementare, contrattare*, ma anche semplicemente *vivere*.

Tab. 16.1 - Parole chiave significative (ordinate per valori dello scarto standardizzato sull'Italiano standard)

Forma grafica	Occ. totali	Scarto standardizzato	Forma grafica	Occ. totali	Scarto standardizzato
sindacato/i	2.397	378,6	tutele	40	52,0
euro	146	134,6	mansioni/e	134	48,6
lavoratori	1.216	120,9	precari	74	43,4
stipendi/o	636	114,2	iscritta	53	42,4
preariato/precarietà	120	101,1	lottare	96	41,8
lavoro	2.595	99,1	contratto	313	41,7
stressante	38	78,4	disabile	20	41,2
retribuito	36	74,3	vergognoso	40	40,9
stress	122	72,1	vessazioni	18	37,0
meritocrazia	63	69,3	ferie	69	36,0
retribuzione	151	58,4	tessera	67	31,7
turni	115	56,8	paghe	28	26,8
carichi	99	54,9	condizioni	371	26,8
azienda	594	52,5	conciliare	56	26,4

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Per andare oltre le singole parole, i temi sollevati dai rispondenti possono essere indagati grazie all'analisi dei "segmenti ripetuti", vale a dire quelle sequenze di parole che si incontrano nel testo e che rimandano a espressioni di senso compiuto. Nella tabella 16.2 sono presentati i segmenti ripetuti più significativi, che per comodità di lettura sono stati classificati entro tre ambiti generali: l'azione

⁴ In particolare le parole chiave sono quelle che nel testo in esame hanno una frequenza relativa superiore a quella con cui le stesse parole compaiono in un lessico di frequenza assunto come riferimento. Per il confronto è stato utilizzato il lessico dell'Italiano standard, presente nel programma Taltac2. La misura di questo confronto è lo scarto standardizzato, che indica la misura della sovra-rappresentazione della forma nel testo. Tanto più lo scarto ha un valore elevato tanto più la forma può essere considerata caratterizzante il testo: ad esempio, la parola sindacato che compare oltre 2.000 volte nel testo ha uno scarto di 379, a indicare l'assoluta predominanza del tema nel corpus in esame. La soglia della significatività statistica è stabilita per tutte le forme con scarto maggiore di 4 (Bolasco, 2013, pag 223), tuttavia, per maggiore sintesi nella tabella 16.1 si fa riferimento alle parole con scarto molto elevato (>20). Inoltre, le occorrenze delle parole riferibili allo stesso lemma sono state accorpate, utilizzando il valore dello scarto più elevato.

sindacale, le condizioni di lavoro e salari, la conciliazione e qualità del lavoro, cui si devono aggiungere le citazioni di alcuni contesti o attori specifici.

Tab. 16.2 - Segmenti ripetuti categorizzati

Segmento	Occ. Totale	Segmento	Occ. Totale	Segmento	Occ. Totale
SINDACATO		SINDACATO		CONCILIAZIONE E QUALITÀ DEL LAVORO	
sindacato dovrebbe / deve	400	rinnovo del Ccnl	9	lavoro agile / lavorare da casa / in smart working	50
diritti dei lavoratori / propri diritti / diritto al lavoro / tutelare i diritti	121	classe operaia	9	vita lavorativa	35
andare in pensione / età pensionabile / diritto alla pensione / anni di contributi	109	opzione donna	8	mie condizioni di vita	34
sono iscritta/o al sindacato	75	meno politica	8	durante la pandemia	25
rappresentante/i sindacali	54	CONDIZIONI DI LAVORO E SALARI		sono stanco / sono stanca / siamo stanchi	23
lavoro a tempo indeterminato / contratto indeterminato	47	condizioni di lavoro / condizione lavorativa	179	condizioni di vita e di lavoro	22
secondo livello	44	carico/carichi di lavoro	147	vita familiare	13
essere più presente / più incisivo	34	luoghi/o di lavoro	119	vita dignitosa	13
sicurezza sul lavoro / sicurezza nei luoghi di lavoro	32	aumento salariale / di stipendio / dei salari	89	mezzi pubblici / di trasporto	13
contratti nazionali / contratto collettivo	28	ore settimanali / giornalieri	52	stress lavorativo	9
sigle/a sindacali/e / tutte le sigle	27	condizioni lavorative	42	diritto alla disconnessione	9
evasione fiscale / giustizia sociale / meno tasse	24	ritmi di lavoro / troppe ore	38	vita personale	8
viva la Cgil	23	stipendi / salari sono troppo bassi	32	lavoro e vita privata	8
problemi/esigenze dei lavoratori	23	mancaza / carenza di personale	32	cambiare lavoro	8
interessi dei lavoratori / dalla parte dei lavoratori	23	erescita professionale / possibilità di carriera / avanzamento di carriera	27	più tempo libero	8
obbligo vaccinale / green pass / non vaccinati	23	pressioni commerciali	25	CONTESTI SPECIFICI/ATTORI	
lavoro precario / contratti precari / lavoratori precari	21	non si arriva a fine mese / arrivare a fine mese	25	nuove generazioni / generazioni future	33
fate qualcosa	20	8 ore	23	60 anni	29
altri paesi europei / media europea / resto d'Europa	20	problemi di salute	18	figli minori / piccoli / a carico	24
difendere i lavoratori / aiutare i lavoratori	20	paga oraria	18	mamme / madri lavoratrici / donne madri	22
tra i più bassi d'Europa / più bassi d'Europa	18	ambiente lavorativo / ambienti di lavoro	17	mondo della scuola / comparto scuola	17
lavoro usurante	17	mole di lavoro	16	personale ata	15
lavoro sommerso / in nero	16	organizzazione del lavoro	14	sanità pubblica	13
contrattazione nazionale / azione sindacale	16	orario lavorativo	14	dipendenti pubblici	13
legge Fornero	15	parità di salario	13	agenzia interinale	12
fiducia nel sindacato	15	nostri stipendi	13	scuola primaria	10
vicino ai lavoratori	14	malattia professionale	10	over 50	9
potere contrattuale	14	condizioni economiche	10	aziende pubbliche	9
delegato/i sindacale/i	13	lavoro part-time	9	settore pubblico	8
tessera sindacale	12	stipendi da fame	8	scuola pubblica	8
rinnovo contrattuale	10	stesso stipendio	8	pubblico impiego	8
cuneo fiscale	10	sotto organico	8	dirigenti scolastici	8
assegno unico	10	lavoro sottopagato	8	cooperative sociali	8

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tra i segmenti riferiti al sindacato il più frequente è “*il sindacato dovrebbe*” (con 400 occorrenze, presente in circa il 7% delle risposte), che rimanda ai desiderata

degli intervistati rispetto al ruolo e i compiti delle organizzazioni sindacali. Vista la predominanza numerica del segmento, nel box 16.1 sono riportate alcune delle sue concordanze più rilevanti, utili per avere un'idea sul tenore delle richieste fatte al sindacato: si va dalla maggiore *incisività* (*battere i pugni sul tavolo*) all'esigenza di intercettare i *giovani*, i *precari* e anche *chi non è più giovane*, di intervenire sulla *sicurezza sui luoghi di lavoro* ma anche sulla diffusione dello *smart working* o la *settimana corta*, e più in generale di incidere sull'*organizzazione del lavoro*, di individuare *forme di lotta* complementari o alternative allo *sciopero*, di combattere le *disparità tra pubblico e privato* e soprattutto di intervenire sul *salario minimo* e sugli *aumenti salariali*. Non mancano accenni polemici, in cui si incita a fare *meno compromessi*, *uscire dagli uffici* e a pensare più ai lavoratori e *meno alle poltrone*.

Tab. 16.3 - Segmenti ripetuti associati al termine "lavoro"

Segmento	Occ. totali	Segmento	Occ. totali
condizioni di lavoro	172	lavoro sommerso	9
carichi/o di lavoro	147	carico di lavoro eccessivo/enorme	9
luoghi/o di lavoro	122	lavoro sottopagato	8
ore/orario di lavoro	86	condizioni di lavoro sono peggiorate	8
anni di lavoro	67	soddisfatta del mio lavoro/lavoro mi piace	8
ambiente/i di lavoro	32	lavoro precario	7
lavoro agile/lavoro da casa/ a distanza/in smart working	29	stress da lavoro	6
tempo/i di lavoro	28	lavoro stressante	6
ritmi di lavoro	20	sospesi dal lavoro	5
mole di lavoro	16	tutela del lavoro	5
qualità del lavoro	15	lavoro full time	5
turni di lavoro	14	lavoro intellettuale	5
organizzazione del lavoro	14	troppo lavoro	5
condizioni di vita e lavoro/di lavoro e vita	12	paura di perdere il lavoro	5
sede di lavoro	12	sicurezza nei luoghi di lavoro	5
lavoro a tempo indeterminato	10	aumento del carico di lavoro	5
migliorare le condizioni di lavoro	10	troppe ore di lavoro	5
lavoro part-time	9	contratto collettivo di lavoro	4

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tra gli altri segmenti riconducibili all'*azione sindacale* incontriamo quelli riferiti ai diritti (*diritti dei lavoratori, tutelare i diritti*), alla pensione (*età pensionabile, diritto alla pensione, anni di contributi*), al lavoro precario (*contratto indeterminato, contratti precari, lavoro precario*), alla contrattazione di *secondo livello*, alla *sicurezza nei luoghi di lavoro*, alla *giustizia sociale* e al confronto con gli altri paesi europei (*media europea, resto d'Europa*), soprattutto in riferimento ai salari (*i più bassi d'Europa*). Tra gli spunti critici vi sono cenni alla delusione per l'aver accettato l'*obbligo vaccinale* (*green pass, non vaccinati*) e la richiesta di essere *più incisivi* e di pensare meno alla politica (*meno politica*). Riguardo *condizioni di lavoro e salari* sono citati soprattutto i *carichi di lavoro* e la necessità di ottenere *aumenti salariali* (*i salari sono troppo bassi*). Sono poi

menzionati i *ritmi di lavoro* eccessivi (*troppe ore*), i problemi economici vissuti dalla maggioranza dei lavoratori (*non si arriva a fine mese, stipendi da fame*), le *pressioni commerciali* subite da alcuni e la *carenza di personale* che incide sulla *mole di lavoro*. Alla categoria della *conciliazione* sono stati ricondotti i riferimenti allo *smart working*, a quanto avvenuto *durante la pandemia*, allo *stress lavorativo* e il *diritto alla disconnessione*. Infine, sono poi citati alcuni *soggetti specifici* come le *generazioni future*, chi ha *60 anni* (o *over 50*) o le *madri lavoratrici*. Tra i contesti o categorie più citate il *comparto della scuola*, il *personale Ata*, la *sanità pubblica* e il *settore pubblico* in generale.

Il tema del lavoro e delle sue condizioni viene naturalmente declinato in moltissime sfumature: a questo proposito la tabella 16.3 mostra i principali segmenti associati alla parola *lavoro*, che consentono di ripercorrere le principali tematiche già discusse nei capitoli precedenti: la precarietà, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la paura di perdere il lavoro, l'orario e i carichi, lo *smart working* e la qualità complessiva del lavoro.

16.2. Profili testuali e tono del testo

Una volta ricostruite le tematiche principali attorno a cui è costruito il corpus, è utile fornire alcune indicazioni sul “tono” utilizzato nelle risposte. Per questo scopo viene utilizzato l'indicatore di criticità, che si ottiene grazie al dizionario degli aggettivi positivi e negativi presente nel programma Taltac2 e che consente di riconoscere e conteggiare gli aggettivi con connotazione negativa o positiva presenti nel testo. L'indicatore è ottenuto rapportando l'insieme degli aggettivi negativi su quelli positivi⁵, ed è appunto utile per coglier il “tono” complessivo di un testo (o il “sentiment”).

Nell'insieme delle risposte analizzate, tale indice è leggermente più alto (44,6%) rispetto al valore medio del 40% indicato in letteratura per i testi dell'italiano standard (Bolasco, della Ratta, 2004), raggiungendo valori più elevati per alcune categorie di intervistati: i più giovani (48,9% fino a 34 anni), i meno istruiti (47,3% per chi non ha superato la licenza media), gli operai e tecnici (46,8%), i non iscritti al sindacato (54,4%), coloro che hanno nessuna o scarsa autonomia e controllo sul proprio lavoro (53%). Inoltre, i valori dell'indice tendono a aumentare tra i redditi più bassi, arrivando al 55,1% tra chi guadagna fino a 5.000 euro l'anno (e 52,8% tra chi si attesta tra 5.000 e 10mila euro). Gli aggettivi negativi più diffusi nel testo sono: *precario, difficile, vergognoso, inutile, grave, povero, pessimo, vecchio, debole, stanco, insufficiente, duro, assente, assurdo, fragile, schiavo, scandaloso e insoddisfatto*.

⁵ L'indice di criticità si ottiene utilizzando il dizionario di aggettivi positivi e negativi presente nel software Taltac2 (Bolasco e della Ratta, 2004), che consente sia di descrivere il tipo di aggettivi negativi o positivi utilizzati in un testo, sia di valutarne quantitativamente il livello di criticità, attraverso un indice che si ottiene rapportando le occorrenze degli aggettivi negativi a quelle degli aggettivi positivi.

Box 16.1 - *Concordanze di "il sindacato dovrebbe"*

	il sindacato	dovrebbe accettare meno compromessi e tornare a lottare veramente
	il sindacato	dovrebbe aiutare i lavoratori più fragili
	il sindacato	dovrebbe anche entrare nelle discussioni riguardanti i passaggi di categoria
	il sindacato	dovrebbe avere più contatto con i giovani precari
	il sindacato	dovrebbe avere più importanza a livello nazionale
in fase di contrattazione di 2 livello,	il sindacato	dovrebbe avere un po' più di coraggio e imporsi sul tema dell'organizzazione
	il sindacato	dovrebbe avvicinare di più i giovani che mi sembra abbiano perso la fiducia
Secondo la mia idea	il sindacato	dovrebbe battere di più i pugni sul fatto che la vita è sempre più costosa
	il sindacato	dovrebbe battere i pugni con le aziende per rinnovare i contratti di lavoro
penso che	il sindacato	dovrebbe battersi di più su tematiche basilari quali lo smart working
	il sindacato	dovrebbe battersi per accorciamento dell'età pensionabile per i lavori
	il sindacato	dovrebbe battersi per un salario minimo e aumentare lo stipendio
	il sindacato	dovrebbe coinvolgere di più tutti i rappresentanti
	il sindacato	dovrebbe concentrarsi sulle politiche assunzionali, ridurre orario di lavoro
	il sindacato	dovrebbe concretamente intervenire sul rapporto lavoro/vita personale
	il sindacato	dovrebbe contrattare migliori ed applicarle solamente agli iscritti
	il sindacato	dovrebbe creare uno spazio apposito per i giovani e la loro tutela
	il sindacato	dovrebbe dialogare con la dirigenza aziendale, ma non scendere a compromessi
	il sindacato	dovrebbe divulgare maggiormente informazioni rispetto ai propri diritti
	il sindacato	dovrebbe dotarsi di nuovi strumenti per intercettare i lavoratori più fragili
	il sindacato	dovrebbe entrare molto di più nelle aziende per far rispettare il contratto nazionale
	il sindacato	dovrebbe essere apolitico, giusto che scelga una linea e dica il suo pensiero
	il sindacato	dovrebbe essere l'avvocato del lavoratore, e pensare meno alla poltrona
il mio sindacato	dovrebbe essere più attento alla tutela dei nuovi lavori e meno corporativo	
secondo me	il sindacato	dovrebbe essere più attento alle piccole realtà (aziende artigiane)
	il sindacato	dovrebbe essere più combattivo e incisivo
	il sindacato	dovrebbe essere più dalla parte dei lavoratori
credo che	il sindacato	dovrebbe essere più forte nel confronto con Confindustria e il ministero
	il sindacato	dovrebbe essere più presente ai bisogni nella scuola
	il sindacato	dovrebbe essere più presente e far valere i diritti del lavoratore
	il sindacato	dovrebbe essere più presente e lavorare meglio a tutela delle donne
	il sindacato	dovrebbe essere più presente tra i lavoratori e i disoccupati
la priorità del	il sindacato	dovrebbe essere quella di combattere la precarietà nel lavoro
l'obiettivo	il sindacato	dovrebbe essere unico . . . ma spesso ci sono troppi disaccordi tra le sigle
	il sindacato	dovrebbe evolvere da "lotta di classe" a rappresentanza vera di giovani
	il sindacato	dovrebbe fare più lotte per aumenti salariali, più occupazione stabile
	il sindacato	dovrebbe favorire il reinserimento lavorativo delle donne over 50
	il sindacato	dovrebbe garantire maggiore sicurezza nei luoghi di lavoro
	il sindacato	dovrebbe imporsi come priorità i contratti di lavoro e la lotta alla precarietà
in questo momento	il sindacato	dovrebbe iniziare a differenziare chi lavora da chi prende lo stipendio
	il sindacato	dovrebbe intervenire con più coraggio nei casi di mobbing
penso che	il sindacato	dovrebbe intervenire di più, essere più presente
	il sindacato	dovrebbe intervenire maggiormente sulla introduzione dello smart working
	il sindacato	dovrebbe intervenire più attivamente sulla selezione del settore dirigenziale
	il sindacato	dovrebbe inventare qualche altra forma di protesta oltre lo sciopero
	il sindacato	dovrebbe lavorare per promuovere democrazia e partecipazione nei luoghi di lavoro
	il sindacato	dovrebbe lottare di più per lo smart working
	il sindacato	dovrebbe lottare per aumentare il salario
	il sindacato	dovrebbe lottare per reinserire Part. 18, eliminando così la disparità tra pubblico e privato
	il sindacato	dovrebbe maggiormente riflettere su un mondo del lavoro radicalmente cambiato
secondo me	il sindacato	dovrebbe manifestare di più per farci andare in pensione con i 40 anni di contributi
	il sindacato	dovrebbe migliorare la comunicazione in modo da renderla più fruibile
	il sindacato	dovrebbe mirare ad una formazione professionale dei delegati sindacali
	il sindacato	dovrebbe modernizzarsi, non rincorrere solo le tessere, e trovare nuove forme di lotta
	il sindacato	dovrebbe occuparsi di aumenti di salari, migliori condizioni di lavoro
	il sindacato	dovrebbe occuparsi di più dei precari, e ostacolare i contratti precari
credo che	il sindacato	dovrebbe occuparsi di più del bene dei suoi iscritti
la sostenibilità declinata sui temi tipici	il sindacato	dovrebbe passare per un ampliamento il più possibile dello smart working
	il sindacato	dovrebbe preoccuparsi anche di chi ha perso il lavoro e non è più giovane
	il sindacato	dovrebbe puntare a che il salario minimo sia realtà
	il sindacato	dovrebbe puntare su riduzione orario di lavoro con stesso salario
	il sindacato	dovrebbe ribadire i diritti attraverso cause legali
	il sindacato	dovrebbe riconquistare molti dei diritti ottenuti fino agli anni '90
	il sindacato	dovrebbe riorganizzare la conflittualità, coinvolgendo tutte le figure del lavoro
	il sindacato	dovrebbe smettere di essere concertativo
lavorare meno lavorare tutti:	il sindacato	dovrebbe spendersi per portare la settimana lavorativa a 4 giorni mantenendo il salario
	il sindacato	dovrebbe svolgere direttamente anche un ruolo politico così come fa Confindustria
	il sindacato	dovrebbe tenere presente che anche sottopagare il lavoro intellettuale non va bene
	il sindacato	dovrebbe tornare alle sue origini, essere meno politico e più a tutela
	il sindacato	dovrebbe tornare nelle fabbriche negli uffici e parlare con i lavoratori
a mio avviso	il sindacato	dovrebbe trovare il modo di spronare i lavoratori alla partecipazione
	il sindacato	dovrebbe tutelare automaticamente le realtà che aderiscono ai Ccnl
	il sindacato	dovrebbe uscire dagli uffici e dai culi comodi sulle poltrone e stare h24 sui posti di lavoro
	il sindacato	dovrebbe uscire dagli uffici, parlare, discutere, vivere nel mondo del lavoro

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Le variabili del questionario associate al testo sono preziose anche per individuare i gruppi di parole (dette “parole caratteristiche”), che caratterizzano i diversi tipi di soggetti (Lebart e Salem 1994; Tuzzi, 2003). A differenziare le risposte interviene innanzitutto la variabile relativa al tipo di lavoro svolto: a seconda della professione, infatti, gli intervistati hanno posto l’accento su tematiche molto diverse, come si cerca di rappresentare nella figura 16.2, una figura ad area in cui per ciascun gruppo professionale oltre al peso sono riportate le parole caratterizzanti ciascun gruppo.

Così, ad esempio, chi svolge un lavoro impiegatizio o intellettuale parla soprattutto di *smart working*, del mondo della *scuola* (*insegnanti, docenti*), di *carriera* e *riconoscimento* delle *competenze*, dello *stress*, del confronto con i colleghi *europei*, del *carico* e *impegno* richiesto, dei *tempi di lavoro*, delle *responsabilità* e del già citato punto dell’*obbligo vaccinale*.

Chi svolge un lavoro operario o tecnico parla soprattutto di *operai*, di *sicurezza* sui luoghi di lavoro (*infortuni, rls*), dei *delegati sindacali*, della *paga* (o *salari*) e dell’*orario*, della *precarietà*, degli *appalti*, delle *condizioni di vita* da *migliorare* e della riforma *Fornero*. Ci sono poi espliciti riferimenti alla *Fiom* e alla *Confindustria*.

Chi lavora nei servizi socio-sanitari e di cura alla persona cita le *cooperative*, gli *infermieri*, i *turni*, il *Covid*, il *rischio* cui vanno incontro, le *Asl* e le *Rsa* e le condizioni di lavoro spesso *massacranti*.

Chi lavora nella vendita al pubblico cita soprattutto la questione del lavoro nei giorni festivi, degli orari (*festività, orari, domenica, turni*) e della difficoltà di *conciliare* lavoro e *famiglia*.

Quadri e dirigenti si caratterizzano per l’impiego di parole come *obiettivi*, *responsabilità*, *disconnessione*, *innovazione*, *guadagni* e *tempo libero*.

Chi svolge un lavoro artistico si caratterizza per il riferimento alla *cultura*, la *storia*, i *riconoscimenti*, le *paghe*, l’*importanza* del settore, il confronto con gli standard *europei*.

Infine, chi svolge un lavoro di pubblica sicurezza si concentra soprattutto sul tema salariale (*affitto, fame, salario minimo, sottopagato, povertà, busta paga*) e sui *rischi* che si corrono svolgendo un lavoro che è anche *usurante*, insieme all’esigenza di vivere *dignitosamente*.

Anche le variabili socio-demografiche fanno emergere differenze interessanti: gli uomini tendono più spesso ad affrontare le tematiche sindacali e salariali (*iscritto, sindacato, lavoratori, politici, lotta, salari, inflazione, tasse, delegati, contrattuali, rappresentanza, Confindustria, potere di acquisto*), mentre le donne si soffermano più degli uomini sui temi della *maternità*, degli *orari*, della *flessibilità* oraria, della conciliazione (*mamme, part-time, maternità, ore, figli, carico, conciliare*) e della *precarietà*.

Tra i giovani fino a 34 anni incontriamo riferimenti alle condizioni contrattuali (*apprendistato, somministrazione, stabilità, sfruttamento, part-time, straordinari*) e alle difficoltà incontrate per *riuscire* a lavorare nel nostro *Paese*, alle *scelte* che si devono effettuare e alle difficoltà della *maternità* per i più giovani. Tra gli intervistati di

35-49 anni sono più frequenti i temi della conciliazione (*mamme, figli, orari, tempo, famiglia, minori, conciliare, flessibilità, permessi, smart working, ore*) e del salario (*busta paga, aiuti, spesa, mangiare, precario, salario, bonus, sottopagati*). Tra gli intervistati più adulti si affacciano, con diverse sfumature, i temi dell'azione sindacale e della pensione: in particolare tra i 50-59enni il tema sindacale è affrontato con parole quali *rappresentanza, scioperi, delegato, giustizia sociale, tagli*, mentre sopra i 60 anni si incontra più spesso il riferimento esplicito alla *Cgil*, alla difesa del lavoro nel *pubblico* e al tema degli *appalti*. Soprattutto tra gli ultrasessantenni sono rilevanti i riferimenti alla pensione (*pensioni, 67 anni, Inps*) e alle condizioni più *usuranti* da salvaguardare.

Fig. 16.2 - Diagramma ad aree: parole caratteristiche per gruppo professionale



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Come già visto per la professione, anche il titolo di studio consente di distinguere nettamente i temi affrontati: chi non è andato oltre l'obbligo parla di salario, sicurezza, condizioni di lavoro e orari (*operai, sicurezza, controlli, miseria, ore, domeniche, fame, condizioni di vita, sottopagati, distribuzione, pulizia, stipendi e Fornero*); chi ha conseguito il diploma utilizza termini che rimandano all'azione sindacale e alle condizioni contrattuali (*tessere, lotte, delegati, contratti, disparità, buoni pasto, riposo, part-time e full-time*), mentre chi ha conseguito un titolo terziario pone l'accento soprattutto sul tema del riconoscimento professionale (*carriera, concorsi, competenze*). Tra gli intervistati più istruiti sono più diffusi anche i riferimenti allo *smart working* e al mondo della scuola e università (*scuola, docenti, insegnanti, didattica, studenti*) oltre che alle questioni connesse allo *sviluppo*, la *produttività*, *conoscenze* e *competenze*, senza tralasciare il tema del *preariato*, da cui, come noto, nemmeno i più istruiti sono indenni.

Naturalmente anche il ruolo sindacale ricoperto (rappresentante, iscritto, non iscritto) offre una chiave di lettura interessante. I rappresentanti sindacali utilizzano più spesso parole come *lavoratori, sindacato, Cgil, Cnl, Rls e Rsu, politica, dignità, contrattazione, delegati, diritti, lotta*. Citano anche la necessità di *coinvolgere* i lavoratori e *rafforzare* la *presenza* del sindacato sul territorio (*territoriale, provinciale*), insieme al tema dell'*unità* sindacale, degli *appalti*, dei *valori* e dell'importanza di riportare *in piazza* le diverse questioni, a partire da quella *salariale*. I rappresentanti sono anche quelli che più degli altri si soffermano anche a commentare (generalmente in positivo) l'iniziativa stessa dell'*Inchiesta*. Tra i semplici iscritti sono preponderanti i riferimenti al mondo della *scuola*, ai *contributi*, ai *premi* aziendali, alle *mansioni* specifiche o ai servizi offerti dal sindacato come l'assistenza per il 730. Si cita più spesso anche lo *smart working*, le situazioni di *stress* lavorativo, i casi di *mobbing*, il *lavoro usurante* e al rapporto con i *capi* o i *clienti*. Infine, i non iscritti al sindacato si caratterizzano innanzitutto per un linguaggio che denota maggiore distanza (*siete, voi, avete*), per i riferimenti alla questione del *green pass* e ai lavoratori *sospesi* in assenza di adempimento all'*obbligo vaccinale*, al *costo della vita*, alle condizioni di categorie specifiche come i *single*, le *mamme*, e le *tasse*.

Una differenza molto evidente, che rimanda in definitiva alla gerarchia di bisogni nel lavoro, da quelli più elementari a quelli motivanti (Herzberg, 1958), emerge in relazione alle classi di reddito dichiarato. I gruppi di rispondenti che dichiarano redditi più bassi (fino a 10 mila euro all'anno) parlano del lavoro svolto *di notte*, di *salario minimo*, dei *controlli* che non ci sono, del lavoro *sottopagato*, dei *ritmi*, della *stanchezza* di vivere, del *reddito di cittadinanza*, degli *appalti*, del lavoro *stagionale*, dell'*affitto* da pagare, dei contratti *part-time*. Tra i contesti di lavoro si cita soprattutto quello delle *pulizie*.

Tra i 10mila e i 20mila euro le parole caratteristiche sono *ore, sfruttamento, part-time, straordinari, disoccupazione, sfruttati, apprendistato, paga, cuneo fiscale, assistenza, burocrazia, sigle* (sindacali), *stipendi, carovita, insostenibile, stabilizzazione*. Tra i contesti di lavoro si cita soprattutto la *ristorazione*, le *cooperative* ma anche la *scuola*.

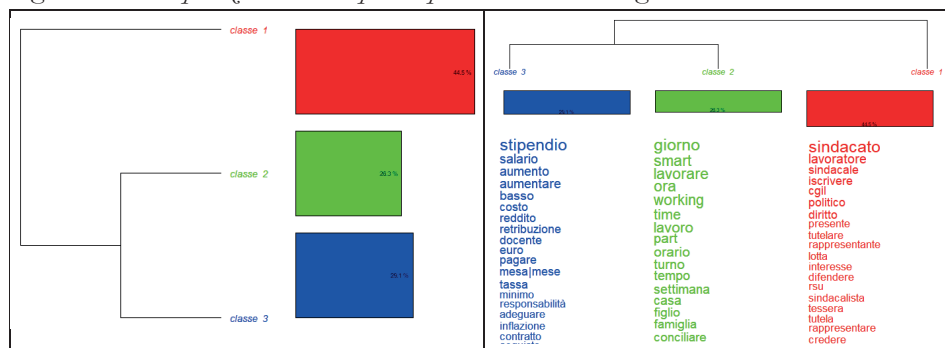
Tra i 20 e i 30mila euro si affacciano i temi più sindacali: *lotta, fabbriche, aziende, Confindustria, Fornero, ottenere, riduzione, abbassare, compagni, potere, Fiom, disuguaglianza, democrazia, sindacato, produttività*. Sopra i 30mila euro il lessico si caratterizza per i riferimenti a questioni come l'*efficienza*, gli *obiettivi*, lo *smart working*, la *disconnessione*, l'*Europa*, la *carriera*, le questioni *ambientali* e *generazionali* o la *disabilità*. Nel lessico sindacale compaiono riferimenti alla *Cgil*, alle *assemblee*, alle *organizzazioni* e *rappresentanze sindacali*, al *conflitto* e ai *diritti*. Si tratta di un risultato che ripropone in modo piuttosto netto la polarizzazione esistente nel mondo del lavoro mostrando come i gruppi o le classi più svantaggiate pongano un tema sostanzialmente di sopravvivenza, mentre i più fortunati affrontano un ragionamento sull'organizzazione del lavoro e del sindacato, "concedendosi" di intervenire di tempo libero, disconnessione, smart working ma anche ambiente e generazioni.

16.3. Una visione di sintesi

Uno strumento di sintesi, che conferma quanto emerso finora, è offerto dal software Iramuteq che, attraverso la scomposizione del corpus in frammenti (o segmenti di testo) effettua una classificazione del testo in cluster il più possibile omogenei (Reinert, 1983; Ratinaud, 2009)⁶.

Nel nostro caso la classificazione suggerita dal software è in tre gruppi: il primo cluster, che raggruppa il 44,5% dei frammenti del testo fa riferimento al tema dell'*azione sindacale*, il secondo può essere riferito ai temi dell'*orario e della conciliazione* (26,3% dei frammenti di testo), mentre il terzo può essere ricondotto al tema della *questione salariale*, con il 29,1% dei frammenti (fig. 16.3).

Fig. 16.3 - Scomposizione delle risposte aperte in classi: dendrogramma



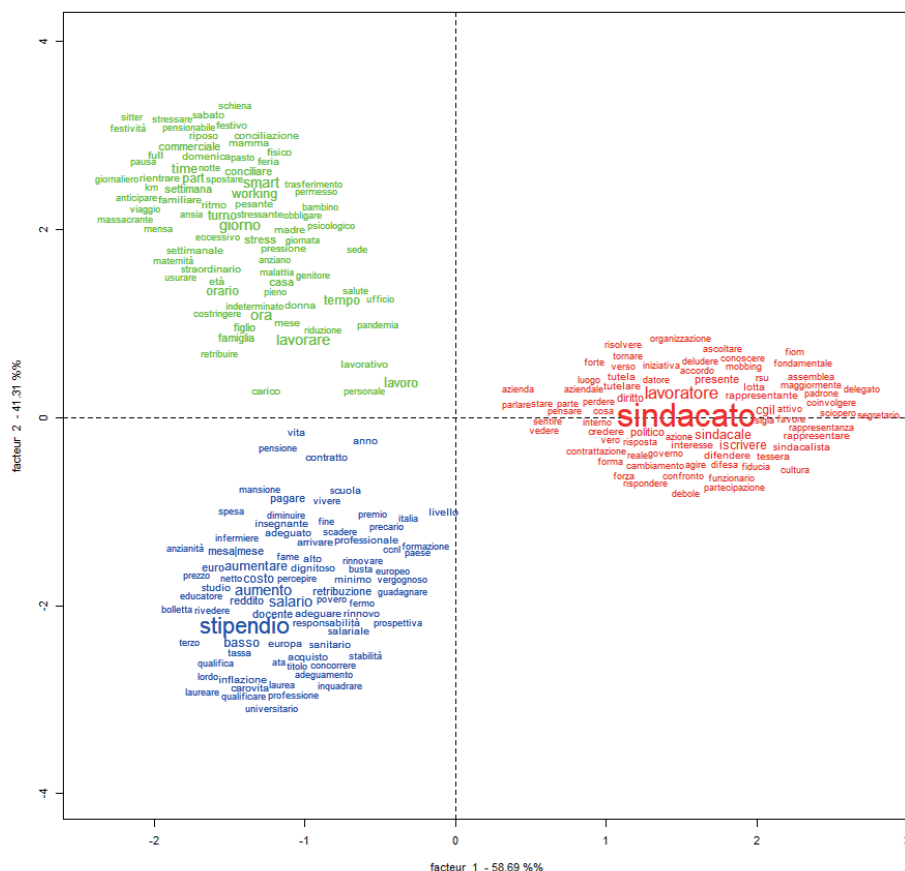
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il risultato è sintetizzato anche nel piano fattoriale, su cui sono riportate le parole che caratterizzano ciascun cluster (fig. 16.4), riproponendo buona parte dei nuclei tematici fin qui illustrati e mostrando come elemento più importante proprio la divisione dei commenti tra quelli riferiti all'azione sindacale e quelli attinenti ai contenuti del lavoro (distinti tra salario e orario).

Considerate le forti differenze riscontrate sulla base lavoro svolto, la procedura di classificazione è stata applicata nuovamente limitandosi alle risposte che caratterizzano i due gruppi professionali più consistenti numericamente, vale a dire quelli del lavoro operaio e tecnico e del lavoro intellettuale e impiegatizio. Le differenze che emergono sono simili a quelle illustrate nel commento della figura 16.2, ma in questo caso il vantaggio consiste nella sintesi offerta dalla determinazione dei cluster.

⁶ La classificazione operata dal software è una classificazione gerarchica discendente. Il programma contiene al suo interno alcuni dizionari per la lingua italiana che consentono la lemmatizzazione di alcune forme e l'eliminazione delle forme vuote o strumentali. I cluster ottenuti sono generalmente caratterizzati da omogeneità di significato e consentono di quantificare automaticamente i nuclei di contenuto più importanti di un testo.

Fig. 16.4 - Distribuzione sul piano fattoriale dei cluster individuati



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tra gli operai e tecnici sono individuati 3 cluster: il più numeroso, che riguarda il 45,7% dei frammenti riguarda la *questione salariale e le condizioni di lavoro*, con l'impiego di termini che rimandano al salario (da aumentare), al tipo di contratto, alle spese difficili da sostenere e ad alcune condizioni di lavoro particolarmente stressanti come il lavoro notturno (*stipendio, pagare, aumentare, lavorare, contratto, ora, aumento, salario, orario, costo della vita, basso, pensione, famiglia, retribuzione, arrivare (a fine mese), reddito, mansione, busta paga, straordinario, turno, indeterminato, stressante, dignitoso, pesante, bolletta, miseria, prezzo, notte, produzione e premio*). Il secondo cluster riguarda invece l'*azione sindacale* e raccoglie il 43,3% dei frammenti, con termini che rimandano all'organizzazione del lavoro sindacale sui luoghi di lavoro e al ruolo del sindacato (con termini caratteristici come: *sindacato, lavoratore, diritto, rsu, sindacale, politico, iscriverne, lotta, interesse, delegato, Cgil, governo, azienda, tessera, accordo,*

assemblea, contrattazione). Importante il ricorso ad alcuni verbi che riassumono il senso dell'azione sindacale: se è cruciale *difendere, tutelare* e *rappresentare* è importante anche *coinvolgere, ascoltare*, (non) *deludere e rispettare*. Vi è poi un piccolo cluster (11% dei frammenti), dedicato a commentare proprio l'iniziativa dell'Inchiesta con parole quali: *inchiesta, iniziativa, sperare, grazie, ottimo, sondaggio, interessante, migliorare, questionario, ricerca*.

Anche se si considerano solo i testi inseriti da coloro che svolgono una professione impiegatizia o intellettuale sono estratti tre cluster. Il primo è riferito all'*azione sindacale* e raccoglie il 38,5% dei frammenti, con parole leggermente diverse (anche nel ranking) da quelle incontrate tra gli operai: oltre a *sindacato, lavoratore* e *Cgil* incontriamo *iscrivere* (al sindacato), *diritto, tutela, rappresentante, lotta, difendere, interesse, governo, sciopero, tessera, rappresentanza, azione, singolo e fiducia*, ma anche *combattere, forza e agire*. In sostanza sembra che gli operai prestino maggiore attenzione all'azione sindacale di livello aziendale, probabilmente anche in ragione della maggiore quota di iscritti e rappresentanti sindacali. Il secondo cluster raggruppa il 31,1% dei frammenti ed è riferito alla *questione salariale*, in cui oltre ai riferimenti a *stipendio, salario e aumento*, incontriamo *docente, scuola, retribuzione, contratto, mansione, rinnovo, responsabilità, pubblico, competenza, precario, europeo, riconoscimento, adeguare, professionalità, livello, concorrere, istruzione, burocrazia, meritocrazia, valorizzazione, inflazione*. Si tratta di termini che, oltre a proporre il tema del confronto con gli stipendi europei, pongono la questione dell'importanza del riconoscimento della professionalità nel lavoro intellettuale, con accenni anche alla meritocrazia e la valorizzazione professionale. In questo gruppo di rispondenti assume infine particolare importanza il terzo cluster, connesso alla questione degli *orari e della conciliazione* (30,4% dei frammenti), dettato probabilmente dalla maggiore presenza femminile tra i rispondenti che svolgono professioni impiegatizie o intellettuali. In questo caso i termini più caratteristici sono *smart working, lavorare figlio, ora, vita, casa, età, famiglia, conciliare, donna, tempo, stress, pressione, madre, turno, viaggio, inquinamento, flessibilità*.

16.4. Conclusioni

L'analisi dei commenti liberi ci restituisce innanzitutto il quadro della diffusa eterogeneità del mondo del lavoro descritto con l'Inchiesta, che ha avuto quindi il merito di intercettare un ventaglio ampio e articolato di componenti. Figure e profili diversi rappresentano esigenze e bisogni diversi anche all'azione sindacale, che dovrà riuscire comporre nei diversi contesti in cui opera le diverse esigenze che l'Inchiesta ha delineato con chiarezza. Proprio il tema dell'azione sindacale, anche per la particolare composizione del collettivo raggiunto con l'Inchiesta, è rilevante nei commenti liberi analizzati, tanto da rappresentare poco meno della metà dei frammenti testuali raccolti. La stessa preponderanza dell'espressione "il sindacato

dovrebbe” testimonia l’importanza di ascoltare le richieste dei lavoratori, iscritti o non, rispetto alle modalità con cui rappresentare gli interessi dei lavoratori e riguardo ai soggetti che devono essere intercettati (i giovani innanzitutto).

L’altro tema che le risposte aperte fa emergere con chiarezza è quello dei salari troppo bassi anche rispetto al contesto europeo e dei ritmi di lavoro spesso eccessivi, spesso associati a situazioni di precarietà e insicurezza: un tema molto sentito, che le parole utilizzate dai rispondenti restituiscono alla sua crudezza e urgenza. Non a caso sono proprio coloro che guadagnano di meno, insieme ai più giovani a utilizzare maggiormente aggettivi a connotazione negativa, ponendo con forza una questione generazionale che viene fuori a più riprese nei risultati dell’Inchiesta. Peraltro, la differenza netta che si riscontra nell’analizzare le parole che differenziano chi percepisce gli stipendi più bassi da chi guadagna più della media testimonia della polarizzazione crescente nel mercato del lavoro che l’Inchiesta ha ben delineato: anche nelle parole scelte per rispondere al commento libero le classi più svantaggiate (di cui spesso fanno parte appunto i giovani e le donne) pongono sostanzialmente il tema della sopravvivenza, mentre i più fortunati ragionano di qualità del lavoro, organizzazione del lavoro e sindacato, “concedendosi” di intervenire su tempo libero, disconnessione, smart working ma anche ambiente e generazioni. Eppure, non solo salari adeguati dovrebbero essere garantiti a tutti e tutte ma anche condizioni di lavoro sicure, ispirate ai principi del lavoro dignitoso (Obiettivo 8 nell’Agenda Onu 2030) e orientate alla conciliazione tra vita e lavoro dovrebbero riguardare tutti e tutte e non solo una parte del mondo del lavoro. Da questo punto di vista l’azione sindacale dovrebbe contribuire a invertire la rotta di un mercato del lavoro sempre più polarizzato, in cui i dualismi (generazionali, di genere, professionali) e spaccature si accentuano (Carrieri, 2022).

Un altro tema che viene fuori in modo nitido è poi quello degli orari e dei carichi di lavoro, in molti casi percepiti come eccessivamente onerosi, con i lavoratori dei servizi che pongono con forza anche il tema dell’eccesso di lavoro serale e nei giorni festivi. Tra chi svolge una professione intellettuale o impiegatizia, generalmente compatibile con il lavoro a distanza, viene poi ribadita l’importanza di incrementare lo smart work inteso come strumento di conciliazione oltre che come contributo alla mobilità sostenibile, pur rappresentandone alcune criticità, come illustrato nel capitolo dedicato al tema.

Si tratta di tematiche che sono state affrontate in dettaglio nei capitoli precedenti. Tuttavia, è utile ribadire l’importanza che l’opportunità di aggiungere elementi ulteriori a fine questionario sia stata colta da un numero così ampio di lavoratrici e lavoratori, confermando quanto l’Inchiesta sia effettivamente riuscita a favorire un processo di ascolto e partecipazione all’elaborazione collettiva del sindacato, come testimonia anche la presenza di alcuni commenti, generalmente positivi, che alcuni intervistati (specie tra gli operai) hanno voluto destinare proprio all’iniziativa dell’Inchiesta stessa.

Riferimenti bibliografici

- Bolasco S., 2013, *L'analisi automatica dei testi. Fare ricerca con il text mining*, Carocci, Roma.
- Bolasco S., 1999, *Analisi multidimensionale dei dati*, Carocci, Roma.
- Bolasco S., della Ratta-Rinaldi F., 2004, "Experiments on semantic categorisation of texts: analysis of positive and negative dimension", in Purnelle G., Fairon C. e Dister A. (eds), *Le poids des mots, Actes des 7es Journées internationales d'Analyse Statistique des Données Textuelles*, Ucl, Presses Universitaires de Louvain.
- Carrieri D., 2022, *Capitalismi fragili. Lavoro e insicurezza in una società divisa in due*, Milano, Fondazione G. Feltrinelli.
- della Ratta-Rinaldi F., 2007, "L'analisi multidimensionale dei testi", in Cannavò L., Frudà L. (a cura di), *Manuale di ricerca sociale applicata*, Vol 3, cap. VI. Carocci, Roma.
- della Ratta-Rinaldi F., Di Nicola P., Ioppolo L., Rosati S., 2014, *Storie precarie. Parole, vissuti e diritti negati della generazione senza*, Roma, Ediesse.
- della Ratta-Rinaldi F., 2010, "Se pensa al suo futuro, di cosa ha più paura?", in S. Bolasco, I. Chiari, L. Giuliano (a cura di), *Statistical Analysis of Textual Data. Proceedings of 10th International Conference 9-10 June 2010*, LED, Milano.
- Di Franco G., 2006, *Corrispondenze multiple e altre tecniche multivariate per variabili categoriali*, Angeli, Milano.
- Herzberg F., Mausner B., Synderman B.B., 1958, *The Motivation to Work*, New York, Wiley & Son, riportato in: A. Accornero, 1994, *Il Mondo della produzione*, Bologna, il Mulino, pag. 285.
- Lebart L., Salem A., 1994, *Statistique textuelle*, Dunod, Paris.
- Reinert M., 1983, "Une méthode de classification descendante hiérarchique: application à l'analyse lexicale par contexte", *Cahiers de l'analyse des données*, Volume 8, n. 2.
- Ratinaud P., 2009, Iramuteq: Interface de R pour les analyses multidimensionnelles de textes et de questionnaires. <http://www.iramuteq.org>.
- Ratinaud P., Déjean S., 2009, Iramuteq: implémentation de la méthode Alceste d'analyse de texte dans un logiciel libre. Modélisation Appliquée aux Sciences Humaines et Sociales (Mashs2009). Toulouse - Le Mirail.
- Tuzzi A., 2003, *L'analisi del contenuto. Introduzione ai metodi e alle tecniche di ricerca*, Carocci, Roma.

17.
Agricoltura e Agroindustria
*Massimiliano D'Alessio**

Introduzione

La filiera agroalimentare anche nel 2022 si conferma un asset strategico per la competitività del nostro sistema economico nazionale. Con 254 miliardi euro di fatturato¹ realizzato da oltre 1,4 milioni di lavoratori² impegnati in 800 mila imprese³ quella agroalimentare costituisce una delle filiere più rappresentative del Made in Italy a livello mondiale. Nel 2022 con 64 miliardi di euro di valore aggiunto la filiera agroalimentare continua, inoltre, a posizionarsi al primo posto nella classifica dei settori per contributo al PIL nazionale. Il nostro comparto del Food&Beverage ha inoltre manifestato una eccezionale performance di resilienza anche nelle fasi più complicate della pandemia Covid-19. Il settore agroalimentare ha infatti registrato tra il 2019 e il 2022 un balzo di tutti i principali indicatori economici a partire dal valore delle esportazioni che grazie ad una crescita del +34% hanno raggiunto la cifra record di 58,8 miliardi di euro. Ma filiera agroalimentare italiana non rappresenta solo un valore “economico” fondamentale per il nostro sistema manifatturiero. Il nostro settore del Food&Beverage fornisce anche un fondamentale contributo occupazionale. È, d'altronde, l'unione di saperi tradizionali e di competenze innovative possedute dai lavoratori del settore a poter essere considerato uno dei pilastri portanti su cui si fonda il successo del nostro Made in Italy agroalimentare nel mondo. In questo senso l'Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei

* Ricercatore, Fondazione Metes.

¹ Considerando che secondo Federalimentare-Censis (2023) il fatturato dell'industria alimentare nel 2022 vale 179 miliardi di euro mentre il valore della produzione agricola secondo Istat (2023) è stato pari a 74,7 miliardi di euro.

² Secondo l'edizione di aprile 2023 dei Conti economici nazionali dell'Istat nel 2022 il settore agricoltura, silvicoltura e pesca occupava 895 lavoratori mentre l'industria alimentare e delle bevande ha fornito occupazione a 485,2 mila lavoratori.

³ Secondo Movimpresa nel 2022 erano attive 721.614 imprese del settore A agricoltura, silvicoltura e pesca e 69.436 imprese nelle divisioni C10 Industrie alimentari e C11 Industria delle bevande.

lavoratori promossa nel 2022 dalla Cgil Nazionale e coordinata dalla Fondazione Di Vittorio rappresenta una occasione fondamentale per puntare lo sguardo sui lavoratori del settore agroalimentare in Italia. Negli ultimi anni, infatti, la ricerca scientifica manifesta una crescente attenzione al lavoro agroalimentare anche per nesso imprescindibile che lega le politiche del cibo con il raggiungimento degli obiettivi dello sviluppo sostenibile. Nei contributi presenti in letteratura mancano però specifici approfondimenti che riguardino la componente del lavoro dipendente. Grazie, quindi, alle informazioni raccolte nel corso dell'indagine della Cgil è possibile quindi proporre un contributo originale che permette promuovere una migliore conoscenza delle criticità e dei punti di forza che caratterizzano il lavoro agroalimentare in Italia.

In questo contesto il presente lavoro si pone l'obiettivo di analizzare le condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori del settore agroalimentare in Italia. In particolare dopo una descrizione delle principali caratteristiche socio-demografiche (paragrafo 17.1) e delle peculiarità occupazionali e professionali (paragrafo 17.2) dei lavoratori che compongono il campione analizzato viene posta attenzione al tessuto delle imprese agroalimentari (paragrafo 17.3) dove sono occupati i partecipanti all'indagine. Successivamente l'articolo dedica uno specifico approfondimento alle condizioni occupazionali e alle peculiarità dell'organizzazione del lavoro agroalimentare (paragrafo 17.4). La parte finale dell'articolo è dedicato, infine, ad una analisi delle peculiarità del rapporto che lega i lavoratori coinvolti nell'indagine alle organizzazioni sindacali.

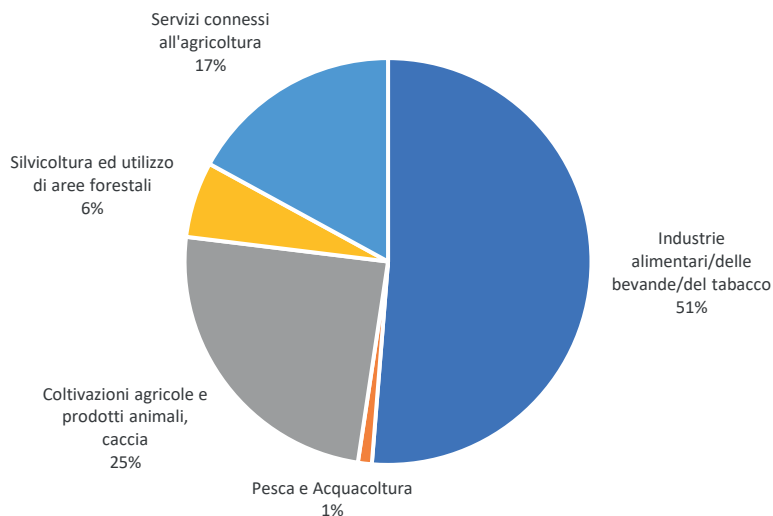
17.1. Caratteristiche del campione

Nel complesso i questionari per il settore agroalimentare sono 1.726, il 5,6% del totale di quelli raccolti con l'indagine⁴. Oltre la metà dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine (51,3% del totale) appartiene al settore "Industrie alimentari/delle bevande/del tabacco". Circa un quarto del campione (24,6% del totale) è, invece, composto da lavoratori occupati nel settore "Coltivazioni agricole e prodotti animali, caccia". Nei settori "Silvicoltura ed utilizzo di aree forestali" e "Servizi connessi all'agricoltura" lavorano, invece, rispettivamente il 17,0% e il 6,0% del totale dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine. Solo l'1,1% del campione è composto da lavoratori del settore "Pesca e Acquacoltura". Nel complesso, in termini di composizione settoriale, il cam-

⁴ I questionari sono stati diffusi nei luoghi di lavoro e attraverso siti web e social network. Oltre alla modalità on line è stata prevista la possibilità di compilazione in modalità cartacea. I questionari compilati dai lavoratori agroalimentari sono stati raccolti nel periodo aprile-novembre 2022. Si segnala che il 12,2% dei questionari è stato compilato in modalità cartacea, questo valore è pari al 2,5% per l'intero campione.

pione appare, quindi, suddiviso in due parti: da un lato, la componente industriale del sistema agroalimentare e, dall'altro, quella più propriamente agricola.

Fig. 17.1 - *Composizione del campione per settori lavorativi di appartenenza*



Fonte: ns. elaborazioni

La tabella 17.1 permette di descrivere nel dettaglio le caratteristiche socio-demografiche del campione. La prevalenza dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine è "uomo" (57,4% del totale) mentre il 40,3% è invece "donna". Lo 0,3% del campione è "non binario" mentre il 2,0% ha preferito non rispondere alla domanda. Come si può osservare dal confronto con l'intero campione, la popolazione dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine appare caratterizzata da una maggiore presenza di uomini (+13,6%) rispetto a quella rilevata per l'intera indagine⁵.

L'età media dei lavoratori dell'agroalimentare coinvolti nell'indagine è di 46,6 anni contro i 48,2 anni dell'intero campione. Il 42,4% dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine si concentra, infatti, nella classe di età "35-49 anni". Il 35,7% appartiene invece alla classe di età "50-59 anni". Infine, nelle classi "fino a 34 anni" e "oltre 59 anni" si concentra rispettivamente il 14,0% e il 7,9% del campione. I lavoratori dell'agroalimentare coinvolti nell'indagine si concentrano, quindi, nelle classi di età intermedie, manifestando, quindi, una distribuzione in linea con quanto rilevato per l'intero campione di indagine. Si può comunque sottolineare che la componente agroalimentare dell'indagine appare caratte-

⁵ Secondo le elaborazioni della Fondazione Metes sui dati Inps nel 2021 complessivamente l'occupazione dipendente in agricoltura e nell'industria alimentare era composta per il 66% da uomini e per il 34% da donne.

rizzata da una maggiore incidenza di lavoratori più giovani come evidenziato dalla maggiore incidenza delle classi di età “Fino a 34 anni” (+3,5%) e “35-49 anni” (+3,1%). In merito al titolo di studio, si può osservare che la prevalenza (61,1% del totale) dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine ha dichiarato di aver conseguito una “Qualifica professionale o diploma”. Solo il 9,4% del campione ha affermato di essere in possesso un “Titolo universitario o successivo”. Il 29,0% dei partecipanti infine ha dichiarato di aver interrotto il proprio percorso scolastico con il conseguimento della licenza media. Nel confronto con l'intero campione si può osservare che la componente agroalimentare dell'indagine appare caratterizzata da una maggiore incidenza di intervistati che hanno dichiarato di aver conseguito un titolo di studio secondario inferiore (+16,9%) oppure un titolo di studio secondario superiore (7,4%). Viceversa, si rileva un livello inferiore di lavoratori che hanno conseguito un titolo di studio di livello terziario (-24,3%).

Tab. 17.1 - Caratteristiche socio-demografiche del campione (v.a. e %)

Variabile	SETTORE AGROALIMENTARE		TOTALE CAMPIONE	
	Frequenza	%	Frequenza	(%)
<i>GENERE</i>				
Uomo	990	57,4%	13.596	43,8%
Donna	696	40,3%	16.657	53,7%
Non-binario	5	0,3%	107	0,3%
Preferisco non rispondere	35	2,0%	654	2,1%
<i>CLASSE DI ETÀ</i>				
Fino a 34 anni	241	14,0%	3.263	10,5%
35-49	731	42,4%	12.190	39,3%
50-59	617	35,7%	12.184	39,3%
Oltre 59	137	7,9%	3.377	10,9%
<i>TITOLO DI STUDIO</i>				
Fino a licenza media	501	29,0%	3.757	12,1%
Qualifica professionale o diploma	1.054	61,1%	16.654	53,7%
Titolo universitario o successivo	163	9,4%	10.445	33,7%
Risposta mancante	8	0,5%	158	0,5%
<i>STATO DI NASCITA</i>				
Italia	1.526	88,4%	29.265	94,4%
Stato estero della Unione europea	75	4,3%	668	2,2%
Stato estero extra-Ue	117	6,8%	902	2,9%
Risposta mancante	8	0,5%	179	0,6%
<i>AREA GEOGRAFICA</i>				
Nord ovest	295	17%	11.251	36%
Nord est	464	27%	6.597	21%
Centro	400	23%	9.524	31%
Sud	472	27%	2.443	8%
Isole	95	6%	1.199	4%
TOTALE	1.726	100,0%	31.014	100,0%

Fonte: ns. elaborazioni

17. AGRICOLTURA E AGROINDUSTRIA

Per quanto riguarda lo Stato di nascita dei lavoratori si può osservare che l'88,4% dei partecipanti all'indagine è nato in Italia. Una quota inferiore dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine proviene invece da uno Stato estero extra-UE (6,8% del totale) o da uno Stato estero della Unione Europea (4,3% del totale). Sebbene in generale appaia sottorappresentata la componente straniera del lavoro agroalimentare⁶ si può evidenziare come il campione appaia caratterizzato da una maggiore incidenza (+6%) di lavoratori nati all'estero rispetto a quanto rilevato nell'intera indagine.

Tab. 17.2 - Caratteristiche occupazionali/professionali del campione (v.a. e %)

Variabile	SETTORE AGROALIMENTARE		TOTALE CAMPIONE	
	Frequenza	%	Frequenza	%
CONTRATTO DI LAVORO				
Tempo indeterminato	1.126	65,2%	26.908	86,8%
Tempo determinato	404	23,4%	2.656	8,6%
In somministrazione a t.i.	7	0,4%	236	0,8%
In somministrazione a t.d.	32	1,9%	310	1,0%
Apprendistato	7	0,4%	159	0,5%
Collaborazione occasionale	4	0,2%	66	0,2%
Collaborazione coordinata e continuativa	3	0,2%	131	0,4%
Lavoro stagionale	134	7,8%	410	1,3%
Tirocinio / Stage	2	0,1%	56	0,2%
Partita Iva / Lavoro autonomo	3	0,2%	53	0,2%
Lavoro senza contratto (lavoro nero)	4	0,2%	29	0,1%
QUALIFICA PROFESSIONALE				
Operaio / Tecnico	1.334	77,3%	8.945	28,8%
Impiegato / Lavoro intellettuale	276	16,0%	15.491	49,9%
Vendita al pubblico	86	5,0%	1.921	6,2%
Servizi socio-sanitari e di cura della persona	4	0,2%	2.599	8,4%
Lavoro artistico o sportivo	1	0,1%	146	0,5%
Pubblica sicurezza e lavoro militare di qualsiasi grado	2	0,1%	243	0,8%
Quadro o Dirigente	23	1,3%	1.669	5,4%
REDDITO				
Fino a 5.000 euro	86	5%	833	2,7%
5.001 - 10.000 euro	151	9%	1.731	5,6%
10.001 - 15.000 euro	302	17%	4.026	13,0%
15.001 - 20.000 euro	337	20%	6.000	19,3%
20.001 - 25.000 euro	357	21%	7.006	22,6%
25.001 - 30.000 euro	256	15%	4.736	15,3%
30.001 - 35.000 euro	85	5%	2.294	7,4%
35.001 - 40.000 euro	35	2%	1.252	4,0%
Oltre 40.000	23	1%	1.158	3,7%
Risposta mancante	94	5%	1.978	6,4%
TOTALE	1.726	100,0%	31.014	100,0%

Fonte: ns. elaborazioni

⁶ Considerando solo il settore agricolo nel 2022, secondo le elaborazioni svolte dall'Ufficio studi della Fondazione Metes sugli Elenchi dei lavoratori agricoli subordinati Inps, la componente straniera rappresenta circa il 37% del totale degli operai agricoli a tempo determinato in Italia.

L'ultimo aspetto analizzato è l'area geografica di provenienza dei lavoratori. Sempre dalla tabella 17.1 si può osservare che la componente agroalimentare dei partecipanti all'indagine proviene in prevalenza (44% del totale) dalle regioni del settentrione: il 27% dalle regioni del Nord-est e il 17% dalle regioni del Nord-ovest. Oltre un terzo dei partecipanti all'indagine (34%) proviene dal Mezzogiorno: il 27% dalle regioni del Sud e il 6% dalle Isole. Il 23% del campione infine è composto da lavoratori provenienti dalle regioni del Centro. Come si può osservare dal confronto con l'intero campione, la componente agroalimentare dell'indagine appare caratterizzata da una maggiore incidenza dei lavoratori provenienti dal Mezzogiorno (+21%) e dalle regioni del Centro (+8%) rispetto a quanto rilevato nell'intero campione dell'indagine. Peraltro questa differente composizione geografica della componente agroalimentare del campione appare infatti correlata alle differenti specializzazioni produttive ed occupazionali agroalimentari che caratterizzano le regioni italiane⁷.

17.2. Caratteristiche occupazionali/professionali dei lavoratori agroalimentari

La tabella 17.2 permette di descrivere alcuni aspetti collegati alla condizione occupazionale e alla tipologia di impegno professionale dei lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine. Oltre la metà (65,2% del totale) dei lavoratori agroalimentari del campione è titolare di un contratto a tempo indeterminato mentre poco meno di un quarto (23,4% del totale) dei partecipanti all'indagine ha un contratto a tempo determinato. Considerevole è anche la quota dei lavoratori che svolge un lavoro stagionale (7,8% del totale). Il 2,3% dei lavoratori agroalimentari del campione è invece titolare di un contratto di somministrazione mentre l'0,4% ha un contratto di lavoro di apprendistato. È interessante infine evidenziare la presenza nel campione dei lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine di 4 soggetti (0,2% del totale) che hanno dichiarato di lavorare senza essere titolari di un contratto. Come si può osservare dal confronto con l'intero campione, la componente agroalimentare dell'indagine appare caratterizzata da una maggiore incidenza dei lavoratori con contratti a tempo determinato (+14,8%). Anche la quota dei lavoratori stagionali è maggiore (+6,5%) così come quella dei contratti di somministrazione a tempo determinato (+0,9%). Sebbene in generale appaia sottorappresentata la componente del lavoro non standard⁸ si

⁷ Secondo le elaborazioni della Fondazione Metes, sui dati Inps i 1.486.964 occupati complessivamente in agricoltura e nell'industria alimentare sono distribuiti in prevalenza nelle regioni del Mezzogiorno (46,6% del totale). Nel settentrione è presente invece il 40,1% del totale mentre nel Centro è occupato il 13,3% del totale

⁸ Secondo le elaborazioni della Fondazione Metes, sui dati Inps nel 2021 il 69% dei lavoratori dipendenti nell'industria alimentare in agricoltura e nell'industria alimentare ha un contratto di lavoro non standard (a tempo determinato o lavoro stagionale).

può evidenziare come il campione appaia caratterizzato da una maggiore incidenza di lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato (+14,8%) e con lavoro stagionale (+6,5%) rispetto a quanto rilevato nell'intera indagine.

Rispetto alla qualifica professionale il campione appare caratterizzato dalla prevalenza di lavoratori con qualifica professionale di "Operaio/Tecnico" che nel complesso rappresentano il 77,3% dei lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine. I lavoratori con qualifica professionale di "Impiegato/Lavoro intellettuale" rappresentano invece il 16,0% del campione. Le attività di "Vendita al pubblico" coinvolgono invece il 5,0% dei partecipanti all'indagine ed appaiono correlate al crescente sviluppo delle attività connesse nel settore agricolo⁹. I lavoratori agroalimentari evidenziano, quindi, una composizione professionale molto differenziata rispetto a quanto rilevato nell'intera indagine dove gli impiegati, pesando per circa la metà (49,9% del totale), rappresentano la tipologia professionale nettamente predominante.

Per completare l'analisi degli aspetti occupazionali possiamo infine soffermarci sui livelli di reddito annui dichiarati dai lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine. Oltre la metà del campione (51% del totale) dichiara di percepire un reddito inferiore a 20 mila euro. Il 36% dei lavoratori guadagna invece tra i 20 mila e 30 mila euro annui mentre solo 8% dei lavoratori dichiara di percepire un reddito superiore a 30 mila euro. Infine il 5% dei partecipanti ha preferito non rispondere a questa domanda. Come si può osservare dal confronto con l'intero campione, la componente agroalimentare dell'indagine appare caratterizzata da livelli di reddito inferiori a quelli rilevati nell'intera indagine. In particolare nel campione agroalimentare è maggiore (+10,4%) l'incidenza dei lavoratori con livelli di reddito più bassi (meno di 20 mila euro). Viceversa i lavoratori con livelli di reddito più alti evidenziano un peso inferiore (-7,1%) rispetto a quello registrato per l'intero campione di indagine. Anche i lavoratori con livelli di reddito intermedi (tra 20 mila e 30 mila euro) manifestano, infine, una incidenza leggermente inferiore (-1,9%) rispetto a quella rilevata nell'intera indagine.

17.3. Caratteristiche del contesto aziendale per il settore agroalimentari

La tabella 17.3 permette di effettuare una analisi di alcune caratteristiche delle imprese in cui sono occupati i lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine. I lavoratori del campione sono in prevalenza (54,8% del totale) occupati in imprese

⁹ Secondo Istat (2020) «per attività connesse si intendono quelle attività direttamente connesse all'azienda agricola, diverse da quelle agricole in senso stretto, in cui sono impiegate risorse dell'azienda stessa (terreni, fabbricati, macchinari, manodopera, ecc.) o prodotti aziendali». Secondo i primi risultati del 7° Censimento generale dell'agricoltura dell'Istat nel 2020 è cresciuta «la quota di aziende che hanno diversificato l'offerta, dedicandosi ad altre attività remunerative, connesse a quelle agricole. Si tratta di poco più di 65mila aziende, che rappresentano il 5,7% delle aziende agricole del 2020 (4,7% nel 2010)».

dotate di più sedi operativa oltre a quella legale (c.d. plurilocalizzate). Il 43,8% dei lavoratori è invece occupato da una impresa con una sola sede operativa (c.d. monolocalizzata). Per il campione agroalimentare l'incidenza dei lavoratori di imprese plurilocalizzate appare comunque inferiore (-8,4%) a quella rilevate nell'intera indagine. In merito alla natura del soggetto proprietario si può osservare che i lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine sono occupati in prevalenza (74,3% del totale) in imprese private. Molto rilevate (15,2% del totale) appare la quota di lavoratori che sono invece dipendenti di enti del Terzo settore, dato che appare correlato alla elevata diffusione delle imprese cooperative nel settore agroalimentare¹⁰. Per il campione agroalimentare l'incidenza dei lavoratori di imprese private appare comunque superiore (+18,1%) a quella rilevate nell'intera indagine. Anche il peso dei lavoratori degli enti del Terzo settore del campione agroalimentare appare superiore (+4,5%) a quello che caratterizza l'intero campione.

Tab. 17.3 - Caratteristiche del contesto aziendale (v.a. e %)

Variabile	SETTORE AGROALIMENTARE		TOTALE CAMPIONE	
	Frequenza	%	Frequenza	%
<i>MONOLOCALIZZATA/PLURIOLOCALIZZATA</i>				
Ha una sola sede	756	43,8%	10.873	35,1%
Ha più di una sede	946	54,8%	19.592	63,2%
Risposta mancante	34	2,0%	549	1,8%
<i>NATURA DELLA PROPRIETA'</i>				
Impresa privata	1.283	74,3%	17.438	56,2%
Pubblica amministrazione / Ente pubblico	112	6,5%	7.783	25,1%
Impresa controllata da Enti / Amministrazioni pubbliche	45	2,6%	2.111	6,8%
Ente del Terzo settore (cooperativa, associazione, impresa sociale, ecc.)	263	15,2%	3.304	10,7%
Risposta mancante	23	1,3%	378	1,2%
<i>DIMENSIONE D'IMPRESA</i>				
1-9 dipendenti	12	0,7%	121	0,4%
10-15 dipendenti	10	0,6%	116	0,4%
16-49 dipendenti	32	1,9%	424	1,4%
50-249 dipendenti	155	9,0%	2.003	6,5%
250 o più dipendenti	516	29,9%	12.805	41,3%
Non so	187	10,8%	3.676	11,9%
Risposta mancante	814	47,2%	11.869	38,3%
<i>MULTINAZIONALE</i>				
No	909	52,7%	11.305	36,5%
Sì, italiana	270	15,6%	4.196	13,5%
Sì, estera	207	12,0%	3.605	11,6%
Non so	159	9,2%	1.700	5,5%
Risposta mancante	181	10,5%	10.208	32,9%
TOTALE	1.726	100,0%	31.014	100,0%

Fonte: ns. elaborazioni

¹⁰ Secondo le elaborazioni della Fondazione Metes sui dati Istat nel 2020 il 9,7% dei dipendenti dell'industria alimentare era occupato in cooperative.

In merito alla dimensione di impresa nel campione si registra una elevata quota di risposte mancanti (47,2% del totale). Per rispondere a questa criticità è possibile effettuare una analisi della distribuzione delle risposte valide. Il 56,6% dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine dichiara di essere occupato in una grande impresa (oltre 250 dipendenti) mentre il 17,0% lavora in imprese di medie dimensioni (tra 50 e 249 dipendenti). La restante parte dei rispondenti dichiara di essere occupato in imprese di piccole e medie dimensioni (5,9% del totale). Nel dettaglio solo il 2,4% dei partecipanti lavora in imprese con oltre 15 dipendenti, soglia dimensionale al di sotto della quale non è prevista la costituzione di rappresentanze sindacali in azienda. Infine 20,5% dei lavoratori agroalimentari partecipante all'indagine sceglie l'opzione "non so" per rispondere a questa domanda. Il confronto tra la componente agroalimentare e l'intero campione permette di evidenziare che l'incidenza dei lavoratori occupati in grandi imprese appare inferiore (-10,3%) di quella rilevata per l'intero campione di indagine. Viceversa il peso dei lavoratori della componente agroalimentare occupati in imprese con meno di 15 dipendenti risulta superiore (+1,2%) al dato che caratterizza l'intero campione.

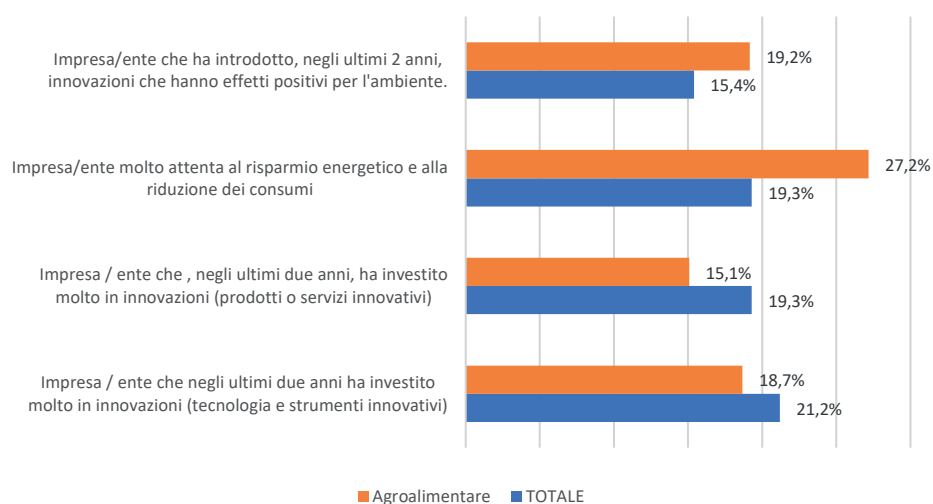
La tabella 17.3 permette infine di rilevare alcune informazioni in merito all'eventuale natura multinazionale delle imprese che occupano i lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine. Oltre la metà dei lavoratori non è occupato in imprese multinazionali. Sono dipendenti di imprese multinazionali italiane e di imprese multinazionali straniere rispettivamente il 15,6% e il 12,0% del totale dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine.

La figura 17.2 permette infine di rilevare alcune importanti informazioni in merito alle strategie delle imprese che occupano i lavoratori coinvolti nell'indagine. Il 18,7% dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine ritiene che la propria impresa, negli ultimi due anni, abbia investito molto per l'introduzione di innovazioni tecnologiche di processo. Il 15,1% dei lavoratori ritiene invece di lavorare in una impresa che abbia investito molto in innovazioni di prodotto. Confrontando questi risultati con l'intero campione di indagine si evidenzia la minore propensione all'innovazione che caratterizza le imprese che occupano i lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine. Il peso dei lavoratori che valutano molto elevati gli investimenti in innovazioni di processo appare infatti inferiore (-2,5%) nella componente agroalimentare del campione rispetto a quanto rilevato per l'intera indagine. Anche l'incidenza dei lavoratori che ritengono di lavorare in imprese che hanno investito molto in innovazioni di prodotto è inferiore (-4,2%) nell'agroalimentare rispetto a quanto emerge per il complesso dell'indagine.

Un ulteriore approfondimento è possibile riguardo alla sensibilità delle imprese in merito alle tematiche della sostenibilità ambientale. Il 27,2% dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine ritiene che la propria impresa, negli ultimi due anni, abbia manifestato molta attenzione rispetto alle questioni del

risparmio energetico e della riduzione dei consumi. Per il 19,2% dei lavoratori la propria impresa ha manifestato molta attenzione all'introduzione di innovazioni che hanno effetti positivi per l'ambiente. Dal confronto di questi risultati con quelli caratterizzanti l'intero campione di indagine sembra emergere una maggiore sensibilità alle tematiche della sostenibilità ambientale per le imprese che occupano i lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine. Il peso dei lavoratori che ritengono che la propria impresa manifesti molta attenzione alle questioni del risparmio energetico e della riduzione dei consumi è maggiore (+7,9%) nella componente agroalimentare del campione rispetto a quanto rilevato per l'intera indagine. Anche l'incidenza dei lavoratori che ritengono di lavorare in imprese che manifestano molta attenzione all'introduzione di innovazioni che hanno effetti positivi per l'ambiente è superiore (+3,8%) nell'agroalimentare rispetto a quanto emerge per il complesso dell'indagine.

Fig. 17.2 - Strategie delle imprese in materia di innovazione e sostenibilità



Fonte: ns. elaborazioni

17.4. Condizioni occupazionali e organizzazione del lavoro nel settore agroalimentare

La tabella 17.4 permette di analizzare le valutazioni degli intervistati su alcuni aspetti della qualità dell'organizzazione del lavoro. Oltre un terzo (33,9% del totale) dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine riferisce di svolgere un lavoro organizzato in turni. Il 21,7% dichiara invece di dover lavorare anche nel fine settimana e nei giorni festivi mentre svolgono lavoro notturno ed ore di

lavoro straordinario retribuite rispettivamente il 17,3% e 15,5% dei lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine. Un ulteriore 6,7% del campione svolgere ore di lavoro straordinario ma senza ricevere retribuzione o beneficiare di riposi compensativi. Il confronto di questi risultati con quelli caratterizzanti l'intero campione di indagine evidenzia il maggiore ricorso alla flessibilità che caratterizza l'organizzazione del lavoro nel settore agroalimentare. Per i lavoratori dell'agroalimentare si evidenzia infatti una maggiore diffusione del lavoro a turni (+10,2%), del lavoro festivo (+3,5%), del lavoro notturno (+9,3%) e del lavoro straordinario (3,4%) rispetto a quanto emerso per il complesso dell'indagine. L'elevato carattere di stagionalità che caratterizza le lavorazioni sia nel settore agricolo sia in quello dell'industria alimentare giustifica un maggiore ricorso a turni, lavoro festivo, lavoro notturno e straordinari. La flessibilità nell'agroalimentare non rappresenta d'altronde una criticità trattandosi di un aspetto attentamente normato nei contratti collettivi nazionali di settore ed essendo oggetto del quotidiano confronto sindacale che vede protagoniste le rappresentanze sindacali a livello aziendale.

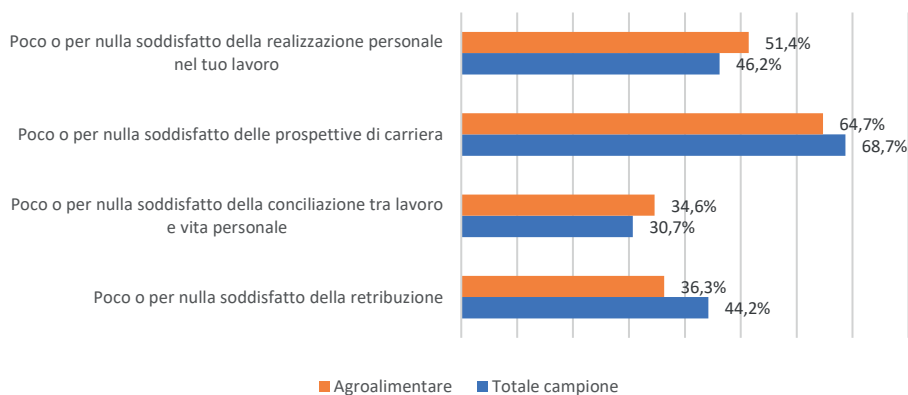
Tab. 17.4 - Condizioni e organizzazione del lavoro (v.a. e %)

Variabile	SETTORE AGROALIMENTARE		TOTALE CAMPIONE	
	Frequenza	%	Frequenza	%
<i>Nel tuo lavoro ti capita spesso di:</i>				
- lavorare a turni	585	33,9%	7.365	23,7%
- lavorare nel fine settimana e nei giorni festivi	375	21,7%	5.635	18,2%
- lavorare di notte	299	17,3%	2.468	8,0%
- svolgere ore di lavoro straordinario retribuite	268	15,5%	3.741	12,1%
- svolgere ore di lavoro straordinario non retribuite e non compensate con i riposi	115	6,7%	3.320	10,7%
<i>Nel tuo lavoro ti capita spesso di</i>				
- sollevare carichi pesanti o fare degli sforzi fisici considerevoli	446	25,8%	4.414	14,2%
- lavorare in condizioni di pericolo fisico	194	11,2%	2.048	6,6%
- avere scadenze rigide e strette	404	23,4%	10.049	32,4%
- sostenere un ritmo di lavoro eccessivo	447	25,9%	9.462	30,5%
- sostenere un carico di lavoro eccessivo	372	21,6%	8.596	27,7%
- fare lavori ripetitivi e noiosi	552	32,0%	7.480	24,1%
- svolgere mansioni dequalificate	290	16,8%	4.340	14,0%
- assumere responsabilità eccessive rispetto alle mansioni previste	322	18,7%	6.409	20,7%
- sentirti discriminato nel luogo di lavoro	108	6,3%	1.592	5,1%
- subire soprusi, molestie e vessazioni	82	4,8%	1.177	3,8%

Fonte: ns. elaborazioni

Sempre nella tabella 17.4 sono presenti informazioni in merito alle criticità lavorative riferite dai lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine. Quasi un terzo dei lavoratori (32,0% del totale) ritiene di essere impegnato spesso in lavori ripetitivi e noiosi. Oltre un quarto del campione dichiara invece di svolgere spesso mansioni che lo costringono a sostenere un ritmo di lavoro eccessivo (25,9% del totale) e a sollevare carichi pesanti o fare degli sforzi fisici considerevoli (25,8% del totale). Lo svolgimento di mansioni caratterizzate spesso da scadenze rigide e strette e da un carico di lavoro eccessivo costituisce, invece, una criticità rispettivamente per il 23,4% e per il 21,6% del totale dei lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine. Ulteriori criticità lavorative che secondo i partecipanti caratterizzano spesso la prestazione lavorativa riguardano l'assunzione di responsabilità eccessive rispetto alle mansioni previste (18,7% del totale), lo svolgimento di mansioni dequalificate (16,8% del totale) e l'esposizione a condizioni di pericolo fisico (11,2% del totale). Infine riferiscono di subire spesso discriminazioni sul luogo di lavoro e soprusi, molestie e vessazioni rispettivamente il 6,3% e il 4,8% del totale dei lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine. Dal confronto di questi risultati con quelli caratterizzanti l'intero campione di indagine emerge come sui lavoratori agroalimentari pesino maggiormente le preoccupazioni per i rischi per la salute fisica dovuti alla maggiore esposizione a carichi pesanti o sforzi fisici considerevoli oppure a condizioni di pericolo fisico. I lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine denunciano maggiormente le problematiche correlate alle situazioni di sotto-inquadramento (lavori ripetitivi e noiosi e mansioni di lavoro dequalificate) ed evidenziano, inoltre, una maggiore incidenza di situazioni di discriminazione sul posto di lavoro o di casi di soprusi, molestie e vessazioni. Ulteriori elementi di valutazione sulla condizione professionale dei lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine possono essere rilevati dalla figura 17.3. Il 64,7% dei rispondenti formula un giudizio negativo rispetto alle proprie prospettive di carriera. Oltre la metà dei rispondenti (51,4% del totale) si ritiene "poco o per nulla" soddisfatto rispetto al proprio livello di realizzazione personale nel lavoro. Le valutazioni negative in merito ai livelli retribuiti percepiti riguardano oltre un terzo dei rispondenti (36,3% del totale). Il 30,7% dei rispondenti ritiene di essere "poco o per nulla" soddisfatto in merito ai propri obiettivi di conciliazione tra lavoro e vita personale. Dal confronto di questi risultati con quelli caratterizzanti l'intero campione di indagine emerge come i lavoratori agroalimentari manifestino un maggiore tasso di insoddisfazione in merito al proprio livello di realizzazione personale nel lavoro (+5,2%) e in merito agli obiettivi di conciliazione tra lavoro e vita personale (+3,9%). Viceversa i rispondenti "poco o per nulla" soddisfatti presentano una incidenza inferiore rispetto a quanto rilevato nell'indagine in complesso in merito sia alla valutazione delle proprie prospettive di carriera (-4,0%) e sia dei propri livelli di retribuzione (-7,9%).

Fig. 17.3 - Valutazioni dei lavoratori agroalimentari sulle condizioni professionali



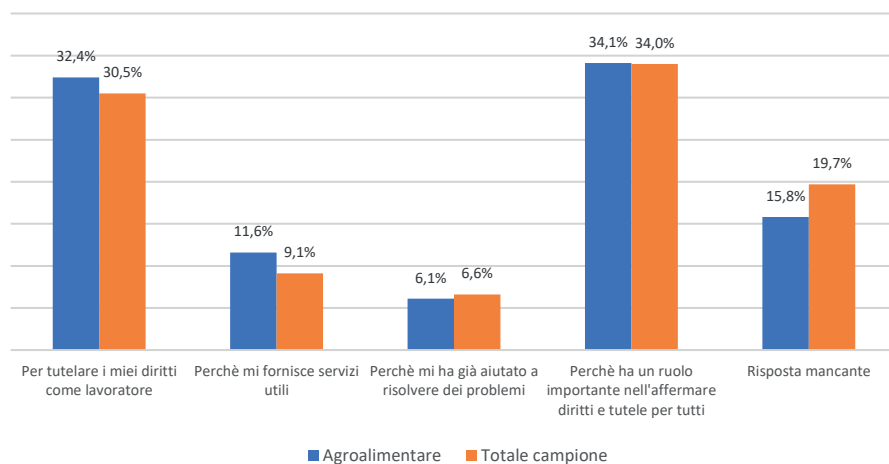
Fonte: ns. elaborazioni

17.5. Lavoratori agroalimentari e rapporto con il sindacato

Il 25,6% dei rispondenti sono rappresentanti (Rsu, Rsa e/o Rls) e il 58,9% sono iscritte/i (ma non rappresentanti), mentre il 11,0% non è né iscritta/o né rappresentante. I rappresentanti sono in prevalenza uomini (72,1%) con un'età superiore a 50 anni (54,0%) e con un titolo di studio secondario inferiore (68,0%). Le ragioni principali per l'iscrizione (fig. 17.4) sono legate sia motivazioni di carattere universalistico ("perché ha un ruolo importante nell'affermare diritti e tutele per tutte/i" per il 34,1% del totale) sia a ragioni legate a interessi più specifici di tutela individuale ("per tutelare i miei diritti come lavoratore" per il 32,4% del totale). Una quota inferiore dei partecipanti all'indagine riconduce la motivazione dell'iscrizione ai servizi forniti dal sindacato ("perché mi fornisce servizi utili" per l'11,4% del totale) o per il supporto ricevuto in specifiche situazioni di difficoltà ("perché mi ha già aiutato a risolvere i problemi" per l'8,3% del totale).

Il 27,5% dichiara di non avere partecipato a nessuna iniziativa sindacale nell'ultimo anno mentre l'attività con i più alti tassi di partecipazione è quelle delle assemblee sindacali a cui hanno partecipato oltre la metà dei lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine. Ulteriori attività che hanno coinvolto i rispondenti sono la partecipazione a manifestazioni (25,3% del totale), le elezioni Rsa/Rsu (23,3% del totale) e l'adesione a scioperi (il 20,7% del totale). Passando ad analizzare le modalità di contatto nell'ultimo anno, il 10,8% non ha avuto nessun rapporto con il sindacato. Oltre il 60% dei rispondenti dichiara di aver avuto contatti con rappresentanti sindacali mentre oltre il 42% dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine ha utilizzato i servizi delle camere del lavoro.

Fig. 17.4 - Motivo principale di iscrizione al sindacato



Fonte: ns. elaborazioni

Solo il 10,7% dei rispondenti ha, infine, utilizzato i siti web come modalità di contatto con le organizzazioni sindacali.

Il 39,9% dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine riferisce della presenza di un accordo sindacale di 2° livello a livello della propria azienda. Il settore agroalimentare manifesta una diffusione della contrattazione aziendale più bassa (-3,8%) rispetto a quanto rilevato a livello dell'intera indagine. Sia per i rispondenti agroalimentari sia per l'intero campione appare comunque elevata la quota di chi non sa se sia presente questa forma di accordo (41,5% del totale) nella propria realtà aziendale. In merito, invece, alla presenza di rappresentanze sindacali il 50,3% dei rispondenti riferisce della esistenza di Rsu (Rappresentanze Sindacali Unitarie) a livello della propria realtà aziendale. Il 21,9% dei lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine afferma invece dell'esistenza in azienda di Rsa (Rappresentanze Sindacali aziendali). La presenza di Rls (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) viene invece segnalata dal 32,8% dei rispondenti. Il 16,9% dei lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine riferisce infine dell'assenza di rappresentanze sindacali presso la propria azienda. Come si può osservare dal confronto di questi risultati con quelli complessivi, il settore agroalimentare manifesta una presenza di Rsu inferiore (-7,0%) rispetto a quanto rilevato a livello dell'intera indagine. Anche le Rsa manifestano un livello di diffusione inferiore (-3,5%) mentre per gli Rls viceversa si evidenzia una maggiore (+3,6%) presenza nel settore agroalimentare rispetto quanto rilevato per l'intero campione di indagine. Infine la mancanza di rappresentanze aziendale caratterizza maggiormente (+6,6%) l'agroalimentare rispetto a quanto emerso per l'intera indagine.

17. AGRICOLTURA E AGROINDUSTRIA

Tab. 17.5 - Rapporto con il sindacato

<i>Variabile</i>	SETTORE AGROALIMENTARE	Frequenza (%)	TOTALE CAMPIONE	Frequenza (%)
<i>Iscrizione al sindacato</i>				
Si	1.478	85,6%	25.324	81,7%
No	189	11,0%	4.804	15,5%
Preferisco non rispondere	59	3,4%	886	2,9%
<i>Ruolo sindacale</i>				
Rappresentante (Rsu, Rsa, Rls)	441	25,6%	5.730	18,5%
Iscritto/a al sindacato ma non rappresentante	1.016	58,9%	19.447	62,7%
Né rappresentante, né iscritto/a	244	14,1%	5.451	17,6%
Risposta mancante	25	1,4%	386	1,2%
<i>Conoscenza del Cnl</i>				
No	265	15,4%	2.899	9,3%
Si, in maniera poco approfondita	771	44,7%	14.768	47,6%
Si, in maniera abbastanza approfondita	524	30,4%	10.321	33,3%
Si, in maniera molto approfondita	143	8,3%	2.702	8,7%
Risposta mancante	23	1,6%	324	1,0%
<i>Presenza di un accordo aziendale di 2° livello</i>				
Si	688	39,9%	13.545	43,7%
No	293	17,0%	4.040	13,0%
Non so	717	41,5%	12.876	41,5%
Risposta mancante	28	1,6%	553	1,8%
<i>Rappresentanza sindacale in azienda</i>				
No, nessuna	291	16,9%	3.204	10,3%
Rsu	869	50,3%	17.767	57,3%
Rsa	378	21,9%	7.874	25,4%
Rls	566	32,8%	9.071	29,2%
Non so	277	16,0%	4.008	12,9%
Risposta mancante	26	1,5	429	1,4%
<i>Partecipazione all'attività sindacale</i>				
Manifestazioni	437	25,3%	6.701	21,6%
Scioperi	358	20,7%	7.958	25,7%
Assemblee sindacali	941	54,5%	14.729	47,5%
Elezioni Rsa/Rsu	402	23,3%	9.173	29,6%
Elezioni politiche/amministrative	128	7,4%	4.067	13,1%
Non ho partecipato a nessuna iniziativa	474	27,5%	8.657	27,9%
Preferisco non rispondere	118	6,8%	2.275	7,3%
<i>Modalità di contatto con il sindacato</i>				
Non ho avuto nessun contatto	187	10,8%	5.001	16,1%
Si, con i rappresentanti sindacali	1.023	59,3%	18.951	61,1%
Si, ho utilizzato i servizi territoriali / delle camere del lavoro	741	42,9%	9.962	32,1%
Si, ho consultato i siti web del sindacato	185	10,7%	4.533	14,6%
TOTALE	1.726	100,0%	31.014	100,0%

Fonte: ns. elaborazioni

Riguardo agli aspetti principali che andrebbero migliorati nella propria impresa le risposte a disposizione erano massimo tre. Al primo posto, e con grande scarto sugli altri, si colloca il tema dell'inquadramento e della retribuzione (64,5% del totale), seguito dalla problematica degli orari e/o turni di lavoro (30,4% del totale), dall'esigenza di formazione professionale (27,3%), dall'aumento del personale stabile/stabilizzazioni (27,0% del totale), dai carichi di lavoro (25,9% del totale) e dalla sicurezza sul lavoro (25,9% del totale). La definizione degli obiettivi e dei premi di risultato, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e le misure di welfare aziendale sono considerati aspetti da migliorare per rispettivamente il 18,1%, 15,3% e l'11,1% dei rispondenti. Minore attenzione viene posta dai lavoratori agroalimentari per le problematiche del diritto alla disconnessione e dello smart working che vengono considerati una criticità da migliorare solo dal 1,3% e dal 4,2% dei lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine. Le priorità di intervento identificate dai lavoratori dell'agroalimentare appaiono molto vicine a quelle identificate dal complesso dei rispondenti dell'indagine. I lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine manifestano comunque una maggiore attenzione rispetto alle problematiche degli orari e/o turni di lavoro (+9,6%) e della salute e sicurezza sul lavoro (+8,0%).

Riguardo agli aspetti principali sui quali il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni le risposte a disposizione erano massimo tre. Per i lavoratori agroalimentari partecipanti all'indagine le questioni economiche e occupazionali emergono come le priorità per l'azione sindacale. Al primo posto, e con grande scarto sugli altri, si colloca il tema dell'aumento dei salari (66,6% del totale), seguito dalla difesa e aumento dell'occupazione (49,4% del totale) e dal contrasto alla precarietà (43,6% del totale). Seguono i temi della lotta alle disuguaglianze (18,4% del totale) e della creazione/rafforzamento dei sostegni economici in risposta a povertà e disoccupazione (16,0% del totale). Le questioni della tutela ambientale, dello sviluppo dei servizi pubblici e della programmazione dello sviluppo economico e sociale sono ritenuti temi prioritari di confronto tra sindacato e istituzioni rispettivamente dal 12,6%, dal 11,5% e dall'11,4% del totale dei lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine. Le tematiche ritenute prioritarie per il confronto sindacato-istituzioni identificate dai lavoratori dell'agroalimentare appaiono molto vicine a quelle individuate dal complesso dei rispondenti dell'indagine. I lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine manifestano comunque una maggiore attenzione rispetto alle tematiche della difesa e aumento dell'occupazione (+6,2%), del contrasto alla precarietà (+2,0%) e della creazione/rafforzamento dei sostegni economici (+1,9%). È interessante infine evidenziare come anche la tutela ambientale rappresenti un tema prioritario su cui i lavoratori agroalimentari pongono maggiore (+1,1%) attenzione. Viceversa per i rispondenti del campione agroalimentare la tematica dello sviluppo dei servizi pubblici manifesta una minore (-11,3%) importanza rispetto a quanto rilevato per il complesso del campione di indagine.

17. AGRICOLTURA E AGROINDUSTRIA

Tab. 17.6 - *Aspetti aziendali da migliorare e temi di azioni sindacale*

<i>Variabile</i>	SETTORE AGROALIMENTARE	Frequenza (%)	TOTALE CAMPIONE	Frequenza (%)
<i>Aspetti aziendali da migliorare</i>				
Inquadramento e retribuzione	1.113	64,5%	20.466	66,0%
Formazione professionale	472	27,3%	8.787	28,3%
Orari e/o turni di lavoro	524	30,4%	6.444	20,8%
Carichi di lavoro	372	21,6%	7.756	25,0%
Salute e sicurezza sul lavoro	372	21,6%	4.207	13,6%
Aumento del personale stabile/Stabilizzazioni	466	27,0%	8.269	26,7%
Diritto alla disconnessione	22	1,3%	2.333	7,5%
Smart working	72	4,2%	3.995	12,9%
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro	264	15,3%	5.183	16,7%
Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	312	18,1%	6.022	19,4%
Misure di welfare aziendale	191	11,1%	4.048	13,1%
Risposta mancante	71	4,1%	1.132	3,6%
<i>Temi per il confronto sindacato-istituzioni</i>				
Difesa e aumento dell'occupazione	852	49,4%	13.385	43,2%
Contrasto alla precarietà	752	43,6%	12.696	40,9%
Tutela dell'ambiente	217	12,6%	3.564	11,5%
Sviluppo dei servizi pubblici (es. sanità, scuola, trasporti, ecc.)	199	11,5%	7.082	22,8%
Aumento dei salari	1.150	66,6%	20.347	65,6%
Sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione	276	16,0%	4.358	14,1%
Contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione	146	8,5%	4.147	13,4%
Lotta alle disuguaglianze	317	18,4%	5.862	18,9%
Programmazione dello sviluppo economico e sociale	196	11,4%	4.162	13,4%
Rafforzare il ruolo delle istituzioni per la democrazia e per la pace	73	4,2%	1.432	4,6%
Risposta mancante	70	4,1%	1.081	3,5%
<i>Azioni sindacali da rafforzare</i>				
Contrattazione di livello europeo e internazionale	487	28,2%	9.623	31,0%
Contrattazione nazionale	908	52,6%	18.065	58,2%
Contrattazione aziendale (integrativa / di secondo livello)	796	46,1%	13.373	43,1%
Contrattazione di appalto, di sito, di filiera	129	7,5%	2.395	7,7%
Contrattazione sociale territoriale	299	17,3%	5.089	16,4%
Risposta mancante	125	7,2%	2.214	7,1%
<i>Servizi sindacali da rafforzare</i>				
Assistenza per l'indennità di disoccupazione	491	28,40%	6.684	21,6%
Assistenza fiscale e contabile	574	33,30%	8.685	28,0%
Assistenza legale e vertenze	651	37,70%	12.672	40,9%
Forme di previdenza complementare (assicurazioni convenzionate)	359	20,80%	6.352	20,5%
Spazi di aggregazione e co-working	102	5,90%	3.091	10,0%
Sportello online / telefonico	287	16,60%	6.549	21,1%
Assistenza per i servizi sociali (casa, scuola, trasporti, ecc.)	397	23,00%	8.448	27,2%
Assistenza per il reinserimento lavorativo	687	39,80%	12.574	40,5%
Risposta mancante	171	9,90%	2.910	9,4%
TOTALE	1.726	100,0%	31.014	100,0%

Fonte: ns. elaborazioni

È stato, infine, richiesto ai rispondenti di indicare le azioni che devono essere considerate di impegno prioritario per il sindacato¹¹. Oltre metà dei rispondenti (52,6% del totale) considera la contrattazione nazionale come una delle azioni su cui si dovrebbe focalizzare l'azione sindacale. La contrattazione aziendale viene invece indicata come azione prioritaria dal 46,1% dei rispondenti. La contrattazione europea e internazionale e quella sociale territoriale sono invece indicate rispettivamente dal 28,2% e dal 17,3% dei rispondenti. Solo il 7,5%, infine, ritiene necessario porre maggiore attenzione alla contrattazione di appalto, di sito e di filiera. Le azioni ritenute di impegno prioritario per il sindacato identificate dai lavoratori dell'agroalimentare appaiono molto vicine a quelle individuate dal complesso dei rispondenti dell'indagine. I lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine ritengono comunque che il sindacato debba porre una maggiore attenzione rispetto alla contrattazione aziendale (+3,0%) ed alla contrattazione sociale territoriale (+0,9%). Viceversa i rispondenti del campione agroalimentare ritengono meno prioritario l'impegno del sindacato in merito alla contrattazione europea e internazionale (-2,8%) ed alla contrattazione nazionale (-5,6%). La valutazione in merito alla contrattazione di appalto, di sito e di filiera segue nella sostanza il risultato rilevato per il complesso del campione di indagine (-0,2%). Con la somministrazione del questionario è stata, infine, indagata la richiesta di potenziamento dei servizi sindacali¹². Il 39,8% dei rispondenti ritiene che sia necessario un potenziamento dei servizi sindacali di reinserimento lavorativo. L'assistenza legale e vertenziale e quella fiscale e contabile sono considerati tra i servizi sindacali da rafforzare rispettivamente dal 37,7% e dal 33,3% dei rispondenti. Il 28,4% dei rispondenti propone invece di potenziare i servizi di assistenza per l'accesso all'indennità di disoccupazione. L'assistenza per l'accesso ai servizi sociali (casa, scuola, trasporti, ecc.) e l'offerta di forme di previdenza complementare (assicurazioni convenzionate) sono servizi sindacali da potenziare rispettivamente per 23,0% e il 20,8% degli intervistati. Per i lavoratori agroalimentari coinvolti nell'indagine è infine ritenuto meno prioritario l'ampliamento e il potenziamento dell'offerta di spazi di aggregazione e co-working (5,9%) o di servizi di sportello online / telefonico (16,6%). Le richieste di potenziamento dei servizi sindacali formulate dai lavoratori agroalimentari sono sostanzialmente in linea con quelle che caratterizzano l'intero campione di indagine. Si può comunque evidenziare che la componente agroalimentare dell'indagine richiede con maggiore forza il potenziamento dei servizi sindacali di assistenza sia per l'indennità di disoccupazione (+6,8%) sia di tipo fiscale e contabile (+5,3%). Viceversa i rispondenti del campione agroalimentare ritengono meno prioritario il potenziamento dei servizi sindacali in materia di sportello online / telefonico (-4,5%), di assistenza per l'accesso ai servizi sociali (-4,2%), di offerta di spazi di aggregazione e co-working (-4,1%) e di assistenza legale e vertenziale (-3,2%).

¹¹ Ogni rispondente poteva indicare massimo 2 azioni prioritarie.

¹² Ogni rispondente poteva indicare massimo 3 servizi da migliorare.

18.

Credito, banche e assicurazioni

*Nicola Cicala, Roberto Errico**

Introduzione

Questo capitolo affronta l'analisi delle risposte all'inchiesta sul lavoro che provengono dalle lavoratrici e dai lavoratori del settore finanziario, ovvero banche, aziende del cd. Parabancario (società finanziarie, credito al consumo, ecc.) compagnie di assicurazione ed aziende di riscossione dei Tributi.

Una rilevazione, quindi, di un settore variegato e dove si intersecano molteplici aspetti peculiari di attività significative per il funzionamento del paese e la vita dei cittadini.

Si tratta di un settore che a partire dalla fine degli anni Ottanta del secolo scorso è attraversato da continue mutazioni, sollecitate in una prima fase dallo smantellamento della regolamentazione risalente all'immediato secondo dopoguerra e dal passaggio ad un'economia globale in cui il ruolo dei servizi è cruciale (Unctad, 2017). Ciò ha determinato una crescita senza precedenti del peso della finanza sull'economia (Palma, 2009) ed un forte incremento della concentrazione del settore in pochi grandi gruppi finanziari (Ayadi e Pujals, 2005). In quegli anni il settore finanziario ha acquisito una centralità inedita in materia di funzionamento complessivo dell'economia, ampliando a dismisura non solo il suo raggio d'azione ma anche la sua capacità di riplasmare da un punto di vista ideologico il sistema economico globale a sua immagine e somiglianza (Epstein, 2005; Morin, 2011). A partire dal 2007 in poi, gli effetti della crisi finanziaria globale e l'impatto dirompente del processo di digitalizzazione (Wewege, Lee e Thomsett, 2020; Parviainen et al., 2022) hanno ulteriormente contribuito a variare i modelli organizzativi delle imprese del settore, determinando cambiamenti complessi anche in materia di organizzazione del lavoro e nelle professionalità necessarie (Hassard et al., 2017; Cabane e Lodge, 2022).

Crescente centralità nel sistema economico, concentrazione in pochi grandi gruppi bancari ed assicurativi, una certa fragilità rispetto a *shock* interni ed esterni e ruolo della trasformazione digitale sono, anche in Italia, i quattro elementi di

* Ricercatori, Fisac-Cgil.

fondo che hanno determinato un cambiamento inizialmente lento ma che, dal 2008 in poi, ha vissuto una profonda accelerazione.

Per ciò che riguarda il comparto bancario, abbiamo assistito ad un incremento delle fusioni e delle acquisizioni, con il numero delle banche che tra 2008 e 2022 si è ridotto da 796 a 439, una diminuzione nello stesso periodo del 20% del numero dei dipendenti e del 40% del numero delle filiali (Banca d'Italia, 2023). Per le assicurazioni, solo sfiorate dalle conseguenze della crisi finanziaria globale, il percorso di trasformazione è stato sia più lento che più lineare. L'occupazione delle compagnie assicurative è rimasta stabile, così come quella della rete di agenzie (il cd. "appalto" alle quali le compagnie affidano la distribuzione dei prodotti) dove, però, l'incremento della competizione ed una legislazione sulla rappresentanza inefficace hanno determinato una corsa al ribasso su salari e diritti che è sfociata nella nascita di un contratto, quello Sna, nato in contrapposizione allo storico contratto per lavoratrici e lavoratori in appalto.

Ad ogni modo, per entrambi i comparti, ha agito come leva molto potente la digitalizzazione, principalmente attraverso l'ampliamento continuo della gamma di servizi disponibili alla clientela (Arnaudo et al., 2022) e l'utilizzo sempre più spinto di sistemi di intelligenza artificiale per una parte sempre più consistente dell'operatività (Cortis et al., 2018; Aziz e Dowling, 2018). La digitalizzazione ha anche favorito lo sviluppo di partnership con i settori più avanzati del comparto Fintech/Insurtech, all'interno di una logica che tiene insieme la domanda di competenze specifiche e la necessità di contenimento dei costi del personale da parte delle imprese di settore (Errico, 2023).

La "grande trasformazione" del settore finanziario ha avuto ed avrà nel prossimo futuro ovvie ricadute su obiettivi, organizzazione del lavoro, mansioni, competenze, crescita professionale e reclutamento. Ad esempio, il classico mestiere bancario di cassiere scomparirà probabilmente entro i prossimi dieci anni (Lucifora, 2019), sostituito da casse automatiche e "applicazioni" da cellulare. Il processo, già in atto da tempo, vede la rete filiali delle banche e la rete agenzie delle assicurazioni come luoghi dedicati quasi esclusivamente all'azione commerciale. L'orientamento sempre più spinto verso il risultato ad ogni costo sta determinando conseguenze anche in termini di salute per i lavoratori del settore, interessati in misura crescente da patologie di stress da lavoro correlato (Giorgi et al., 2019). Inoltre, la necessità di presidiare i nuovi mercati digitali sta completamente cambiando le politiche di reclutamento delle imprese di settore, con conseguente crescente domanda di competenze tecnico-operative altamente specializzate nella gestione di processi di *Information Technology* (Isfol, 2013), oltre a determinare, come negli altri settori ad alto tasso di digitalizzazione, diffuse preoccupazioni da parte dei sindacati in tema sia di tenuta occupazionale che di scomparsa dei classici confini tra settori economici (Cicala, Errico, Valentini, 2020).

In un settore caratterizzato da retribuzioni che restano comunque più alte della media italiana (a causa prevalentemente del peso dei lavoratori con più anni di

servizio) e dove il ricorso a forme di lavoro a tempo determinato o atipiche, seppur in aumento, rimane molto al di sotto della media italiana, è quindi proprio questa “grande trasformazione” del modo in cui si lavora a rappresentare il più interessante aspetto di un’analisi incentrata sull’opinione delle lavoratrici e dei lavoratori. In particolare, sono tre gli aspetti su cui concentreremo di più la nostra attenzione.

In primo luogo, proveremo a comprendere il rapporto delle lavoratrici e dei lavoratori con la loro impresa, evidenziando in particolare le valutazioni in materia di innovazione tecnologica, sostenibilità ambientale e analisi delle future problematiche del settore. In seguito, ci concentreremo sul tema delle condizioni di lavoro, concentrandoci in particolare sul binomio *autonomia sul/controllo del lavoro*. Si tratta di un punto di attrito molto forte emerso negli ultimi anni tra una comunicazione aziendale improntata alla valorizzazione dell’autonomia e della professionalità delle lavoratrici e dei lavoratori e l’incremento massivo delle pressioni commerciali, operative e di legge portato avanti dalle aziende di settore. Nel paragrafo, proveremo anche a verificare quale sia il livello di usura fisica e mentale delle lavoratrici e dei lavoratori del settore a seguito di questa nuova organizzazione del lavoro. Infine, sarà oggetto di specifica analisi il tema dei luoghi e dei tempi di lavoro, che a seguito della pandemia da Covid-19 è divenuto uno snodo cruciale della nuova organizzazione del lavoro, determinando una intensa attività di confronto – e talvolta di scontro – tra le parti sociali. Nella parte conclusiva, verranno analizzate il set di risposte relative al rapporto con il sindacato, provando ad evidenziare le differenze di atteggiamento, valori e aspettative che sono emerse in modo molto evidente tra le diverse generazioni di lavoratrici e lavoratori del settore.

18.1. Caratteristiche generali del campione: provenienza, genere, età, salari

Al questionario hanno partecipato 3.326 lavoratrici e lavoratori del settore finanziario. Sia la provenienza territoriale che la composizione di genere ed il percorso di studi di provenienza sono in linea con i dati a nostra disposizione sulla strutturazione della forza lavoro nel settore. Al questionario hanno risposto prevalentemente lavoratrici e lavoratori inquadrati come impiegati (79,5%), con quadri e dirigenti che rappresentano rispettivamente il 18,9% e lo 0,3% delle risposte. In particolare, il dato dei quadri è inferiore al dato medio di sistema, il quale si attesta intorno al 40% della forza-lavoro complessiva. Circa la metà dei rispondenti sono compresi nella fascia di età 50-59; poco più di un terzo hanno un’età compresa tra i 35 ed i 49 anni, l’11,7% ha più di 60 anni e solo il 5,3% sono sotto i 35 anni. Sul piano territoriale il campione rispecchia sostanzialmente la distribuzione del personale sul territorio nazionale. Le banche sono maggiormente concentrate nel nord del paese (Nord-Ovest più Nord-Est 57,8%) come anche

le compagnie di assicurazione (Nord-Ovest più Nord-Est 75,9%) mentre il centro ha una maggior rappresentanza del credito cooperativo (56,5%) e della Riscossione (35,7%). Il mezzogiorno ha circa un sesto dei bancari (16%) e un quarto dei dipendenti della riscossione (25%) e valori residuali delle altre categorie (assicurazioni 2,8%; Bcc 4,3%). La maggioranza dei questionari di settore è stata compilata da donne (53,4%). Anche questo dato è in linea con le medie di settore relative all'occupazione per genere.

Le risposte in materia di tipologia contrattuale confermano una forte stabilità lavorativa nel settore. Va evidenziato che il ricorso al part time tra i tempi indeterminati è leggermente più alto nel settore finanziario rispetto alla media di tutti i rispondenti (17,1% contro 16,4%), mentre le poche figure atipiche (solo il 2,5% dei rispondenti) non consentono un'analisi più profonda di questa condizione lavorativa. La forte stabilità lavorativa trova conferma anche nell'analisi delle risposte in materia di reddito nel corso della pandemia. Quasi l'80% dei rispondenti – il 78,8% per la precisione – ha percepito nel biennio 2020/2021 lo stesso reddito del 2019; il reddito si è ridotto solo per l'1,8% mentre per il 9,6% esso è addirittura aumentato.

Andando ad analizzare più nello specifico la dimensione reddituale, va in primo luogo sottolineato che la remunerazione dichiarata in termini di reddito netto risulta essere superiore alla media di tutti i settori e in media con quelli ad alta specializzazione tecnologica. In particolare, circa il 62% dei rispondenti ha dichiarato un reddito netto 2021 nelle fasce comprese tra 20 e 35 mila euro netti ed un altro 27,3% ha percepito, sempre nel 2021, oltre 35 mila euro netti annuali.

Elemento divergente rispetto ai dati medi di tutti i settori è la sostanziale omogeneità, sul piano salariale, tra le diverse aree del paese, con il mezzogiorno che addirittura si situa al secondo posto per numero di rispondenti che dichiarano di guadagnare oltre 40.000 euro annui netti. Il dato differisce rispetto a quelli dell'Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo dell'Inps (2022), che certificano una differenza salariale media pro capite nel settore pari al 18% tra centro-nord e mezzogiorno¹. Tenuto conto della sostanziale omogeneità salariale del settore derivante dal peso, dalla profondità e dall'estensione sia della contrattazione nazionale da Ccnl che dei contratti aziendali di secondo livello, la differenza generale di salario medio percepito tra nord e sud del paese si lega al tema della concentrazione delle strutture di direzione generale – e quindi di alte professionalità, quadri e dirigenti apicali- nell'area più ricca del Paese. Nel questionario, questa tendenza viene controbilanciata dal fatto che l'età media dei rispondenti nel Mezzogiorno risulta essere più alta rispetto ai rispondenti del

¹ I dati reddituali Inps citati in questo paragrafo sono elaborati a partire dall'analisi della retribuzione annua lorda di una risorsa a tempo pieno senza discontinuità nell'anno che lavora per un'azienda operante all'interno del perimetro Ateco K – Attività finanziarie e assicurative.

Centro-Nord. Ciò richiama un secondo fattore di cui tener conto anche nel prosieguo della nostra analisi, ovvero la presenza di automatismi contrattuali che, nel passato, hanno contribuito a livellare verso l'alto il monte salariale erogato dalle imprese di settore. Come vedremo nei successivi paragrafi, il differente grado di soddisfazione nei confronti del salario percepito a seconda dell'età è legato proprio alla progressiva riduzione degli automatismi nel corso degli ultimi anni.

Più rilevante, rispetto alla dimensione territoriale, è la differenza salariale di genere. Come riassunto numericamente in tabella 18.1, le donne che dichiarano di aver percepito un reddito inferiore a 20 mila euro netti sono il 15,9% del totale, dato triplo rispetto agli uomini. Al contrario, il 18% degli uomini dichiara di aver percepito oltre 40 mila euro netti di salario nell'ultimo anno, contro il 10,4% delle donne. Questo, evidentemente, è anche conseguenza del maggior ricorso al part time, che nel 2021 ha riguardato il 19,3% delle donne e solo il 3,9% degli uomini occupati nel settore finanziario (Inps, 2022). Va tuttavia evidenziato che tra il 1997 e il 2019 si è registrata una tendenza di crescita che ha ridotto tale disegualianza. Infatti, nel 1997 il 34,5% dei quadri direttivi erano uomini contro l'11,6% delle donne, rispetto al 50,7% ed il 31,5% del 2019 (Abi, 2021).

Tab. 18.1 - Reddito percepito nell'ultimo anno, per genere dei rispondenti

<i>Reddito Percepito</i>	<i>Uomini</i>	<i>Donne</i>
fino a 20.000 euro	5,5%	15,9%
Fino a 30.000 euro	39,4%	45,3%
Fino a 40.000 euro	37,0%	28,3%
Oltre 40.000	18,0%	10,4%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati inchiesta Cgil

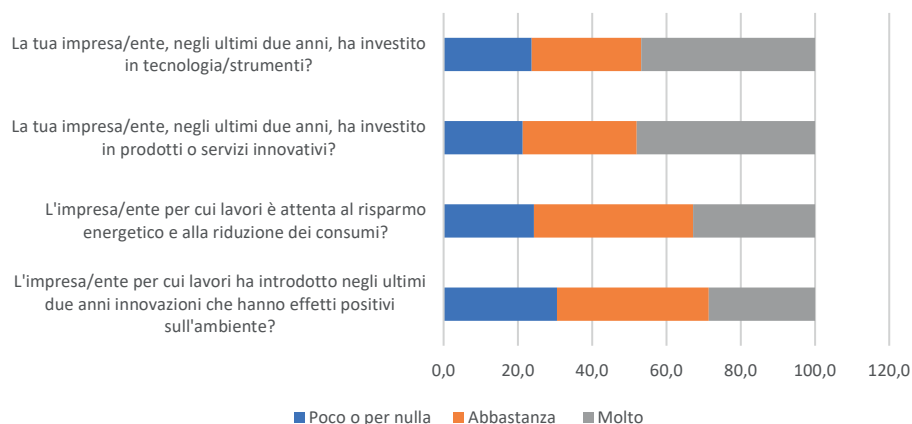
18.2. Il rapporto con le imprese tra innovazione, sostenibilità e rischi futuri

L'analisi delle risposte sulla tipologia d'impresa conferma alcune caratteristiche di fondo del settore finanziario italiano. Oltre il 90% dei rispondenti lavora per aziende con oltre 249 addetti, organizzate su più sedi e controllate da privati. Inoltre, il 45% dei questionari riguarda lavoratori di imprese multinazionali; di questi, quattro quinti lavorano per multinazionali con sede legale in Italia. Caratterizzato da aziende di grandi dimensioni, dislocato sul territorio nazionale e con almeno sei grandi soggetti multinazionali operanti nel paese: il panorama del settore finanziario italiano rappresenta il terreno ideale per analizzare in profondità i temi dell'innovazione digitale, della sostenibilità e della percezione da parte di lavoratrici e lavoratori dei rischi connessi a questa doppia transizione.

Secondo l'Ocse, il settore finanziario a livello globale risulta essere il primo

comparto per investimenti in software ed il terzo sia per investimenti in hardware che per acquisti di servizi Ict avanzati (Calvino et al., 2018). L'analisi delle risposte in tema di investimenti in tecnologia ed innovazione, sintetizzata nel grafico 18.1, sembra confermare questa tendenza.

Graf. 18.1 - Batterie di risposte in tema di innovazione e sostenibilità, risposte in %



Fonte: elaborazioni Fdv su dati inchiesta Cgil

Quasi la metà dei partecipanti al questionario lavora in imprese che hanno investito molto sia in tecnologia che in servizi innovativi negli ultimi due anni: in entrambi i casi si tratta di un dato doppio rispetto alla media risultante dalla totalità dei questionari. Anche in tema di riduzione dei consumi ed ambiente le risposte sembrano confermare un forte impegno delle aziende di settore verso la sostenibilità ambientale. Le risposte determinano un impatto rilevante sia sull'indice di innovazione, con il 48,5% dei rispondenti che lavorano in imprese ad alta innovazione contro il 24,1% del totale dei settori, che sull'indice di sostenibilità (alta sostenibilità per il 31,5% contro il 19,2% del totale dei settori).

Tab. 18.2 – Incrocio tra indice di innovazione e indice di sostenibilità, risposte in %

	Bassa sostenibilità	Media sostenibilità	Alta sostenibilità
Bassa innovazione	12,2%	6,7%	1,6%
Media innovazione	9,1%	16,1%	4,3%
Alta innovazione	4,3%	19,9%	25,8%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati inchiesta Cgil

Inoltre, incrociando i risultati dei due indicatori predisposti (tab. 18.2), emerge un altro elemento estremamente interessante e che ha ricadute evidenti anche sul piano della riflessione politica e sindacale. Ad un dato indice di innovazione

corrisponde per lo più lo stesso risultato in termini di indice di sostenibilità: ciò implica una corrispondenza abbastanza robusta tra percezione di innovazione e percezione di sostenibilità delle proprie aziende da parte delle lavoratrici e dei lavoratori.

L'innovazione tecnologica rappresenta certamente un'opportunità per il mondo del lavoro, ma il processo non è esente da rischi talvolta anche alti. Le lavoratrici ed i lavoratori del settore finanziario sono consapevoli del cambio dei paradigmi lavorativi che l'innovazione porta con sé, con uno sguardo che risulta essere piuttosto lucido. Così, non stupisce che mentre solo il 9% abbia evidenziato come rischio credibile quello della totale chiusura delle attività nel settore, oltre otto rispondenti su dieci vedono la riduzione del personale come rischio evidente. Il dato è certamente inficiato dal processo di grande ristrutturazione del comparto bancario italiano, dove l'occupazione, come già evidenziato in premessa, è diminuita di oltre quaranta mila unità tra 2012 e 2021, con una ulteriore previsione di altre 20 mila unità in meno al 2026 (Errico, 2023). Tuttavia, allargando lo sguardo alle successive risposte sul tema delle possibili cause di rischio economiche per la propria impresa (tab. 18.3), sembra emergere una relazione tra riduzione del personale e i profili di rischio di settore.

Innovazione tecnologica e digitalizzazione si posizionano al terzo posto come possibile causa di rischio economico per le imprese finanziarie, subito dopo crisi economica e competizione del settore. Peraltro, la percezione di una aumentata spinta competitiva nel settore è in parte collegata all'emergere delle banche e delle assicurazioni digitali, delle fintech e del mondo delle neobanks, oltre a riflettere le preoccupazioni crescenti derivanti dal possibile ingresso dei giganti dell'economia digitale nel settore.

Tab. 18.3 - "Quali cause possono determinare rischi economici per la tua impresa/ente?" - Quesito a risposta multipla, risposte in %

<i>Quali cause possono determinare rischi economici per la tua impresa/ente?</i>	<i>% Risposte</i>
Crisi economica e riduzione dei consumi	57,8
Competizione nel settore	47,5
Innovazione tecnologica e digitalizzazione	32,8
Conseguenze della guerra in Ucraina	28,9
Conseguenze della pandemia di Covid-19	13,0
Altro	12,7
Transizione ecologica	2,6

Fonte: elaborazioni Fdv su dati inchiesta Cgil

Va infine sottolineato come, tra i possibili rischi per le imprese del settore finanziario, non compaia il tema della transizione ecologica. Il dato stride notevolmente sia con le preoccupazioni espresse dalle autorità di vigilanza comunitaria, che hanno determinato la nascita di un progetto pilota in seno alla Banca

Centrale Europea per la valutazione degli scenari avversi climatici (Bce, 2022) sia con le azioni attuate dalle grandi imprese del settore, spinte dalle stringenti normative europee in materia di sostenibilità come la Corporate Sustainability Reporting Directive (CsrD), approvata nel corso del 2022 e già oggetto di corsi di aggiornamento formativo nella maggior parte delle imprese di settore.

18.3. Tempi e luoghi di lavoro

In materia di tempi di lavoro emerge dalle risposte un quadro piuttosto chiaro. In termini generali, la quasi totalità dei rispondenti lavora su cinque giorni settimanali, senza turni e con contratto full time.

Per ciò che riguarda i luoghi di lavoro e la possibilità di lavoro da remoto, va innanzitutto sottolineato che dalle risposte si evince un indice di tele lavorabilità della professione pari al 99%. Il 41,5% del campione lavora attualmente in modalità ibrida o full-remote: si tratta di un dato doppio rispetto alla media di tutti i rispondenti al questionario nell'insieme dei settori lavorativi (20,9%). Questo dato è ancora più marcato se ci riferiamo al solo campione delle/dei lavoratrici/ori degli uffici di direzione. In particolare, dall'inizio della pandemia sono fortemente cresciuti gli investimenti da parte delle aziende del settore per dotare le/i lavoratrici/ori delle direzioni degli strumenti necessari per svolgere il proprio lavoro da remoto, con un incremento dei costi totali relativi all'Information Technology pari al 6,8% nel solo 2020 (Cipa-Abi, 2021). Nelle fasi più acute di diffusione del Covid-19, il 99% dei lavoratori assicurativi di direzione generale ed il 66% di quelli bancari ha potuto usufruire di periodi prolungati di lavoro da remoto (Isrf Lab, 2020; Cipa-Abi, 2022). Al contrario, per i lavoratori della rete operativa delle banche commerciali ed in parte per i lavoratori delle agenzie assicurative in appalto l'attività ha continuato e continua a svolgersi sostanzialmente in presenza: prima perché considerati "servizi essenziali" ora per scelta prevalentemente organizzativa.

Nel complesso i rispondenti evidenziano una spiccata preferenza per modelli ibridi di lavoro: tre quarti dei partecipanti al questionario confermano una preferenza per modalità che alternino lavoro da remoto e presenza fisica in ufficio (75,3%). Il 43,8% dei rispondenti considera ideale lavorare almeno 1-2 giorni da remoto contro il 22,7% di tutti i settori. Mentre circa il 20%, considerato il proprio lavoro, ritiene ideale lavorare 3-4 giorni a settimana da remoto. Anche in questo caso con valori più che doppi rispetto al totale dei rispondenti al questionario (8,8%). E solo due su dieci lavorerebbero sempre in presenza rispetto a quasi cinque su dieci del totale degli intervistati.

Rispetto l'atteggiamento verso il lavoro da remoto in media nel settore finanziario il 36,2% rientra tra i lavoratori "convinti". L'analisi per età e genere evidenzia alcune peculiarità su cui vale la pena porre attenzione.

- Dimensione anagrafica: ad alzare il dato medio dei “convinti” sono i più giovani (fino a 34 anni) con il 39,5% dei rispondenti; e i più anziani (più di 60 anni) con il 39%; le fasce intermedie (35-49; 50-59) presentano dati più bassi.
- Dimensione di genere: in tutte le fasce di età (fino a 34; 35-49; 50-59; più di 60) i maschi hanno una convinzione maggiore verso il lavoro da remoto, in media il 37,7% dei maschi rispetto al 34,8% delle femmine.
- Dimensione geografica: le macroaree nord-ovest e nord est presentano i dati più alti, rispettivamente il 43,8% e il 36,2%, rispetto al 30,7% del centro e addirittura il 23,9% del mezzogiorno.

Per quanto riguarda l'andamento tra “l'equilibrio ideale tra lavoro da remoto e in presenza” e “l'atteggiamento verso il lavoro da remoto” di cui sopra c'è una sostanziale coerenza. Sebbene si registri, a parità di “convinzione” una estensione maggiore in termini di giorni verso tale modalità di lavoro tra i più giovani rispetto ai più anziani e al nord rispetto al mezzogiorno.

- Dimensione generazionale: il 43,4% degli under-35 ritiene che lavorare 3-4 giorni alla settimana o sempre da remoto rappresenti l'equilibrio ideale tra vita privata e lavorativa, mentre tra i più anziani (categoria più di 60 anni), nonostante siano tra i più convinti come atteggiamento verso il lavoro da remoto, solo il 29,3% ritiene che lavorare 3-4 giorni alla settimana o sempre da remoto rappresenti l'equilibrio ideale tra vita privata e lavorativa.
- Dimensione geografica: i rispondenti del mezzogiorno hanno un approccio meno sostenuto in termini di giornate ideali di lavoro da remoto. Solo il 18,6% ritiene che lavorare da remoto 3-4 giorni o sempre alla settimana rappresenti l'equilibrio preferibile contro il 38,8% del nord-ovest.

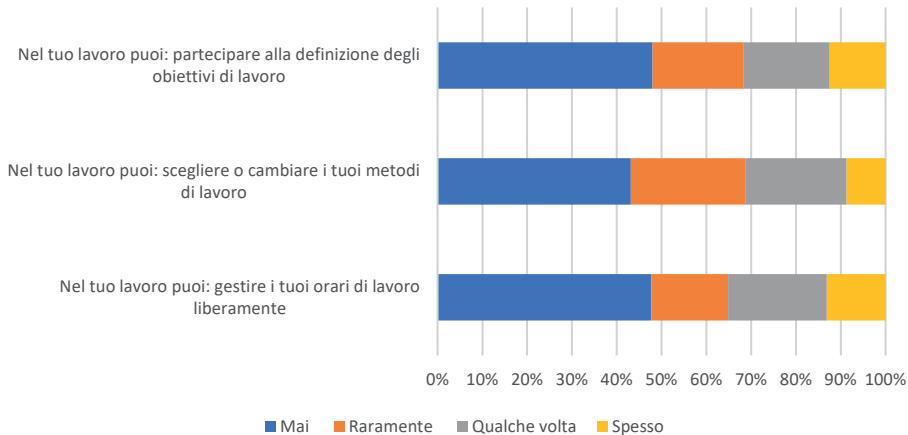
18.4. Condizioni di lavoro: Autonomia, intensità, salute e soddisfazione

L'analisi dei questionari delle lavoratrici e dei lavoratori del settore finanziario in materia di autonomia e controllo sul lavoro rende plasticamente conto di una evidente discrepanza tra quanto dichiarato pubblicamente dalle aziende di settore, i cui piani industriali degli ultimi quindici anni si sono focalizzati molto sul tema del lavoro per obiettivi e del conseguente necessario riconoscimento di autonomie operative in capo alle strutture decentrate, ed una realtà caratterizzata da un alto livello di controllo.

Come evidenziato nel grafico 18.2, i rispondenti dichiarano scarsa partecipazione alla definizione di obiettivi e metodi di lavoro per lo più calati dall'alto, in un contesto in cui per circa due terzi dei partecipanti la gestione dell'orario di lavoro è mai o raramente libera. Ne consegue un indice di autonomia più basso rispetto alla media di tutti i settori coinvolti nell'inchiesta: a livello generale, la somma di “nessuna autonomia” e “bassa autonomia” nel settore finanziario fa segnare il 61,9%, contro il 54,8% del totale dei settori. L'autonomia cresce inoltre

proporzionalmente alla fascia d'età, risultando essere media o alta per il 34,1% degli under-35, contro il 45% degli over 60. Infine, se escludiamo quadri e dirigenti, ovvero il 20% circa dei questionari analizzati, solo il 32% delle lavoratrici e dei lavoratori dichiara una media o alta autonomia.

Graf. 18.2 - Batteria di risposte in materia di autonomia e controllo, dati in % - "Nel tuo lavoro ti capita di"



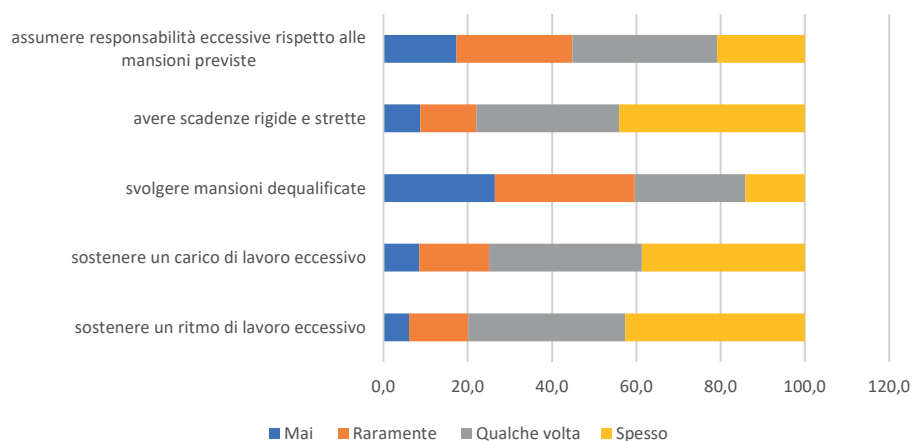
Fonte: elaborazioni Fdv su dati inchiesta Cgil

Per la categoria, i dati sin qui esposti rivestono particolare rilevanza, in quanto delineano i contorni di un sistema a controllo rigido su processi e risultati, rappresentando una prima indiretta conferma dell'importanza della battaglia intrapresa negli ultimi anni dalle organizzazioni sindacali in materia delle c.d. pressioni commerciali. Inoltre, incrociando le risposte in materia di autonomia e controllo con quelle relative ad intensità di lavoro e salute psicofisica, è possibile delineare una sequenza logica che parte da un elevato controllo sul lavoro, si sviluppa su alti livelli di intensità e determina come principale conseguenza l'emergere di patologie lavoro-correlate.

Analizzando le risposte alle batterie di domande in tema di intensità di lavoro risulta chiaro come l'alta intensità di lavoro sia un problema comune nel settore. L'indice di intensità del lavoro risultante nel settore finanziario (pari a 86,4% nella somma tra "media" più "alta intensità") è molto più alto della media di tutti i settori coinvolti nel questionario (dove la somma di "media" più "alta intensità" si attesta al 79,9%). Il dato è particolarmente significativo tenuto conto che l'indicatore è costruito a partire da un set di domande che riguardano anche l'intensità dello sforzo fisico e le condizioni di pericolo fisico sul luogo di lavoro, ovvero due aspetti dell'intensità di lavoro che non è possibile riscontrare nel settore finanziario.

Entrando nel dettaglio, riassunto all'interno del grafico 18.3, l'80% circa dei rispondenti sostiene qualche volta o spesso ritmi di lavoro e carichi di lavoro eccessivi mentre una cifra non dissimile (il 78%) lavora per periodi più o meno prolungati avendo a che fare con scadenze rigide e strette. Stupisce inoltre che il 20,2% dichiara di assumere spesso responsabilità eccessive rispetto alle mansioni previste ed il 34,3% qualche volta: i lavoratori del settore sembrano suggerire che a fronte di un livello di autonomia molto limitato e di un controllo molto esteso in materia di orari, obiettivi e metodi di lavoro, la fase della finalizzazione non sia incardinata all'interno di modelli rigidi, ma si determini sulle base delle opportunità commerciali e/o operative del momento e a prescindere dalle normative interne in materia di autonomie decisionali.

Graf. 18.3 - Risposte in materia di intensità del lavoro, dati in % - "Nel tuo lavoro con quale frequenza ti capita di"



Fonte: elaborazioni Fdv su dati inchiesta Cgil

La sommatoria di elevato controllo, scarsa autonomia ed alta intensità rappresenta una miscela esplosiva per la salute psicofisica delle lavoratrici e dei lavoratori del settore. Non sorprende quindi che questo deterioramento delle condizioni di lavoro nel settore determini l'emersione di una serie di patologie legate in parte alle caratteristiche posturali proprie del lavoro ed in parte al forte livello di pressioni operative.

L'incrocio delle varie patologie segnalate dai rispondenti porta ad un indice di disagio fisico definito come complesso per il 40% dei rispondenti: si tratta del dato più alto tra le varie categorie (primato condiviso con il settore della comunicazione e dell'editoria). I ritmi molto alti di lavoro e l'incremento massivo delle pressioni commerciali risultano evidenti se analizziamo i dati relativi allo stress, sgradito "collega di lavoro" di oltre il 60% dei rispondenti e alle patologie legate

ad ansia, depressione ed insonnia che colpiscono quasi la metà delle lavoratrici e dei lavoratori coinvolti nel questionario.

Dall'analisi delle risposte emerge inoltre che tali patologie legate all'usura mentale colpiscono maggiormente le fasce d'età inferiori a 50 anni. Il disagio fisico e psicologico derivante dalle difficoltà organizzative, le pressioni di vendita o operative e dalla già citata distanza tra quanto dichiarato dalle aziende in sede pubblica e l'operatività quotidiana sul luogo di lavoro sembrano maggiormente pesare sulla fascia di lavoratrici e lavoratori che sono nella fase di costruzione e consolidamento della propria carriera lavorativa. Sorprendentemente, anche patologie fisiche come mal di testa, dolori alla schiena e muscolari colpiscono in misura maggiore la fascia d'età più giovane. Gli "over" sembrano essere molto meno permeabili rispetto alle difficoltà che emergono nel quotidiano del proprio lavoro, con dati che non si differenziano particolarmente nemmeno per genere, ad esclusione delle patologie alla schiena e muscolari che sembrano colpire in misura molto superiore alla media le donne con più di sessant'anni, con un dato pari al 73,5% delle rispondenti in questa fascia d'età.

Tab. 18.4 - Risposte alla domanda "Nel corso dell'ultimo anno quali problemi di salute hai avuto causati dal tuo lavoro?" - Quesito a risposta multipla, dati in percentuale

	<i>Fino a 34 anni</i>	<i>35-49</i>	<i>50-59</i>	<i>>=60 anni</i>	<i>Totale</i>
Mal di schiena, dolori muscolari (es. spalle, collo, braccia, gambe)	60,8	59,0	60,3	54,5	59,2
Mal di testa	51,5	48,2	31,3	21,8	37,2
Problemi agli occhi / alla vista	50,3	51,5	56,1	55,1	54,1
Problemi di udito	11,1	5,2	5,3	6,0	5,6
Problemi alla pelle / allergie / difficoltà respiratorie	6,4	6,3	4,4	4,4	5,2
Lesioni fisiche	0,6	0,3	0,5	0,3	0,4
Stress	77,8	68,4	59,1	51,4	62,4
Ansia / Depressione / Insonnia	55,0	49,1	45,1	39,7	46,4
Altro	4,7	3,3	2,0	1,6	2,5
Nessuno	5,8	7,6	9,2	13,5	8,9

Fonte: elaborazioni Fdv su dati inchiesta Cgil

Infine, in materia di condizioni di lavoro, va citato il tema delle discriminazioni e degli abusi sul luogo di lavoro. I dati tendenzialmente molto bassi relativi a frequenze medie o alte di soprusi, vessazioni o discriminazione sul lavoro vanno comunque ritirati alla luce della maggiore difficoltà a parlare di questi temi anche in un questionario anonimo. Tuttavia, in materia di discriminazioni, è opportuno evidenziare che il 17,8% delle rispondenti al questionario del settore ha dichiarato di sentirsi discriminata sul luogo di lavoro qualche volta o spesso, contro solo il 7,8% degli uomini. Questo dato, pur essendo in linea con i risultati generali dell'inchiesta sulla totalità dei settori, deve comunque far riflettere sulle dinamiche del quotidiano lavorativo delle donne che lavorano nel settore finanziario.

Visti i dati sin qui esposti, non stupisce che il livello di soddisfazione complessivo per il proprio lavoro non sia particolarmente alto. Infatti, sia in materia di prospettive di carriera (con oltre il 72% di insoddisfatti) che di realizzazione personale (54% di insoddisfatti), il bilancio delle risposte risulta essere negativo. Inoltre, in tema di soddisfazione nei confronti della retribuzione emerge una frattura generazionale che si situa a cavallo della mezza età. Quasi un terzo degli under-50 (per la precisione, il 31,7%) si dichiara poco o per nulla soddisfatto della retribuzione, con solo il 19,8% degli over 50 che condivide questo giudizio. In generale, la soddisfazione salariale cresce nelle fasce d'età con più anzianità di servizio, senza differenze evidenti di genere o provenienza geografica. Ciò si collega certamente al cambiamento della gestione dei percorsi professionali operata dalle aziende di settore a partire dai primi anni del nuovo secolo, con la progressiva riduzione degli automatismi di carriera e l'aumento dei percorsi di crescita concorrenziali e basati su alta specializzazione.

18.5. Sindacato: un divario generazionale di conoscenze, bisogni ed aspettative?

Il capitolo relativo alla dimensione sindacale assume particolare rilievo non solo per il soggetto committente dell'inchiesta ma perché manifesta i bisogni delle/dei lavoratrici/ori, le ragioni che spingono alla partecipazione e l'efficacia delle organizzazioni sindacali.

Per ciò che riguarda i questionari afferenti al settore finanziario, va preliminarmente considerato che oltre il 90% dei rispondenti è iscritto ad una organizzazione sindacale: i non iscritti rappresentano una quota marginale per tutte le classi di età, ad esclusione degli under-35, dove la quota si attesta al 16,6%. Inoltre, il 92,1% di chi dichiara di essere iscritto al sindacato è iscritto alla Cgil. Dato che la maggior parte delle risposte proviene da iscritti ad un sindacato, le risposte sulle motivazioni dell'iscrizione, riassunte nella tabella 18.5, assumono particolare rilevanza.

Tab. 18.5 - Risposte alla domanda "Qual è il motivo principale per cui sei iscritto al sindacato?" - dati in percentuale

<i>Qual è il motivo principale per cui sei iscritto al sindacato?</i>	<i>% Risposte</i>
Per tutelare i miei diritti come lavoratore	40,5
Perché mi fornisce servizi utili	11,8
Perché mi ha già aiutato a risolvere dei problemi	5,9
Perché ha un ruolo importante nell'affermare diritti e tutele per tutti	41,8

Fonte: elaborazioni Fdv su dati inchiesta Cgil

Tra le opzioni di risposta era contemplata "perché ha un ruolo importante nell'affermare diritti e tutele per tutti": questa risposta riscuote un maggiore con-

senso in base all'anzianità dei rispondenti: 27,4% fino a 34 anni; 34,8% tra 35-49; 45,1% 50-59; 54,8% più di 60 anni. In sostanza, all'aumentare dell'età aumenta la percezione collettiva dell'azione sindacale. Di certo questa indicazione va letta in relazione alle diverse esigenze che lungo tutta l'inchiesta sono emerse tra le generazioni, siano esse salariali, di flessibilità o di prospettiva per il futuro. Tuttavia, non va sottovalutato il tema di una generale minore tendenza alla partecipazione attiva e collettiva delle giovani generazioni, ben riassunta in tabella 18.6. Il 42% degli under-34 dichiara infatti di non aver partecipato nell'ultimo anno a nessuna iniziativa sindacale o politica; Inoltre, quasi due terzi degli under-35 e circa il 60% delle lavoratrici e dei lavoratori nella fascia d'età 35-49 anni non hanno partecipato ad assemblee sindacali, percentuali rispettivamente 20 punti e 16 punti inferiore rispetto agli over-60.

Tab. 18.6 - Risposte alla domanda "Nell'ultimo anno hai partecipato a" - dati in percentuale, divisi per classi di età

		Classe di età				Totale
		Fino a 34 anni	35-49	50-59	>=60 anni	
Manifestazioni	%	9,1	12,5	14,0	20,5	14,0
Scioperi	%	11,9	21,0	18,7	27,9	20,2
Assemblee sindacali	%	36,4	39,5	41,0	45,4	40,7
Elezioni Rsa/Rsu	%	8,5	15,1	17,4	17,4	16,1
Elezioni politiche/amministrative	%	8,0	13,1	13,8	17,9	13,7
Non ho partecipato a nessuna iniziativa	%	42,0	39,6	35,4	29,7	36,6
Preferisco non rispondere	%	11,9	7,8	7,3	5,6	7,5

Fonte: elaborazioni Fdv su dati inchiesta Cgil

Nell'ambito delle richieste di intervento le fasce di età più giovani insistono sul salario: il 70,1% fino a 34 anni chiede più forza sul tema; il 66% tra 35-49; 47,9% tra 50-59; 46,8% oltre i 60. La maggior rivendicazione salariale da parte dei più giovani va letta in relazione al dato generale già visto in precedenza per cui questi avrebbero salari inferiori della media e basse aspettative di crescita. Infatti, alla domanda "quali sono gli aspetti principali che andrebbero migliorati nella tua impresa" il 61,4% degli under 34 ed il 65,3% di coloro i quali hanno tra i 35 e 49 anni indicano, confermando quanto appena visto, "inquadramento e retribuzione" come risposta contro il 45,1% degli over 60. Cresce invece con il crescere dell'età una visione più ispirata a principi di solidarietà intergenerazionale, sotto forma di preoccupazione per l'occupazione e la richiesta di una azione sindacale orientata alla creazione di nuovi posti di lavoro.

In materia di contrattazione, va evidenziato che il 60% dei rispondenti dichiara di non avere la possibilità di contrattare individualmente le proprie condizioni di lavoro (12 punti in più della media di tutti i settori oggetto di analisi). In parte questo dato è interpretabile come segno di relazioni sindacali radicate e diffuse

ma anche con la dimensione delle imprese operanti nel settore, più alta della media, per cui può prevalere un approccio standardizzato verso le/i lavoratrici/ori del settore.

Il 20,5% dei più giovani dichiara di non aver avuto alcun contatto con il sindacato nell'anno precedente contro il 9,3% della media e ha fatto meno uso dei servizi offerti dalle organizzazioni sindacali. I più giovani entrano meno in contatto con il sindacato, partecipano meno e hanno anche meno consapevolezza dell'importanza dei Contratti Collettivi di Lavoro, come testimonia l'ammissione di scarsa conoscenza del Ccnl applicato. Il 64,2% degli under-35 dichiara di conoscere poco il proprio Ccnl contro il 45,4% degli over 60 (comunque un dato alto). Questo suggerisce l'importanza di percorsi di informazione/formazione da riservare alle/ai lavoratrici/ori con particolare attenzione ai più giovani. Lo stesso emerge per quanto riguarda la contrattazione di secondo livello: il 43,1% degli under-35 addirittura non sa se nell'azienda in cui lavora è prevista. Di certo questi dati sono leggibili in relazione al fatto che oltre un terzo (per la precisione il 37,7%) dei più giovani non sa se c'è una forma di rappresentanza sindacale nella sua azienda, contro un dato medio delle risposte "Over-34" che si aggira intorno al 7%.

18.6. Conclusioni

Il settore finanziario, inteso come l'insieme delle aziende bancarie, delle compagnie di assicurazione, della loro rete commerciale e delle esattorie presenta una forte e peculiare diversificazione al suo interno, nonostante ci si riferisca ad un numero di aziende ridotto, in contrazione da oltre un decennio e con un indice di concentrazione crescente.

Una prima distinzione è tra addetti delle direzioni (centrali o territoriali) e della rete commerciale. Qui riscontriamo parte del cambiamento imposto dalla digitalizzazione. La rete commerciale si riduce per effetto, forzato e che pesa sul lavoro, dell'operatività che si trasferisce verso canali alternativi; al contrario le direzioni crescono perché chiamate a gestire una maggiore complessità in termini normativi e di lettura del contesto economico e sociale nel quale le aziende operano con l'introduzione di figure professionali nuove. In questo ambito l'eterogeneità manifesta la sua massima complessità a cui si aggiungono le tradizionali diseguaglianze di genere, generazionali, territoriali. Sebbene ancora presenti, le diseguaglianze di genere sono, anche per effetto del costante lavoro svolto in questi decenni dalle organizzazioni sindacali, in contrazione. Invece, la forchetta delle diseguaglianze generazionali è crescente come lo è quella territoriale. Per quest'ultima, sebbene la contrattazione collettiva nazionale e aziendale abbia garantito salari omogenei su base geografica, è in atto un peggioramento per effetto della contrazione occupazionale nel mezzogiorno. Per quanto riguarda, invece,

la disegualianza generazionale è di certo anche riconducibile alla dimensione contrattuale e alla generale contrazione salariale nazionale.

Tutto questo si riflette sul lavoro. In particolare: l'analisi dei dati fa emergere una divaricazione tra classi di età sul piano delle conoscenze, dei bisogni e delle aspettative mentre all'interno di esse c'è omogeneità di genere. Il tasso di sindacalizzazione, oggi ancora elevato su tutte le fasce d'età dei rispondenti del settore, rischia di ridursi sensibilmente sia per effetto della riduzione degli addetti che per una minor sensibilità apparente delle fasce più giovani di lavoratrici e lavoratori del settore. L'azione sindacale oltre a scontare limiti di contatto con alcune fasce della popolazione del settore ne sconta nel merito dei temi proposti. Si registra "un prima e un dopo" riconducibile alle stratificazioni contrattuali che hanno caratterizzato la categoria. Segnaliamo con qualche preoccupazione il dato sulla partecipazione attiva all'attività sindacale, su cui le organizzazioni sindacali dovranno interrogarsi al fine di mantenere il livello di efficacia e di rappresentanza tenuto sin ad ora.

Anche rispetto alle priorità che il sindacato dovrebbe porsi registriamo una divaricazione generale tra le/i lavoratrici/ori del settore finanziario. I rispondenti under-50 chiedono di rafforzare sia la contrattazione nazionale che quella aziendale mentre la contrattazione sociale territoriale interessa maggiormente le fasce di intervistati più anziane.

Riferimenti bibliografici

- Adapt, 2019, Dalle mansioni alla professionalità? Una mappatura della contrattazione collettiva in materia di classificazione e inquadramento del personale, *Diritto delle Relazioni Industriali*, n.4, <http://bit.ly/3nPgTlr>.
- Ayadi R., Pujals G., 2004, Banking Consolidation in the EU: Overview and Prospects, *Ceps Reports in Finance and Banking*, No. 34, aprile 2004.
- Arnaudo D., Del Prete S., Demma C., Manile M., Orame A., Pagnini M., Rossi C., Rossi P., Soggia G., 2022, The digital transformation in the Italian banking sector, *Banca D'Italia - Questioni di Economia e Finanza*, aprile 2022.
- Associazione Bancaria Italiana, 2021, Rapporto 2020 sul mercato del lavoro nell'industria finanziaria, Roma: Bancaria Editrice.
- Aziz Saqib, Dowling M., 2019, Machine Learning and AI for Risk Management, in J.G. and R.P. and C.M. Lynn Theo and Mooney (Ed.), *Disrupting Finance: FinTech and Strategy in the 21st Century* (pp. 33-50), Springer International Publishing, https://doi.org/10.1007/978-3-030-02330-0_3.
- Banca D'Italia, 2023, Base Dati Statistica, <http://bit.ly/3GiyF7o>.
- Cabane L., Lodge M., 2022, Banking Regulation in and for Crisis, in *Oxford Research Encyclopedia of Politics*, Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1599>.
- Calvino F. et al., 2018, A taxonomy of digital intensive sectors, *Oecd Science, Technology and Industry Working Papers*, No. 2018/14, Oecd Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/f404736a-en>.

- Cicala N., Errico R., Valentini P., 2020, Digitalizzazione e «ristrutturazione continua» nel settore dei servizi: dinamiche di fondo e prospettive per l'azione sindacale, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 1-2 2020, pp. 199-214.
- Cipa-Abi, 2021, Rilevazione sull'It nel settore bancario italiano. Profili tecnologici e di sicurezza, <https://bit.ly/3CymbOp>.
- Cipa-Abi, 2022, Rilevazione sull'It nel settore bancario italiano. Profili economici e organizzativi, <https://bit.ly/3JL9yLe>.
- Cortis Dominic and Debattista, J. and D. J. and F. M. 2019, InsurTech, in J. G. and R. P. and C. M. Lynn Theo and Mooney (Ed.), *Disrupting Finance: FinTech and Strategy in the 21st Century* (pp. 71-84), Springer International Publishing, https://doi.org/10.1007/978-3-030-02330-0_5.
- Errico R., 2023, Parabancario e settore finanziario in Italia: evoluzione, ricerca, azione sindacale, *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 1-2023, pp. 183-197.
- Epstein, Gerald A., 2005, Financialization and the World Economy, Edward Elgar Publishing, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:elg:eebook:3455>.
- European Central Bank, 2022, 2022 Climate risk stress test, <https://bit.ly/3yGb0JL>.
- Giorgi G., Arcangeli G., Perminiene M., Lorini C., Ariza-Montes A., Fiz-Perez J., di Fabio A., Mucci N., 2017, Work-Related Stress in the Banking Sector: A Review of Incidence, Correlated Factors, and Major Consequences, *Frontiers in Psychology*, 8, <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2017.02166>.
- Hassard J., Teoh K., Visockaite G., Dewe P., Cox T., 2017, The cost of work-related stress: a systematic review, *Journal of Occupational Health Psychology*, 23, <https://doi.org/10.1037/ocp0000069>.
- Isofol, 2013, Scenari 2020 Studi di scenario nel settore bancario e assicurativo, <https://ares20.it/portfolio/studi-di-scenario-nel-settore-bancario-e-assicurativo/>.
- Isrf Lab, 2020, Covid-19 e Smart Working: primo studio sui principali gruppi bancari e assicurativi, *Isrf Lab Outlook*, 01/2020, <https://bit.ly/3G45EvR>.
- Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, 2022, Osservatorio sui lavoratori dipendenti del settore privato non agricolo, Roma: Inps, novembre 2022, <http://bit.ly/3lnr4x6>.
- Lucifora C., 2019, Digitalizzazione, automazione e lavoro nel settore finanziario, in *Osservatorio Monetario*, n. 3/2019, pp. 39-57, Milano: Università Cattolica del Sacro Cuore, <https://bit.ly/3zvycL4>.
- Parviainen P., Tihinen M., Kääriäinen J., Teppola S., 2022, Tackling the digitalization challenge: how to benefit from digitalization in practice, *International Journal of Information Systems and Project Management*, 5(1), 63-77, <https://doi.org/10.12821/ijispm050104>.
- United Nations Conference on Trade and Development, 2017, The role of the services economy and trade in structural transformation and inclusive development. Note by the Unctad secretariat, <https://bit.ly/3nPGpXO>.
- Wewege L., Lee J., Thomsett M., 2020, Disruptions and Digital Banking Trends, *Journal of Applied Finance & Banking*, vol. 10, n. 6, 2020, 15-56, Issn: 1792-6580, 1792-6599, Scientific Press International Limited.

19.

Industria metalmeccanica

*Matteo Gaddi**

Introduzione

In questo capitolo sono presentati i risultati dell'Inchiesta nazionale per i settori della metalmeccanica.

Innanzitutto (paragrafo 19.1) sono esposti e commentati i dati del campione dei rispondenti, con un'analisi per genere, età, sotto-settore, area geografica.

Nel paragrafo 19.2 sono trattati i temi relativi alla conoscenza e alla percezione dei rispondenti rispetto alle innovazioni tecnologiche introdotte dalle imprese riguardanti sia strumenti/processi produttivi, sia i prodotti/servizi realizzati. Il successivo paragrafo 19.3 affronta i temi legati alle conseguenze dell'innovazione dal punto di vista del rischio percepito/temuto dell'effetto di sostituzione del lavoro, del miglioramento o meno delle condizioni di lavoro, del possibile incremento dei ritmi di lavoro. L'analisi dei dati si è avvalsa anche di specifici indici complessivi riferiti all'intensità del lavoro e al vincolo di dipendenza tecnologica, inteso sia dal punto di vista dei ritmi imposti dalle tecnologie, che dell'assegnazione di compiti attraverso l'utilizzo di esse. Anche in questo caso è stato utilizzato un indice complessivo indicante i gradi di dipendenza tecnologica.

Il paragrafo 19.4 approfondisce le questioni della salute e sicurezza: la prevenzione dei rischi sui luoghi di lavoro, i problemi di salute (sia fisici, che legati a stress, ansia ecc.) manifestati dai rispondenti, le condizioni complessive di rischio psico-fisico e psico-sociale.

I temi relativi alla situazione sindacale (conoscenza del Ccnl, esistenza o meno della contrattazione aziendale, le motivazioni dell'iscrizione o meno al sindacato, gli impegni richiesti al sindacato) sono trattati nel paragrafo 19.5.

Infine, nel paragrafo 19.6 sono esposte alcune riflessioni conclusive.

19.1. Breve analisi del campione dei rispondenti

I rispondenti all'inchiesta nazionale appartenenti a settori della metalmeccanica sono pari complessivamente a 3.947.

* Ricercatore, Fondazione Claudio Sabattini.

Ai settori direttamente imputabili all'industria metalmeccanica è stato aggiunto anche quello indicato come "Altre industrie manifatturiere" in quanto da una verifica condotta sulla matrice, una notevole parte di rispondenti ha dichiarato di essere iscritta alla Fiom.

I rispondenti risultano così suddivisi per settore di attività:

Tab. 19.1 - distribuzione dei rispondenti per settore di attività

<i>Settore</i>	<i>% di rispondenti su totale metalmeccanica</i>
Fabbricazione di prodotti in metallo/metallurgia	25,54%
Fabbricazione di autoveicoli, motocicli e componentistica	9,83%
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto (tram, ferrovie, navi, aerei) e componentistica	4,16%
Fabbricazione di macchinari/impianti	16,49%
Fabbricazione di apparecchi elettrici / computer / elettrodomestici / condizionatori, ecc.	7,20%
Riparazione, manutenzione, installazione di macchine ed apparecchiature	4,59%
Altre industrie manifatturiere	32,20%
Totale	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La distribuzione territoriale dei rispondenti presenta un evidente squilibrio con le Regioni del Nord che totalizzano quasi il 70% dei rispondenti. La composizione complessiva risulta essere la seguente (tab. 2):

Tab. 19.2 - distribuzione dei rispondenti per area geografica

Nord-Ovest	40,97%
Nord-Est	28,83%
Centro	23,76%
Mezzogiorno	6,44%
Totale	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Dal punto di vista del genere, tra i rispondenti il 72,27% è di sesso maschile, mentre il 27,73% di sesso femminile. Le punte più elevate di rispondenti femminili si sono riscontrate nei sotto-settori delle "Altre Industrie Manifatturiere" (38,7%) e della "Fabbricazione di apparecchi elettrici/computer/ elettrodomestici/condizionatori, ecc." (31,3%); mentre quella più bassa nel sotto-settore della "Fabbricazione di altri mezzi di trasporto" (12,2%).

La suddivisione dei rispondenti per titolo di studio risulta essere la seguente: il 19,01% fino alla licenza media, il 64% diploma o qualifica professionale, il restante 16,98% titolo universitario o successivo.

Infine, per età il campione risulta essere così composto: l'11,73% di età fino a 34 anni, il 41,62% di età compresa tra 35 e 49 anni, il 39,43% tra 50 e 59 anni, il 7,2% di 60 anni e oltre.

19.2. La conoscenza e la percezione dell'innovazione tecnologica

L'industria metalmeccanica negli ultimi anni è stata investita da profondi processi di innovazione tecnologica, noti sotto il nome di Industria 4.0. Con il termine Industria 4.0 si indica una strategia per la trasformazione del settore manifatturiero, che utilizza un insieme di tecnologie in grado di modificare i processi di produzione, in particolare grazie a strumenti di comunicazione, connettività, raccolta ed elaborazione dati. Indubbiamente anche la robotica e l'automazione di nuova generazione possono essere considerate parte di Industria 4.0, ma la vera novità della trasformazione in corso è la connettività come portato delle tecnologie Ict: questo consente la connessione (networking) di elementi del processo produttivo in precedenza isolati. I dispositivi in grado di processare/elaborare dati, e di comunicare e ricevere informazioni vengono incorporati in tutti gli elementi del processo produttivo, mentre software e strumenti Ict realizzano in tempo reale le attività di pianificazione dei processi, di schedulazione, di elaborazione e trasmissione degli ordini di lavoro, di monitoraggio delle fasi produttive, del processo complessivo e delle performance di ogni singola postazione di lavoro. Anche alla luce dei rilevanti sostegni in termini di finanziamento pubblico, le imprese del settore hanno molto investito, e lo stanno facendo tuttora, in queste nuove tecnologie, trasformando il processo produttivo e la prestazione lavorativa.

Per questo, uno dei principali temi indagati ha riguardato l'innovazione tecnologica delle imprese, sia dal punto di vista degli strumenti utilizzati nei processi produttivi, che dal punto di vista dei prodotti/servizi realizzati.

È stato chiesto, infatti, se l'impresa negli ultimi due anni avesse o meno investito in innovazione. Poiché le risposte fornite sono risultate significativamente diverse tra operai e impiegati/quadri, queste verranno esposte in maniera differenziata per qualifica (Tabelle 3 e 4).

Dall'analisi delle risposte emergono due aspetti:

- a) la significativa differenza di risposte fornite da operai e impiegati/quadri;
- b) l'elevata percentuale di operai che non ha risposto (Na): questo, sommato all'opzione di risposta "non so", determina un risultato complessivo piuttosto elevato per il campione operaio. Per gli operai, infatti, la somma di "Na" con "non so" sfiora il 21%, contro il 14% circa di impiegati/quadri nel caso dell'innovazione degli strumenti. Addirittura nel caso dell'innovazione di prodotto/servizio la percentuale tra gli operai di risposte complessive tra "Na" e "non so" è pari a quasi il 40%, contro il 21% circa degli impiegati/quadri.

Per quanto concerne la differenza di risposte tra le due qualifiche, alcuni esempi sono particolarmente indicativi.

Quasi il 43% degli operai ha dichiarato che l'impresa ha investito poco o per nulla in innovazioni tecnologiche degli strumenti di lavoro, contro il 29% circa degli impiegati/quadri, mentre il 14% degli operai ritiene che l'impresa abbia investito molto in innovazione di strumenti, contro il 29% degli impiegati/quadri.

Tab. 19.3 - La tua impresa / ente, negli ultimi due anni, ha investito in innovazione? Tecnologie e strumenti

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati/Quadri</i>
Poco o per nulla	42,99%	28,97%
Abbastanza	21,64%	27,71%
Molto	14,54%	29,09%
Non so	6,11%	6,52%
Na	14,73%	7,71%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 19.4 - La tua impresa / ente, negli ultimi due anni, ha investito in innovazione? Prodotti e servizi innovativi

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati/Quadri</i>
Poco o per nulla	32,39%	27,90%
Abbastanza	15,57%	25,96%
Molto	10,42%	24,51%
Non so	7,53%	7,65%
Na	32,10%	13,98%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Solo il 10% degli operai ritiene che l'impresa abbia investito molto in innovazione di prodotto/servizio, contro il 24,5% degli impiegati/quadri; e ancora, il 32,39% degli operai ritiene che l'impresa abbia investito poco o per nulla in questa tipologia di innovazione, contro il 27,9% degli impiegati.

In sostanza, tra gli operai si riscontra una percentuale più bassa rispetto ai quadri/impiegati di rispondenti che riconosce innovazioni tecnologiche sugli strumenti di lavoro, inoltre tra gli impiegati-quadri la percentuale di rispondenti che ritiene che gli investimenti in strumentazione e prodotto siano stati elevati prevale sempre rispetto a quella degli operai.

Su questo aspetto si rendono necessari approfondimenti per tentare di definire alcune possibili interpretazioni di questa marcata differenza nelle risposte di operai e impiegati/quadri.

Una prima interpretazione di queste risposte potrebbe riferirsi al fatto che le maggiori innovazioni tecnologiche sugli strumenti di lavoro hanno riguardato prevalentemente il lavoro impiegatizio, ma differenze simili le troviamo anche nella domanda relativa alle innovazioni di prodotto/servizio. Sembra esserci proprio una percezione diversa tra queste qualifiche sul tema delle innovazioni introdotte in azienda.

Sembra scarsamente credibile, infatti, che gli operai e gli impiegati/quadri rispondenti appartengano a settori o addirittura a imprese diverse.

Sembra invece più plausibile un'interpretazione che riconosca come, tra operai e impiegati-quadri esista un grado di conoscenza significativamente diverso delle innovazioni tecnologiche. Questo porterebbe, conseguentemente, ad una diversa consapevolezza di quanto effettivamente hanno fatto le imprese. In sostanza, il grado di conoscenza di queste innovazioni da parte degli impiegati-quadri appare più elevato di quello degli operai, il che li porta a riconoscere maggiormente le innovazioni implementate.

Inoltre le innovazioni tecnologiche sono soggette ad un diverso grado di percezione tra operai e altre figure professionali. Questo anche alla luce del fatto che sempre meno le innovazioni tecnologiche appaiono chiaramente “visibili”: ad esempio, se ad una macchina a controllo numerico viene inserita una tecnologia di connettività o viene modificata la sua unità logica di controllo, non sempre questa modifica appare come visibile all'operaio che la utilizza. La connessione di tutte le macchine di un reparto ad un sistema informatico centralizzato (ad esempio un Erp) e/o l'integrazione del macchinario con un gestionale in grado di processare e schedulare gli ordini di lavoro (Mes) non sono sempre immediatamente “visibili”, senza contare il fatto che i lavoratori non direttamente addetti alla gestione di tali impianti non sempre conoscono le innovazioni che in essi vengono inserite. Quindi, a prescindere dalla conoscenza o meno delle innovazioni introdotte, esiste un problema di mancata percezione delle stesse. Al contrario se ad un impiegato viene cambiato il sistema informatico con il quale lavora, questo se ne accorge immediatamente.

Da ultimo potrebbe esistere un problema di percezione soggettiva: non sempre un'innovazione introdotta viene percepita come tale dagli operai. In buona parte delle imprese in cui è stata svolta l'inchiesta su Industria 4.0, la prima risposta degli intervistati era che l'azienda era ancora a livello “0.0”. Invece, “scavando” con le interviste si scopriva che in realtà molte innovazioni erano state introdotte, ma queste nella percezione soggettiva dei rispondenti non apparivano come tali.

Per approfondire questi aspetti è stato fatto un incrocio con la domanda relativa alla formazione, per cercare di evidenziare se esistono differenze nella conoscenza/percezione delle innovazioni tecnologiche tra coloro che hanno partecipato a corsi di formazione e coloro che non hanno avuto tale possibilità.

In effetti alcune differenze si manifestano.

Tra gli operai, tra coloro che hanno ricevuto formazione, i rispondenti che riconoscono che l'impresa ha investito molto in innovazione di processo è pari al 20% (contro il 14,5% del campione complessivo), mentre quelli che riconoscono che sono state introdotte notevoli innovazioni di prodotto sono pari a oltre il 14% (contro il 10,4% del campione complessivo). In maniera molto diversa, tra gli operai che non hanno ricevuto formazione, il 10% riconosce che l'impresa ha investito molto in innovazioni di processo, ed il 7% in innovazioni di prodotto. In quest'ultimo caso, come si nota, le percentuali corrispondono alla metà di quelle riscontrate tra gli operai che hanno ricevuto formazione.

Risultati simili si riscontrano tra gli impiegati-quadri: tra gli coloro che hanno ricevuto formazione il 38,4% ed il 33,8% riconosce che l'impresa ha investito molto, rispettivamente, nell'innovazione di processo e di prodotto, mentre queste percentuali scendono al 18,7% e 14,2% tra coloro che non hanno ricevuto formazione.

Appare quindi plausibile che chi ha ricevuto formazione sia maggiormente in grado di riconoscere/percepire le innovazioni tecnologiche implementate; così come che chi l'ha ricevuta utilizzi in misura maggiore di altri strumenti di lavoro su cui si sono concentrate le principali innovazioni.

19.3. Le conseguenze dell'innovazione tecnologica

Tra gli operai, nonostante l'elevato grado di mancate risposte o di "non so", tra coloro che rispondono alle domande relative all'introduzione di innovazioni tecnologiche sembra prevalere, rispetto al campione degli impiegati-quadri, una preoccupazione maggiore rispetto ai possibili effetti di tali trasformazioni.

In tabella 5 abbiamo aggregato le risposte affermative ad una serie di domande rispetto a possibili conseguenze sulle condizioni di lavoro derivanti dalle innovazioni tecnologiche (in tale elaborazione non si è tenuto conto delle mancate risposte "Na").

Tab. 19.5 - Percentuali di rispondenti che hanno scelto l'opzione "Sì" ad una serie di domande relative alle conseguenze delle innovazioni tecnologiche

	Operai	Impiegati/Quadri
Il mio lavoro può essere sostituito dalla tecnologia	21,48%	9,13%
La tecnologia migliorerà le mie condizioni di lavoro	59,02%	66,81%
La tecnologia incrementerà i miei ritmi di lavoro	41,31%	34,20%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Come si nota dalla tabella 19.5, tra gli operai che hanno risposto a queste domande prevalgono rispetto all'altro campione, le preoccupazioni in merito al possibile effetto sostituzione giocato dalle nuove tecnologie, così come il timore che queste innovazioni possano incrementare i ritmi di lavoro. Al contrario, tra gli impiegati-quadri prevalgono le risposte positive alla domanda sul miglioramento delle condizioni di lavoro determinato dalle innovazioni tecnologiche.

Il tema delle innovazioni tecnologiche assume un rilievo importante anche alla luce delle risposte che sono state fornite rispetto alle condizioni di lavoro.

In questo senso andrà meglio approfondita – eventualmente con ulteriori inchieste sul campo – la minor consapevolezza che sembrano avere gli operai in merito alle innovazioni introdotte dalle imprese. Dai dati emergono elementi di

preoccupazione per le conseguenze che le innovazioni tecnologiche possono determinare sulle condizioni di lavoro ma, come visto, la conoscenza e la percezione di tali innovazioni non sono particolarmente diffuse. È come se i lavoratori riconoscessero il peggioramento delle condizioni di lavoro, senza la capacità, tuttavia, di individuare nelle innovazioni tecnologiche una delle determinanti di tali cambiamenti.

Soprattutto tra gli operai si nota una differenza di risposte tra le due domande: il 59% ritiene che la tecnologia migliorerà le condizioni di lavoro, mentre il 41% ritiene che incrementerà i ritmi di lavoro. Non è facile tentare di interpretare questa evidente discrasia. Un'ipotesi, che andrebbe sottoposta a verifiche tramite ulteriori approfondimenti, potrebbe indicare la natura ambivalente delle innovazioni che manifestano aspetti positivi e negativi, a volte anche compresenti.

È possibile che alcuni rispondenti, anche alla luce di un peggioramento dei ritmi di lavoro, ritengano che il miglioramento complessivo determinato dalla tecnologia possa essere prevalente rispetto a questo singolo aspetto. Se così fosse, verrebbe da chiedersi: che cosa migliorerebbe la tecnologia? la qualità del lavoro? la sicurezza? L'ergonomia?

Su tutti questi aspetti le inchieste sul campo ci dicono quanto sia – quanto meno – dubbio questo nesso tra tecnologie e miglioramenti della condizione di lavoro. Ad esempio, se è vero che alcune innovazioni tecnologiche migliorano alcuni aspetti ergonomici (posture, sollevamento e movimentazione di carichi pesanti ecc.) è altrettanto vero che questo obiettivo viene perseguito non tanto per migliorare le condizioni di lavoro, quanto per poter incrementare la produttività, attraverso la possibilità di aumentare l'output prodotto a parità di risorse impiegate: cioè aumentando ritmi e cadenze della prestazione lavorativa.

E ancora, dal punto di vista della qualità del lavoro non è affatto detto che l'utilizzo di dispositivi e strumenti di elevato livello tecnologico determini, di per sé, un arricchimento delle competenze e dei contenuti della prestazione lavorativa; spesso è vero il contrario.

Un incremento dei ritmi – e le nuove tecnologie sono espressamente concepite e progettate per questo fine – è sempre problematico per la sicurezza dei lavoratori, in termini di una maggiore esposizione a rischi sia di infortunio, sia di malattie professionali. Dal punto di vista dell'ergonomia il suo miglioramento spesso è funzionale ad un incremento dei ritmi e dei carichi di lavoro.

Le condizioni di lavoro, infatti, sembrano essere caratterizzate per una parte significativa di lavoratori dall'esistenza di scadenze rigide e strette, da ritmi e carichi di lavoro eccessivi (Tabelle 19.6, 19.7).

La maggior parte dei rispondenti di entrambe le qualifiche si colloca tra “qualche volta” e “spesso” denotando la presenza di un problema di assegnazione di compiti che prevedono, per la loro conclusione, scadenze rigide e strette.

Oltre il 60% degli operai si colloca tra “qualche volta” e “spesso”, mentre tra gli impiegati-quadri la percentuale di rispondenti a queste due opzioni di risposta

è ancora più elevata. In questo caso, infatti, si nota una prevalenza di tale problematica presso gli impiegati/quadri che: a) raggiungono la percentuale più bassa alla risposta “mai”; b) sommando “qualche volta” e “spesso” raggiungono oltre il 76%.

Tab. 19.6 - Nel tuo lavoro, con quale frequenza ti capita di trovarti in queste situazioni? Avere scadenze rigide e strette

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati/Quadri</i>
Mai	18,13%	7,98%
Raramente	20,52%	15,70%
Qualche volta	30,26%	37,01%
Spesso	31,08%	39,31%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Si tratta di un tema di notevole rilievo alla luce delle trasformazioni che hanno interessato il lavoro impiegatizio sempre più caratterizzato dall'assegnazione di “obiettivi” rispetto ai quali, tuttavia, non è stata svolta nessuna preventiva “tempificazione” al fine di comprendere quale carico di lavoro essi comportano e, di conseguenza, di quale arco temporale i lavoratori avrebbero necessità.

Tab. 19.7 - Nel tuo lavoro, con quale frequenza ti capita di trovarti in queste situazioni? Sostenere un ritmo di lavoro eccessivo

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati/Quadri</i>
Mai	16,57%	12,27%
Raramente	21,13%	22,31%
Qualche volta	33,95%	40,68%
Spesso	28,35%	24,75%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Anche in questo caso la maggioranza dei rispondenti si colloca nella fascia di risposta composta da “qualche volta” e “spesso”: si tratta, complessivamente del 62,3% per gli operai e del 65,43% per gli impiegati/quadri.

Soltanto il 16,57% degli operai e il 12,27% degli impiegati/quadri dichiara di non trovarsi mai in una condizione di ritmo di lavoro eccessivo.

Non stupisce il risultato relativo agli impiegati/quadri: nel corso del tempo si è avuta l'applicazione di procedure sempre più standardizzate, caratterizzate dalla compressione dei tempi: Si tratta di forme di organizzazione del lavoro mutate dalla Lean Production che, una volta sperimentate nei reparti produttivi/manifatturieri, si sono sempre più diffuse in tutti gli ambiti aziendali, dalla logistica al lavoro d'ufficio.

*Tab. 19.8 - Nel tuo lavoro, con quale frequenza ti capita di trovarti in queste situazioni?
Sostenere un carico di lavoro eccessivo*

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati/Quadri</i>
Mai	19,12%	14,35%
Raramente	22,82%	21,90%
Qualche volta	33,35%	38,23%
Spesso	24,71%	25,51%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Dai dati delle tabelle 19.6, 19.7 e 19.8 è possibile costruire un indice di intensità del lavoro (tab. 19.9).

Tab. 19.9 - Indice di intensità del lavoro

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati/Quadri</i>
Scarsa intensità	13,86%	8,25%
Bassa intensità	15,42%	14,16%
Media intensità	36,45%	36,98%
Alta intensità	34,28%	40,62%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

In entrambe le qualifiche la maggioranza dei rispondenti si colloca tra la media e l'alta intensità: si tratta 70,73% per gli operai e del 77,6% per gli impiegati/quadri.

Meno del 14% degli operai si colloca nella fascia di scarsa intensità: una percentuale assai bassa che si riduce ancor di più nel caso degli impiegati.

Questi primi risultati suggeriscono la necessità di dedicare un'attenzione particolare al tema dell'organizzazione del lavoro: si tratta di un aspetto sempre più trasformato dalle innovazioni organizzative (Lean Production) e tecnologiche (Industria 4.0) e, al tempo stesso, un tema su cui generalmente si riscontra una forte chiusura aziendale al confronto e alla negoziazione.

Il ruolo delle tecnologie, seppur come visto sopra scarsamente percepito dal punto di vista del carattere innovativo da buona parte dei rispondenti, sembra essere invece riconosciuto dal punto di vista del vincolo che esse determinano rispetto alla prestazione lavorativa.

Due domande sono state espressamente dedicate a comprendere se, e in che misura, le tecnologie utilizzate vincolassero i ritmi di lavoro: la prima di esse riferita all'utilizzo di robot e macchinari, la seconda all'utilizzo di programmi informatici per l'assegnazione di compiti di lavoro (tabelle 19.10 e 19.11).

Tab. 19.10 - I tuoi ritmi di lavoro sono vincolati da macchinari/robot?

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati/Quadri</i>
Mai o raramente	46.19%	93.26%
Qualche volta	16.24%	3.97%
Spesso	37.58%	2.77%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 19.11 - I tuoi ritmi di lavoro sono vincolati da programmi informatici per l'assegnazione di lavori?

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati/Quadri</i>
Mai o raramente	59.15%	51.38%
Qualche volta	21.11%	22.92%
Spesso	19.74%	25.69%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La maggior parte dei rispondenti operai ritiene che il proprio ritmo di lavoro sia vincolato dall'utilizzo di macchinari/robot. È assai plausibile ritenere che il 46% che ha risposto "mai o raramente" non lavori con macchinari/robot in quanto il funzionamento di questi impianti è rigidamente dettato dai programmi informatici che determinano i tempi di esecuzione delle attività (tornitura, foratura, fresatura, stampaggio, piegatura ecc.). Ormai da anni l'introduzione di Programmable Logic Controllers (Plcs) caratterizza il funzionamento dei macchinari industriali. Si tratta di dispositivi elettronici a funzionamento digitale dotati di una memoria programmabile: grazie ad essa sono in grado di memorizzare informazioni che consentono all'unità di controllo di realizzare funzioni specifiche quali il sequenziamento delle operazioni, la loro temporizzazione, il conteggio dei pezzi realizzati, la gestione del funzionamento dei vari utensili, attività di controllo. In sostanza i Plcs governano il macchinario industriale, il cui funzionamento è determinato dai programmi informatici "immagazzinati" nella memoria e attivati in maniera più o meno automatica una volta identificati i lotti da processare. I programmi di funzionamento comprendono anche le istruzioni sui tempi di esecuzione delle diverse funzioni del macchinario. Ne consegue che le attività svolte dagli operatori che hanno in gestione tali macchinari risultano fortemente determinate dal funzionamento dell'impianto che è interamente dettato da questi programmi-macchina. Con la diffusione delle tecnologie Industria 4.0 il funzionamento degli impianti risulta sempre più eterodeterminato rispetto alle possibilità di intervento degli operatori che li hanno in carico: le fasi di processamento degli ordini di produzione, di schedulazione e traduzione in programmi

di funzionamento della macchina, di controllo e risettaggio dei parametri di lavoro ecc. risultano sempre più integrate tra loro e gestibili in maniera centralizzata, e come tali sottratte alla gestione dell'operatore. Ma soprattutto a determinare la condizione di vincolo sono i tempi di esecuzione delle operazioni in capo alla macchina che, essendo incorporate nei programmi informatici che ne governano il funzionamento, sono completamente sottratte alla possibilità di una loro gestione da parte dell'operatore, che si trova a subire ritmi e carichi di lavoro.

Ovviamente i dati riferiti agli impiegati-quadri sono molto più bassi, ma non sono pari a zero: un possibile indizio del crescente impiego di queste figure professionali, un tempo strettamente limitate a mansioni impiegatizie, in attività produttive, o almeno in parte di esse.

Nel caso dell'utilizzo di programmi informatici sia la maggioranza degli operai che degli impiegati-quadri dichiara di non essere mai vincolata da essi. Esistono tuttavia differenze significative: mentre il 59.15% dei rispondenti operai si colloca nella risposta "Mai", questa percentuale si riduce notevolmente tra gli impiegati, arrivando al 51,38%. Nel caso degli operai oltre il 40% si colloca tra "qualche volta" e "spesso", percentuale che aumenta fino ad oltre il 48% tra gli impiegati.

Se era abbastanza prevedibile trovare un vincolo maggiore determinato dalle tecnologie Ict tra gli impiegati, merita di essere sottolineato il risultato riscontrato tra gli operai. Anche rispetto a quanto sopra menzionato, a proposito della stretta integrazione tra strumenti Ict e macchinari/impianti di produzione, non deve stupire che il grado di vincolo di queste tecnologie sia avvertito in misura notevole dalla popolazione operaia.

Dai dati delle tabelle 19.10 e 19.11 è possibile costruire un indice di dipendenza tecnologica (tab. 19.12).

Tab. 19.12 - Indice di dipendenza tecnologica

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati/Quadri</i>
Bassa	47.68%	73.86%
Media	35.37%	22.93%
Alta	16.95%	3.21%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La tabella 19.12 conferma quanto già esposto in precedenza: mentre quasi il 74% di impiegati-quadri-dirigenti si colloca nella fascia della bassa dipendenza tecnologica, questa percentuale cala significativamente al 47,68% nel caso degli operai che si collocano in maggioranza in una condizione di dipendenza medio-alta. Ovviamente nel caso degli impiegati/quadri ha pesato il basso livello di dipendenza tecnologica di macchinari/robot.

È interessante verificare se vi sia una correlazione significativa tra la risposta alle domande del questionario e la condizione professionale. Per fare ciò, occorre controllare per altre caratteristiche dei rispondenti che potrebbero a loro volta essere correlate con la condizione professionale – ad esempio genere, presenza nel nucleo familiare di figli minori o disabili, macroregione di residenza, età, titolo di studio, ecc. Per stimare la correlazione tra risposte e le suddette caratteristiche abbiamo utilizzato delle regressioni – lineare o logistica a seconda che la risposta alla domanda sia riconducibile a una scala numerica oppure ad una variabile dicotomica (si/no). I valori stimati dei coefficienti sono indicatori della correlazione esistente tra caratteristiche (variabili indipendenti) e risposta (variabile dipendente)¹.

Rispetto ai vincoli determinati da robot/macchinari, la risposta cambia significativamente a seconda della professione svolta: la maggior dipendenza percepita è quella degli addetti ad impianti/macchinari/linee (risposta media 2.27). Seguono gli operai generici (1.91) e qualificati (1.71). Non vi è distinzione tra gli impiegati che, come visto in precedenza, hanno raramente la percezione di essere vincolati dalle macchine. A prescindere dalla professione svolta, la percezione della dipendenza aumenta al crescere della dimensione aziendale e al diminuire dell'età.

I rappresentanti sindacali percepiscono la dipendenza meno rispetto agli altri: si tratta di un tema da approfondire per chiarire se tale percezione deriva dalla particolare professione svolta o se comporta problemi di conoscenza del tema.

Per quanto concerne il vincolo determinato da programmi informatici per l'assegnazione di lavori, si nota che danno una risposta significativamente maggiore della media solo coloro che svolgono lavoro esecutivo d'ufficio (1.70); viceversa, si sentono meno vincolati della media gli operai qualificati (1.24). In questo caso, gli iscritti al sindacato sono più preoccupati dei non iscritti, e i rappresentanti sindacali hanno una maggiore percezione della dipendenza. Anche in questo caso, la percezione si fa più forte al crescere della dimensione aziendale.

Il fatto che la dimensione aziendale costituisca un elemento significativo rispetto alle risposte fornite, potrebbe indicare che in queste imprese sono stati realizzati in misura maggiore investimenti in queste tecnologie, determinando una percezione del fenomeno legata all'esperienza concreta dei rispondenti.

Per quanto concerne il rischio percepito che il lavoro possa essere sostituito dalla tecnologia, la risposta cambia significativamente a seconda della professione: tra gli operai generici, la probabilità di ritenere di essere sostituibili è del 20%, mentre impiegati e operai qualificati appaiono meno preoccupati. La

¹ È importante precisare che l'esercizio empirico qui effettuato non si pone l'obiettivo di testare e generalizzare delle ipotesi teoriche, ma semplicemente di verificare se, nel campione che stiamo analizzando, determinate caratteristiche dei rispondenti siano significativamente correlate alla risposta data.

preoccupazione è maggiore tra gli iscritti al sindacato, e in particolare tra i rappresentanti sindacali.

Rispetto al possibile miglioramento delle condizioni di lavoro determinato dalla tecnologia, la probabilità di ritenere che questo avvenga dipende dalla professione: rispetto agli operai generici, essa aumenta significativamente tra chi svolge lavoro specializzato, sia tecnico che amministrativo. Tale convinzione è meno forte al crescere di dimensioni aziendali ed età. Anche in questo caso la dimensione aziendale sembra essere un elemento significativo nel raffreddare le speranze rispetto ad un ruolo positivo giocato dall'innovazione tecnologica.

Sull'effetto di incremento dei ritmi di lavoro determinato dalle tecnologie, il fatto di svolgere diverse professioni influisce poco sulla probabilità di rispondere affermativamente a questa domanda.

Anche nel caso dell'indice di autonomia, la risposta a questa domanda cambia significativamente in base alla professione. La risposta più bassa, cioè il minor grado di autonomia, è quella degli operai generici (1.53), seguiti dagli operai qualificati (1.73); mentre più elevate sono le risposte di chi svolge lavoro tecnico specializzato (1.98), lavoro esecutivo d'ufficio (2.17) e lavoro intellettuale (2.51). La risposta media più alta è quella di chi svolge lavoro amministrativo specializzato (2.57).

Anche in questo caso la risposta media diminuisce con l'età e con le dimensioni aziendali.

Per quanto concerne l'indice di intensità di lavoro (da bassa ad alta) la risposta mediamente maggiore è quella fornita dagli operai generici, mentre le altre professioni non sono associate a risposte significativamente diverse, ad eccezione dell'operaio qualificato che dà mediamente una risposta più bassa (-0.20).

19.4. Le condizioni di salute e sicurezza

Come nel caso delle innovazioni tecnologiche, anche in questo caso partiamo con una valutazione della percezione che i lavoratori hanno delle condizioni di salute e sicurezza dell'azienda nella quale lavorano (tab. 19.13).

Tab. 19.13 - Come giudichi la prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza nella tua impresa?

	Operai	Impiegati/Quadri
Insufficiente	26.15%	10.89%
Sufficiente	44.06%	39.58%
Buona	29.79%	49.53%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

È maggiore tra gli operai la percentuale di coloro che giudicano con netta evidenza in maniera negativa la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza in azienda.

Tra gli operai questa percentuale raggiunge un livello ragguardevole: praticamente si tratta di più di uno su quattro; mentre tra gli impiegati-quadri il dato è quasi dell'11%. Si tratta di dati assai allarmanti, soprattutto se letti alla luce dei quotidiani incidenti sul lavoro e di quelli riferiti all'insorgenza di patologie professionali, anche se non ufficialmente riconosciute dai soggetti istituzionali preposti.

Se tra gli impiegati la maggioranza dei rispondenti dichiara tale prevenzione come "buona", tra gli operai la maggioranza si colloca sull'opzione di risposta "sufficiente": non è immediatamente chiaro se a tale risposta sia associabile una situazione di relativa sicurezza o se, al contrario, a qualche elemento di preoccupazione.

Non è desumibile da tali risposte se, nel giudizio espresso, siano comprese anche valutazioni relative al complessivo stato psico-fisico del lavoratore, e non solo quelle riferite a rischi di natura fisica per la salute e la sicurezza.

I principali problemi di salute segnalati dai rispondenti, vanno letti con l'avvertenza che nel testo della domanda era esplicitamente di indicare se tali problematiche erano causate dall'attività lavorativa (tab. 19.14).

Tab. 19.14 - problemi di salute fisica segnalati dai rispondenti

<i>Problema di salute</i>	<i>% di risposte affermative</i>	
	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
Mal di schiena, dolori muscolari (spalle, collo, braccia, gambe)	69,72%	44,96%
Mal di testa	17,66%	27,90%
Problemi agli occhi / alla vista	18,84%	42,32%
Problemi di udito	13,87%	3,07%
Problemi alla pelle, allergie, difficoltà respiratorie	9,56%	3,39%
Lesioni fisiche	6,53%	0,56%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Dalla tabella 19.14 emerge un'elevata diffusione di problemi di salute legati al lavoro: il problema più diffuso, sia tra gli operai (quasi il 70%) che tra gli impiegati (quasi il 45%) è quello legati agli aspetti muscolari.

Precisiamo, ovviamente, che non si tratta di patologie riconosciute, ma di problemi muscolari che i rispondenti hanno associato al loro lavoro: in sostanza si tratta della percezione che essi hanno del legame tra l'attività lavorativa svolta e il manifestarsi di tali disturbi.

Appare tuttavia interessante confrontare questo dato con quanto rilevato dalla European Working Conditions Telephone Survey (Ewcts) 2021 condotta da

Eurofound². Alla domanda relativa a dolori muscolari alle spalle, collo e agli arti superiori (braccia, gomiti, polsi, mani ecc.), ha risposto affermativamente il 61% degli intervistati a livello di Unione Europea e il 56% degli intervistati in Italia (appartenenti al settore Agricoltura/Industria). Mentre alla domanda sulla sofferenza, negli ultimi 12 mesi, di mal di schiena, le percentuali sono state rispettivamente del 57% e 39%.

Sempre dalla tabella 14, si nota che quasi il 18% degli operai e quasi il 28% degli impiegati-quadri hanno dichiarato di soffrire di mal di testa, mentre quasi il 19% dei primi e oltre il 42% dei secondi di disturbi agli occhi.

Sulla base di questi dati è stato possibile definire un indice di disagio fisico (Salfi) che evidenzia, complessivamente, la presenza di problemi per la salute fisica associati all'origine lavorativa (tab. 19.15).

Tab. 19.15 - Indice disagio fisico

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
Assente o basso disagio fisico	23,97%	36,60%
Disagio fisico circoscritto	45,74%	35,84%
Disagio fisico complesso	30,27%	27,54%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Meno del 24% degli operai e il 36% degli impiegati-quadri risulta in una condizione di disagio fisico assente o basso. Il disagio fisico complesso è piuttosto diffuso coinvolgendo con percentuali significative sia per operai che impiegati.

Allarghiamo lo sguardo ad altri problemi segnalati dai rispondenti (tab. 19.16).

Tab. 19.16 - ulteriori problemi di salute segnalati dai rispondenti

<i>Problema di salute</i>	<i>% di risposte affermative</i>	
	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
Stress	47,25%	54,04%
Ansia / depressione	25,71%	32,10%
Altro	3,27%	1,82%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Anche nel caso di disturbi come stress, ansia e depressione i risultati appaiono abbastanza preoccupanti; in questo caso la percentuale maggiore di risposte affermative si registra tra gli impiegati-quadri.

Mettendo assieme i dati relativi ai problemi di mal di testa, stress, ansia e

² <https://www.eurofound.europa.eu/it/data/european-working-conditions-telephone-survey-2021-data-visualisation>.

depressione è possibile costruire un indice che evidenzia la presenza di problemi per la salute psico-sociale associati all'origine lavorativa (Salpsi, tab. 19.17).

Tab. 19.17 - Indice di rischio psico-sociale

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
Assente o basso disagio psico-sociale	46,56%	39,32%
Disagio psico-sociale circoscritto	33,28%	34,32%
Disagio psico-sociale complesso	20,50%	26,34%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Anche in questo caso la minoranza dei lavoratori si colloca in una condizione di assente o basso disagio.

Mettendo assieme le risposte relative ai temi di disagio fisico con quelli di carattere psico-sociale, è possibile costruire un indice complessivo di disagio psico-fisico, che evidenzia la presenza di problemi per la salute fisica e psico-sociale associati all'origine lavorativa (cumulativo degli indici distinti di salute fisica e psico-sociale, tab. 19.18).

Tab. 19.18 - Indice di rischio psico-fisico (Saltot)

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
Assente o basso disagio psico-fisico	14,37%	18,11%
Disagio psico-fisico circoscritto	49,09%	44,07%
Disagio psico-fisico complesso	36,53%	37,80%
Totale	100,00%	100,00%

I dati sono estremamente chiari. Seppur riferiti alla percezione che hanno i lavoratori di tali disturbi, emerge una situazione di disagio assai diffusa: soltanto il 14,37% degli operai e il 18,11% degli impiegati-quadri si colloca in una fascia di rischio psico-fisico assente o basso.

Per completare il quadro delle condizioni di lavoro appare utile riprendere i risultati relativi ad altre domande.

Abbiamo visto in precedenza i dati relativi alle condizioni di lavoro caratterizzate dall'aver scadenze rigide e strette, ritmi e carichi di lavoro elevati. A queste si possono aggiungere le condizioni determinate dallo svolgimento di lavori ripetitivi e noiosi, da mansioni dequalificate, dall'assunzione di responsabilità eccessive rispetto alle mansioni previste e, infine, da discriminazioni sul luogo di lavoro (per genere, orientamento sessuale etnia). Per ragioni di sintesi riportiamo solo i principali risultati: solo l'11,52% degli operai e il 17,66% degli impiegati-quadri non svolge "mai" lavori ripetitivi e noiosi mentre, di converso, oltre il 42% dei primi e il 20% dei secondi ha dichiarato di svolgerli "spesso". Questi

dati chiamano in causa il contenuto del lavoro, smentendo la retorica di Industria 4.0 tutta orientata a magnificare presunti miglioramenti della qualità del lavoro attraverso l'arricchimento dei suoi contenuti, a partire dalla riduzione di attività ripetitive e noiose. Con tutta evidenza, la retorica sulle pratiche di *job rotation*, non sono tanto finalizzate a migliorare professionalità, competenze e varietà dei lavori svolti, piuttosto appaiono finalizzate a incrementare la saturazione dei lavoratori spostandoli dalle postazioni (o fasi) meno cariche a quelle a maggior intensità di lavoro per comprimere i tempi non direttamente produttivi.

Per quanto concerne lo svolgimento di mansioni dequalificate solo il 28% degli operai e il 35% degli impiegati ha dichiarato di non trovarsi “mai” in questa situazione; mentre quasi il 46% dei primi e quasi il 35% ha dichiarato di riconoscersi in questa situazione tra “qualche volta” e “spesso”.

L'altra faccia della medaglia, rispetto allo svolgimento di mansioni dequalificate, è costituita dall'imposizione di responsabilità eccessive rispetto alle mansioni previste: soltanto il 24,6% degli operai e il 20,8% degli impiegati ha dichiarato di non trovarsi “mai” in questa situazione, mentre quasi il 54% dei primi e quasi il 53% dei secondi ha dichiarato di riconoscersi in questa situazione tra “qualche volta” e “spesso”.

Dalla lettura intrecciata dei dati relativi allo svolgimento di mansioni dequalificate e dell'assunzione di responsabilità eccessive rispetto alle proprie mansioni emergono due elementi.

Il primo: l'evidente discrezionalità di gestione della forza lavoro da parte delle imprese che assegnano, a seconda delle esigenze produttive (o meglio in ossequio al principio di perseguire la massima saturazione possibile), i lavoratori allo svolgimento di lavori che a volte possono risultare dequalificanti, mentre altre volte comportanti un carico di responsabilità eccessive rispetto al livello di inquadramento.

Il secondo è proprio riferito agli inquadramenti: nonostante da parte di Federmeccanica il rinnovo del Ccnl dei metalmeccanici sia stato salutato con una notevole dose di retorica rispetto alla riforma dell'inquadramento, appare evidente dai dati, e dai segnali che pervengono dalle strutture Fiom locali, la difficoltà ad ottenere una corretta attribuzione dei livelli rispetto alle competenze ed esperienze acquisite dai lavoratori. Accade così che figure con inquadramenti non corrispondenti alle loro effettive professionalità e competenze, si trovino comunque a svolgere mansioni che comportano un livello di responsabilità maggiore rispetto a quello della propria qualifica: il tutto senza il necessario riconoscimento economico.

Mettendo assieme le valutazioni espresse su scadenze rigide e strette, ritmi e carichi di lavoro, ripetitività e noiosità dei lavori, lo svolgimento di mansioni dequalificate o comportanti livelli di responsabilità eccessivi, si può ottenere un indice di esposizione a fattori di rischio psico-sociale (Espris, tab. 19.19).

Tab. 19.19 - *Indice di esposizione a fattori di rischio psico-sociale (Espris)*

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
Scarsa esposizione	34.65%	32.49%
Bassa esposizione	20.57%	26.50%
Media esposizione	25.28%	27.55%
Alta esposizione	19.50%	13.46%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

L'esposizione medio-alta a tale rischio coinvolge quasi il 45% degli operai e oltre il 41% degli impiegati.

Facciamo un approfondimento con i dati relativi alla possibilità di svolgere il proprio lavoro in condizioni di autonomia e con possibilità di controllo sulla propria prestazione. Le domande relative a questo aspetto hanno riguardato: la possibilità di gestire gli orari di lavoro liberamente, di scegliere o cambiare i metodi di lavoro e di partecipare alla definizione degli obiettivi di lavoro. Da queste risposte è stato tratto un indice di autonomia e controllo (tab. 19.20).

Tab. 19.20 - *Indice di autonomia e controllo*

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
Nessuna autonomia o quasi	50.09%	18.09%
Bassa autonomia	25.51%	18.23%
Media autonomia	19.20%	37.03%
Alta autonomia	5.20%	26.65%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La situazione degli operai appare estremamente critica: oltre il 75% dei rispondenti si colloca in una condizione di nessuna o bassa autonomia; percentuale che scende al 36% tra gli impiegati, che esprimono comunque un dato significativo.

Questi dati fanno il paio con quelli relativi ai contenuti del lavoro, smentendo quella visione che giustificerebbe le innovazioni tecnologiche e organizzative in chiave di arricchimento e miglioramento della prestazione lavorativa, quando in realtà sono chiaramente finalizzate all'intensificazione dei ritmi di lavoro e all'incremento dei carichi con l'obiettivo di pervenire ad una maggiore estrazione di plusvalore relativo.

Leggendo i dati di esposizione al rischio, dell'indice di autonomia e controllo e degli altri indici di disagio, emerge complessivamente una situazione piuttosto critica delle condizioni di lavoro.

Anche in questo caso sono state utilizzate regressioni per svolgere alcuni approfondimenti.

Nel caso dell'indice sul disagio fisico (Salfi) la categoria professionale a dare la risposta maggiore (disagio fisico complesso) è quella degli operai, senza distinzione tra le diverse professioni (risposta media 1.02), mentre gli impiegati danno risposte mediamente inferiori.

La percezione del disagio aumenta tra gli iscritti (+0.09) e le donne (+0.10).

Anche per quanto concerne il disagio psico-sociale (Salpsi) la professione non è rilevante fatta eccezione per gli operai qualificati che danno una risposta media più bassa. La risposta risulta invece significativamente diversa in presenza di altre caratteristiche: più alta nel caso di familiari disabili (+0.24) e iscritti al sindacato (+0.09); più bassa nel caso di lavoratori più anziani e atipici.

La risposta media aumenta al crescere delle dimensioni aziendali.

Infine, per quanto concerne il disagio psico-fisico, la risposta a questa domanda è mediamente 1.22 per gli operai, mentre diventa significativamente più bassa per gli impiegati (tra 1.05 e 1.12). La risposta è più alta in presenza di familiari disabili (+0.19), e anche essere donne e iscritti al sindacato è associato ad una risposta media più alta (+0.08).

19.5. Situazione sindacale

Per affrontare il tema della situazione sindacale, una serie di domande è stata dedicata a questo tema.

Un primo tema riguarda la conoscenza, da parte dei rispondenti, del Ccnl applicato in azienda, i cui risultati sono esposti in tabella 19.21.

Tab. 19.21 - Conoscenza del Ccnl applicato in azienda

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
No	9.02%	6.30%
Sì, in maniera poco approfondita	44.72%	51.22%
Sì, in maniera abbastanza approfondita	35.84%	34.15%
Sì, in maniera molto approfondita	10.40%	8.31%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il dato più allarmante è costituito dal fatto che oltre il 9% degli operai e il 6,3% degli impiegati non conosce il Ccnl che viene applicato dall'azienda e, rispettivamente, un altro 44,72% e 51,22% ne ha una conoscenza poco approfondita.

Questi dati poco confortanti risultano ulteriormente preoccupanti alla luce di quelli che sono emersi alla domanda sull'esistenza o meno di accordi aziendali di secondo livello, come esposti in tabella 19.22.

Tab. 19.22 - Nella tua impresa è presente un accordo aziendale / di secondo livello?

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
Si	54.07%	52.37%
No	16.17%	15.96%
Non so	29.76%	31.67%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Anche in questo caso colpisce il dato relativo alla mancanza di conoscenza: circa il 30% di lavoratori non sa se a livello aziendale esista o meno un contratto di secondo livello.

Questa scarsa conoscenza degli aspetti contrattuali desta un certo stupore alla luce del fatto che si tratta, nella maggior parte dei casi di aziende sindacalizzate. Circa il 90% dei rispondenti operai e l'86% degli impiegati dichiara che in azienda è presente una rappresentanza sindacale, ed in particolare della Rsu (74% dei rispondenti operai e circa il 68% degli impiegati).

Sempre in ambito sindacale sono state indagate le ragioni sia di coloro che risultano iscritti al sindacato, sia di coloro che non lo sono (vedi tabelle 19.23 e 19.24).

Tab. 19.23 - Motivazioni di iscrizione al sindacato

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
Per tutelare i miei diritti come lavoratore	40.43%	33.30%
Perché mi fornisce servizi utili	7.53%	7.45%
Perché mi ha già aiutato a risolvere dei problemi	5.64%	8.30%
Perché ha un ruolo importante nell'affermare diritti e tutele per tutti	46.41%	50.96%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 19.24 - Motivazioni di mancata iscrizione al sindacato

	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
Ho paura delle conseguenze che potrebbe avere sul mio lavoro	12.24%	11.29%
Il sindacato è inutile	12.65%	12.70%
Il sindacato è troppo remissivo	17.96%	13.91%
Il sindacato è troppo antagonista	2.86%	7.06%
L'iscrizione al sindacato ha un costo elevato	28.57%	24.60%
Non conosco le attività del sindacato	25.71%	30.44%
Totale	100,00%	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tra le motivazioni di iscrizione al sindacato, quelle che potremmo chiamare “immediatamente utilitaristiche”, cioè la fornitura di servizi e la soluzione di problemi personali, registrano risultati minoritari: esse, infatti, considerate complessivamente superano di poco il 13%. La motivazione che registra il maggior numero di risposte è quella riferita al carattere generale del sindacato, inteso come soggetto collettivo che tutela e sostiene i diritti della generalità dei lavoratori.

Tra le motivazioni di mancata iscrizione la situazione appare più articolata; quelle che registrano il maggior numero di risposte sono relative al costo elevato dell'iscrizione (28,5% tra gli operai e 24,6% tra gli impiegati) e alla mancata conoscenza delle attività del sindacato (25,7% tra gli operai e 30,4% tra gli impiegati).

Una domanda specifica è stata dedicata agli aspetti che, secondo i rispondenti, andrebbero migliorati nell'azienda in cui lavorano; i risultati sono esposti in tabella 19.25.

Tab. 19.25 - Aspetti che in azienda andrebbero migliorati

	% di risposte affermative	
	<i>Operai</i>	<i>Impiegati</i>
Inquadramento e retribuzione	76.41%	66.31%
Formazione professionale	36.86%	36.00%
Orari e/o turni di lavoro	20.05%	11.29%
Carichi di lavoro	24.91%	22.06%
Salute e sicurezza sul lavoro	26.98%	6.14%
Aumento del personale stabile/Stabilizzazioni	22.56%	20.15%
Diritto alla disconnessione	1.43%	7.40%
Smart working	1.72%	26.62%
Conciliazione tra tempi di vita e lavoro	15.63%	17.57%
Definizione di obiettivi e premi di risultato	22.46%	29.06%
Misure di welfare aziendale	12.19%	16.71%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Come si nota dalla tabella 19.25 soltanto il tema dell'inquadramento e della retribuzione raccoglie risposte affermative per oltre il 50% dei rispondenti (è plausibile ritenere che sia in particolare il tema della retribuzione a riscuotere questo consenso, tanto più in un periodo segnato da pesante inflazione con la continua erosione del salario reale). Il risultato inferiore conseguito dalla domanda relativi alla definizione degli obiettivi e dei premi di risultato merita una riflessione: trattandosi di un tema legato alla retribuzione sarebbe stato plausibile riscontrare risultati simili a quelli sopra descritti. Tale inferiore risultato potrebbe essere interpretabile in due modi: a) la domanda potrebbe non essere stata

correttamente intesa (non è stato interpretato come un tema legato al possibile incremento delle retribuzioni), b) il tema dei premi di risultato non è ritenuto risolutivo del problema della mancata crescita delle retribuzioni, e come tale non è ritenuto prioritario dai rispondenti. Al secondo posto si colloca, sia per gli operai che per gli impiegati il tema della formazione. Anche i carichi di lavoro ottengono un risultato rilevante (quasi il 25% tra gli operai, il 22% tra gli impiegati). Quello della salute e sicurezza, invece, risulta molto più avvertito dagli operai (quasi il 27%) che non tra gli impiegati (poco più del 6%), così come quello degli orari e dei turni di lavoro (20,05% vs 11,29%): un aspetto che ragionevolmente è più sentito dagli operai, maggiormente soggetti ad un lavoro a turni, che non dagli impiegati.

La stessa differenza di percezione del problema tra operai e impiegati riguarda aspetti tipici del lavoro d'ufficio come il diritto alla disconnessione e lo smart working.

Anche in questo caso tramite regressioni cerchiamo di comprendere qualche elemento in più.

Alla domanda sulla necessità di migliorare inquadramento e retribuzione la professione incide negativamente solo nel caso di lavoro esecutivo d'ufficio e lavoro amministrativo specializzato; così come la probabilità di richiedere tale miglioramento scende tra gli atipici e all'aumentare del reddito; anche risiedere nel Nord è associato ad una probabilità minore. La percentuale, invece, aumenta significativamente all'aumentare delle dimensioni aziendali.

Per quanto concerne la richiesta di miglioramento di orari e turni di lavoro, la probabilità di rispondere affermativamente è del 17% tra gli operai generici; si riscontra una probabilità significativamente minore solo tra chi svolge lavoro amministrativo specializzato e intellettuale. Maggiore è la dimensione aziendale, maggiori sono le probabilità che la risposta a questa domanda sia affermativa.

Per quanto concerne il miglioramento dei carichi di lavoro, la probabilità di ottenere una risposta affermativa dagli operai generici è del 25%; tale percentuale scende significativamente solo tra operai qualificati e chi svolge lavoro esecutivo d'ufficio o intellettuale.

Sul miglioramento di salute e sicurezza, gli impiegati e chi svolge lavoro tecnico specializzato sono meno inclini a rispondere sì a questa domanda rispetto agli operai (50%); inoltre la probabilità di rispondere affermativamente diminuisce ulteriormente al crescere di reddito e dimensioni aziendali. Aumenta invece tra gli iscritti, e ancora di più tra i rappresentanti sindacali.

Poco interesse sembra suscitare il tema delle stabilizzazioni: la probabilità di rispondere sì a questa domanda è del 7% per tutte le professioni; è maggiore della media per gli iscritti al sindacato, e in misura maggiore per i rappresentanti sindacali.

Il diritto alla disconnessione non è una preoccupazione dei lavoratori metalmeccanici, con una probabilità media di collocarla tra i principali aspetti da

migliorare prossima allo zero; tale percentuale aumenta solo nel caso di chi svolge lavoro amministrativo e intellettuale.

Sullo smart working, se ovviamente la probabilità che gli operai rispondano affermativamente a questa domanda è vicina allo zero, essa aumenta notevolmente presso tutti gli impiegati. In media, le donne sono maggiormente interessate al tema, la cui rilevanza aumenta al crescere delle dimensioni aziendali.

Invece il tema della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro è indipendente dalla professione, con le donne che risultano significativamente più interessate al tema (mentre non è rilevante la presenza di figli minori, a dimostrazione che ad occuparsi dei figli sono prevalentemente le madri).

L'importanza attribuita alla definizione dei premi di risultato dipende prevalentemente dalla professione svolta: se in media c'è una probabilità pari al 25% di rispondere affermativamente a questa domanda se si è operai, chi svolge lavoro amministrativo specializzato e intellettuale risulta più interessato della media all'argomento.

Molto più bassa l'attenzione al welfare aziendale, in media, gli operai generici rispondono di sì nel 12% dei casi; tale percentuale rimane identica nel caso delle altre professioni, ad eccezione per chi svolge lavoro amministrativo specializzato che è in media più interessato. La probabilità di rispondere affermativamente diminuisce tra gli iscritti, e in misura maggiore tra i rappresentanti sindacali.

Sui temi di competenza del sindacato a livello generale nel rapporto con le istituzioni la richiesta di un maggiore intervento a contrasto della precarietà non dipende dalla professione. La sensibilità al tema è maggiore della media al crescere di età e titolo di studio, e per i rappresentanti sindacali. Sempre nel rapporto con le istituzioni, la richiesta di intervenire per l'aumento dei salari tra gli operai registra un interesse mediamente maggiore rispetto agli impiegati. Rappresentanti sindacali e titolari di contratti atipici hanno una probabilità mediamente minore di rispondere affermativamente a questa domanda; meno preoccupati della media i lavoratori più anziani e coloro che lavorano nel Nord-Est.

Un altro tema che riscuote un certo interesse riguarda la richiesta alle istituzioni sul tema sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione: la probabilità di rispondere affermativamente è indipendente dalla professione; la percentuale, in media, è maggiore nel caso di lavoratori extracomunitari, mentre è inferiore alla media nel caso di iscritti al sindacato e al crescere del reddito. La professione incide poco anche sulla richiesta di intervento verso le istituzioni sulla difesa e l'aumento dell'occupazione, con una prevalenza tra chi svolge lavoro esecutivo d'ufficio, al crescere delle dimensioni aziendali e tra i lavoratori del Mezzogiorno.

Infine, i lavoratori metalmeccanici, a prescindere dalla professione, non ritengono che la tutela dell'ambiente sia una responsabilità del sindacato; così come il tema dei servizi pubblici è relativamente poco sentito.

19.6. Conclusioni

L'analisi delle risposte fornite dai rispondenti è stata organizzata su base categoriale (operai, impiegati/quadri) e professionale. Tale chiave di lettura si è resa particolarmente utile per evidenziare tratti comuni e specifici tra i diversi sottocampioni di rispondenti. Dall'analisi dei dati così organizzati sembra emergere la necessità per l'azione sindacale di indirizzarsi sia verso azioni e proposte di ordine generale dall'altro di maturare un'attenzione sempre più forte alle specificità e differenze delle diverse categorie e professioni in cui si articola il mondo del lavoro.

Vediamo, in maniera sintetica, alcuni esempi.

Per quanto concerne l'introduzione di nuove tecnologie prevale tra gli operai, rispetto agli impiegati/quadri, una serie di preoccupazioni che riguardano l'effetto sostituzione, il possibile peggioramento delle condizioni di lavoro e l'incremento dei ritmi.

In entrambe le categorie, la maggior parte dei rispondenti manifesta il problema di fronteggiare scadenze rigide e strette: un segnale evidente del fatto che la contrattazione debba recuperare terreno sui temi dei carichi di lavoro, dei tempi e degli organici. Conferme in questa direzione derivano dal fatto che sia gli operai che gli impiegati esprimono condizioni di malessere per trovarsi a operare con ritmi e carichi di lavoro eccessivi. Infatti, la maggioranza dei rispondenti di entrambe le categorie si colloca in una condizione di medio-alta intensità del lavoro, suggerendo quindi la necessità di dedicare un'attenzione particolare al tema dell'organizzazione del lavoro, profondamente trasformata sia dalle innovazioni organizzative (Lean Production) che tecnologiche (Industria 4.0). Ovviamente contenuti e prestazione lavorativa di operai e impiegati possono essere diversi, ma dall'analisi dei dati sembrano emergere gli elementi comuni sopra descritti. Non sono estranei a questi elementi gli aspetti di vincolo tecnologico che condizionano la prestazione lavorativa: ovviamente per gli operai al vincolo determinato dall'utilizzo di programmi informatici si aggiunge quello di robot e macchinari, a conferma dell'opportunità, pur a fronte di un fenomeno ampiamente presente in entrambe le categorie considerate, di tenere in debita considerazione le specificità professionali, e quindi degli strumenti utilizzati; il che impone la necessità di un approccio sindacale al tempo stesso articolato e unificante. Lo stesso si può dire a proposito delle condizioni di salute: l'indice di disagio psico-fisico è assai simile per le due categorie (36,53% per gli operai, 37,8% per gli impiegati/quadri), ma determinato diversamente: maggiore per gli operai il disagio fisico, maggiore per impiegati/quadri quello psico-sociale.

Infine sul tema delle richieste al sindacato sui temi aziendali possiamo notare come alcune di esse raccolgano lo stesso grado di consenso tra operai e impiegati-quadri: ad esempio la formazione è al 35% presso entrambe le categorie; altre sono abbastanza simili, come la contrattazione dei carichi di lavoro (24,91% e

22,06%), l'aumento del personale stabile/stabilizzazioni (22.56% e 20.15%) o la conciliazione tra tempi di vita e lavoro (15.63% e 17.57%). Su altri temi, invece, si rilevano differenze anche significative. Se è vero che il tema dell'inquadramento e retribuzione è al primo posto nelle richieste di entrambe le categorie, è anche vero che esso appare maggiormente avvertito dalla categoria operaia (76.41%) rispetto a quella di impiegati-quadri (66.31%). Orari e/o turni di lavoro sono maggiormente segnalati dagli operai (20.05% vs 11.29%), così come il tema della salute e sicurezza sul lavoro (26.98% vs 6.14%); mentre diritto alla disconnessione e Smart working sono segnalati in maniera nettamente prevalente dagli impiegati-quadri.

A rendere ulteriormente articolato il quadro sono gli approfondimenti per professione, età, dimensione aziendale e collocazione geografica, come rilevato in precedenza.

Ovviamente questo non può significare la frantumazione dell'azione sindacale in particolarismi, ma indubbiamente indica la necessità che i temi generali (e unificanti) vengano definiti, presentati e trattati tenendo conto delle concrete differenze di percezioni e aspirazioni che i risultati hanno evidenziato.

Industria della Moda, Chimica farmaceutica,
Gomma plastica, Vetro ed Energia
*Sara Corradini, Umberto Bettarini, Clemente Tartaglione**

Introduzione

Il presente capitolo restituisce i risultati *dell'Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori* per i settori della Moda, Chimica farmaceutica, Gomma plastica, Vetro ed Energia¹. La prima parte del contributo – utilizzando i dati forniti dall'Istituto Nazionale di Statistica e da Eurostat – si concentra su un'analisi di rappresentazione dell'aggregato, definendone il perimetro, il profilo delle imprese, la struttura dell'occupazione e osservandone il posizionamento in Europa. Dopo questo primo inquadramento, nel capitolo si analizza dapprima il campione per l'aggregato di riferimento per poi concentrarsi sui risultati dell'indagine, analizzando aspetti relativi alle condizioni di lavoro, alla salute e alla sicurezza sul lavoro, all'innovazione e alla sostenibilità ed infine al ruolo del sindacato e ai rapporti tra sindacato e lavoratori.

La realtà industriale Filctem si sviluppa in una costellazione settoriale ampia ed eterogenea che va dalla filiera moda, al settore della raffinazione, della chimica farmaceutica, quello della gomma plastica, vetro e ceramica, fino all'energia ed acqua. Un insieme di settori che occupa oltre 1.140.000 addetti, di cui nella posizione di dipendente il 91%. Con questa forza lavoro l'aggregato settoriale Filctem realizza oltre 540 miliardi di fatturato e 180 miliardi di export. Numeri che attribuiscono alla Categoria la responsabilità del 27% dell'occupazione dell'industria, il 43% del fatturato e il 35% dell'export.

Continuando in questo esercizio di rappresentazione dell'aggregato produttivo su cui la categoria esercita la sua funzione di rappresentanza, è senz'altro importante mettere in evidenza che:

* Sara Corradini: Ricercatrice Istat, Consulente Ares 2.0.

Umberto Bettarini: Ricercatore Ares 2.0.

Clemente Tartaglione: Ricercatore Ares 2.0 e Coordinatore delle analisi sull'inchiesta.

¹ Per facilitare la lettura del contributo, si indicherà il presente aggregato con l'acronimo Filctem.

- nella struttura della forza lavoro, l'occupazione femminile è pari al 40%, quella dei giovani con meno di 29 anni si ferma al 10% e la componente degli stranieri ha raggiunto il 15%;
- le micro e piccole imprese fino a 49 addetti rappresentano il 42% dell'occupazione dipendente, il 64% delle unità produttive, e quasi il 20% del fatturato;
- la distribuzione geografica vede il Nord contribuire con quasi il 60% della forza lavoro, con un ruolo trainante della Lombardia (25% degli addetti). Per la restante parte, le regioni del Centro assorbono poco più del 24% dell'occupazione (13% la sola Toscana) e quelle del Mezzogiorno il 16%, di cui un terzo in Campania.

Per completare questa panoramica che definisce il perimetro della Categoria, è senza dubbio utile accedere ad una analisi dei diversi settori di rappresentanza attraverso una descrizione del profilo delle imprese e dell'occupazione.

In questa prospettiva, ad una prima fotografia dei settori emerge il ruolo del sistema moda per numero di occupati (oltre 47 mila) e per ruolo delle micro e piccole imprese, che rappresentano il 73% della forza lavoro. Altrettanto importante è il peso delle piccole realtà produttive nel settore delle piastrelle (78% del totale) con una dimensione occupazionale di poco più di 30 mila lavoratori. All'estremo opposto si colloca il settore chimico-farmaceutico che vede il peso delle micro e piccole imprese al 18% ed una estensione occupazionale di circa 187 mila occupati.

Differenze altrettanto importanti si registrano rispetto al fatturato, con il settore dell'energia-gas-acqua che si attesta a quasi 228 miliardi, seguito dal settore chimico-farmaceutico con 100 miliardi ed il sistema moda a circa 85 miliardi, fino a scendere a quasi 11 miliardi per il settore del vetro e poco vicino a 6,5 miliardi per le piastrelle e prodotti in ceramica.

Infine, in questa prima rappresentazione statistica dei settori Filctem emerge in modo evidente un diverso comportamento rispetto al presidio dei mercati esteri in termini di export. Su questo fronte, la posizione più avanzata è quella del settore della ceramica, con una quota di export pari all'81%, a cui segue il sistema chimico-farmaceutico (70%), moda (65%). Più distante è il settore della gomma-plastica e vetro che scendono al 44%. Ovviamente, rispetto all'indicatore dell'export, sono esclusi il settore della estrazione e raffinazione e quello delle utility in quanto la misura dell'export non è la forma con si realizza la strategia di internazionalizzazione.

I numeri sin qui riportati consentono ai settori Filctem di giocare un ruolo di leader in Europa. Limitando il confronto alla sola occupazione si scopre infatti che l'Italia occupa la prima posizione sia nel settore moda (26% dell'occupazione UE) che in quello delle piastrelle e ceramica 34%. Sul podio, con la terza posizione ci sono anche il settore chimico, quello farmaceutico e il sistema della gomma-plastica. Tutti gli altri settori, si collocano in quarta posizione.

Tab. 20.1 - I settori industriali della Filitem: dimensione economica, occupazione e ruolo delle micro e piccole imprese***

	Imprese		Fatturato		Occupati		Esportazioni	
	Quota % fino a 49 addetti	In valore (.000 €)	Quota % fino a 49 addetti	In valore (.000 €)	Quota % fino a 49 addetti	In valore	Quota % sul fatturato	In valore (.000 €)
Estrazione e raffinazione del petrolio	90%	306	12%	55.461.568	34%	15.650	26%	14.481.296
Tessile, abbigliamento, pelli cuoi e calzature	99%	55.704	53%	84.905.257	73%	473.144	65%	55.575.091
Chimica-farmaceutica	87%	4.494	11%	98.904.311	18%	186.917	70%	69.405.241
Gomma-plastica*	92%	10.273	29%	55.021.312	42%	200.047	44%	24.364.048
Vetro e prodotti in vetro**	98%	5.038	28%	10.692.942	45%	55.386	44%	4.738.097
Piastrelle e altri prodotti in porcellana e ceramica	97%	2.314	77%	6.462.181	78%	30.503	81%	5.213.173
Energia, gas e acqua	98%	11.585	16%	227.981.638	40%	136.381	..	734.879

* include il comparto dei cani; ** include il comparto dell'illuminazione; *** è esclusa la classe 0-1

Fonte: Ares 2.0 su dati Istat

Tab. 20.2 - Il posizionamento in Europa

	Posizione	Quota % occupati Ue
Tessile, abbigliamento, pelli, cuoio e calzature	1°	26%
Chimica	3°	11%
Farmaceutica	3°	12%
Gomma - plastica	3°	11%
Raffinazione del petrolio	4°	9%
Vetro e di prodotti in vetro	4°	11%
Piastrelle	1°	34%
Altri prodotti in ceramica	4°	11%
Energia - gas	4°	7%
Fornitura di acqua	4°	10%

Fonte: Ares 2.0 su dati Eurostat

Per concludere questo esercizio, si propone un'analisi della struttura dell'occupazione. Alla luce dei dati riportati nella tabella che segue, emerge:

- In tutti i settori è largamente prevalente l'occupazione dipendente con quote che superano il 90%. A fare eccezione con un risultato significativamente sotto la media del manifatturiero (88%) è solo il settore dei prodotti in ceramica che scende al 76%.
- Differenze particolarmente marcate sono quelle rispetto alla distribuzione di genere. Si va dal settore moda con una quota di donne del 55% fino al settore delle estrazioni-raffinazione, vetro, energia-gas e acqua e reti fognarie che si fermano in un range tra il 15 e 20%.
- Per quanto riguarda la partecipazione dei giovani, in quasi tutti i settori si registra un dato abbastanza allineato alla media del manifatturiero (12%), anche

- se non mancano alcune eccezioni. Una situazione anormalmente distante si registra infatti per il settore dell'estrazione-raffinazione (5,3%); acqua (2,9%), prodotti in ceramica (7,3%), gestione delle reti fognarie (8,9%).
- Rispetto alla qualifica professionale le differenze tra i settori sono molto significative. La componente di operai si attesta intorno al 70% e oltre, nel settore moda, gomma-plastica, vetro e ceramica. Per poi posizionarsi molto al di sotto della media del manifatturiero (66%) negli altri settori.
 - La scelta del part time rappresenta un regime di orario largamente utilizzato e ben oltre la media del manifatturiero (12%) solo nel sistema moda (24%). Importante è anche il suo utilizzo nella ceramica (17%) e nella gestione delle reti fognarie (15%).
 - Infine, rispetto al carattere dell'occupazione, la componente di dipendenti a tempo determinato supera la media del manifatturiero (8%) solo nel settore della gestione delle reti fognarie (11%). Da notare che per alcuni settori è una scelta decisamente marginale, che non supera il 5% dei dipendenti (farmaceutico, estrazione-raffinazione, energia-gas e acqua).

Tab. 20.3 - *Struttura dell'occupazione*

	% dipendenti sul totale occupati	% donne sul totale occupati	% giovani (fino a 29 anni) sul totale occupati	% operai sul totale dipendenti	% part time sul totale dipendenti	% tempo determinato sul totale dipendenti
Tessile, abbigliamento, pelli cuoi e calzature	87%	56%	12%	72%	24%	8%
Estrazione e raffinazione del petrolio	99%	14%	5%	38%	5%	3%
Chimica	97%	28%	10%	47%	7%	5%
Farmaceutica	100%	39%	11%	33%	3%	6%
Gomma-plastica	94%	27%	12%	71%	8%	6%
Vetro e di prodotti in vetro	87%	20%	11%	73%	7%	4%
Piastrelle in ceramica	99%
Altri prodotti in porcellana e in ceramica	76%	31%	7%	79%	17%	5%
Energia e gas	93%	21%	9%	29%	5%	3%
Fornitura di acqua	99%	21%	3%	44%	5%	3%
Gestione delle reti fognarie	85%	17%	9%	67%	15%	11%
<i>Attività manifatturiere</i>	88%	28%	12%	66%	12%	8%

Fonte: Ares 2.0 su dati Istat

20.1. Il profilo degli intervistati

Prima di entrare nel dettaglio dei risultati dell'*Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori*, si descrivono qui le caratteristiche del campione riconducibile ai settori della categoria Filctem. I rispondenti attribuibili alla categoria sono 2.499 a fronte dei 31.014 del totale dell'indagine. Partendo dalla distribuzione territoriale si nota immediatamente una forte differenziazione:

è evidente, infatti, una scarsa numerosità di intervistati nel Mezzogiorno (solo 8,2%). Il 58,4% è concentrato nel Nord e il 33,4% nel Centro del paese. Tale risultato risulta però in linea con l'inchiesta nazionale, che in generale ha avuto una minore diffusione nel Sud e Isole.

Tab. 20.4 - Intervistati per macro area e settore della categoria Filctem

	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Mezzogiorno		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Moda	226	31,3	144	20,0	339	47,0	12	1,7	721	100,0
Chimica Farmaceutica	199	38,7	125	24,3	147	28,6	43	8,4	514	100,0
Petrolio e derivati	28	24,8	8	7,1	22	19,5	55	48,7	113	100,0
Gomma Plastica	260	57,0	123	27,0	55	12,1	18	3,9	456	100,0
Vetro e Ceramica	25	27,2	33	35,9	30	32,6	4	4,3	92	100,0
Energia, Gas e Acqua	196	32,5	93	15,4	242	40,1	72	11,9	603	100,0
Totale	934	37,4	526	21,0	835	33,4	204	8,2	2499	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Anche la distribuzione per genere appare molto disomogenea nei dei settori della categoria, con un'importante presenza della componente femminile nel sistema Moda (68,2%), la quale appare, però, decisamente minoritaria in tutti gli altri settori. L'analisi per età mostra, come immaginabile, una elevata percentuale di rispondenti nella classe 35-49 anni (il 42,1%), seguita dalla classe 50-59 anni (39,5%), per tutti i settori analizzati. Moda e vetro ceramica, hanno una presenza maggiore degli altri comparti – circa il 14% a fronte di una media dell'11% – della componente più giovane di lavoratori (fino a 34 anni). Infine, il settore delle utility ha una maggiore presenza dei lavoratori over 60, circa 12% a fronte di una media del 7,4%.

Tab. 20.5 - Intervistati per sesso e settori della categoria Filctem

	Maschio		Femmina		Non Dichiarato		Totale	
	n.a.	%	n.a.	%	n.a.	%	n.a.	%
Moda	214	29,7	492	68,2	15	2,1	721	100,0
Chimica Farmaceutica	348	67,7	160	31,1	6	1,2	514	100,0
Petrolio e derivati	94	83,2	19	16,8	0	0,0	113	100,0
Gomma Plastica	293	64,3	157	34,4	6	1,3	456	100,0
Vetro e Ceramica	68	73,9	23	25,0	1	1,1	92	100,0
Energia, Gas e Acqua	399	66,2	194	32,2	10	1,7	603	100,0
Totale	1416	56,7	1045	41,8	38	1,5	2499	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

I livelli di istruzione, mostrano poi la presenza di lavoratori in possesso prevalentemente del titolo di diploma o di qualifica professionale (62%). Va osser-

vato però che ben il 33% dei lavoratori della moda ed il 30% di quelli della gomma plastica è in possesso al massimo del titolo di licenza media inferiore a fronte di una media di categoria del 20%. È invece nei settori delle utility e della chimica farmaceutica che troviamo una maggior presenza del titolo universitario (rispettivamente 26,9% e 25,2% dei rispondenti). Per completare il quadro del nostro campione passiamo ora ad osservare la posizione professionale e quella contrattuale. La componente maschile svolge prevalentemente un lavoro “operaio/tecnico” (61,5%), decisamente più bassa la figura impiegatizia (33,4%). Una composizione invece più bilanciata è presente tra le donne, con il 44,5% di operaie e il 45,8% di impiegate. Rispetto alla tipologia contrattuale siamo in presenza di personale prevalentemente occupato a tempo pieno e indeterminato (83%). Il confronto di genere, fa emergere una quota del 18% di donne con contratto indeterminato part-time contro il solo 2,6% tra gli uomini.

Tab. 20.6 - Intervistati Filctem per posizione nella posizione e tipologia contrattuale

	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
<i>Professione</i>			
Operaio / Tecnico	61,6	44,5	54,3
Impiegato / Lavoro intellettuale	33,4	45,8	38,7
Vendita al pubblico	1,1	6,4	3,3
Quadro o Dirigente	4,0	2,7	3,4
Altro	0,1	0,6	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0
			<i>N. 2.461</i>
<i>Contratto</i>			
Tempo indeterminato full-time	91,0	72,3	83,1
Tempo indeterminato part-time	2,6	18,2	9,2
Atipico	6,4	9,5	7,7
Totale	100,0	100,0	100,0
			<i>N. 2.437</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Un ultimo elemento di interesse è legato alla dimensione delle aziende in cui i rispondenti risultano occupati. Si tratta per lo più di dipendenti di aziende con oltre 250 addetti (45,3%) con punte nel settore del petrolio e derivati (73%), dell'energia, gas e acqua (62,1%) e della chimica farmaceutica (47,2%). Decisamente bassa la presenza di microimprese (<15 dipendenti), attestandosi all'1% del totale del campione della categoria Filctem; solo il sistema moda vede superare la quota del 9% di occupati in micro aziende. Infine, il 13,6% del campione appartiene ad imprese tra i 16-49 dipendenti. Il 65,8% degli intervistati lavora in aziende con più di una sede in Italia.

20.2. Condizioni di lavoro

Sicuramente anche a seguito del periodo pandemico, l'interesse per il lavoro da remoto è andato sempre più crescendo e l'*Inchiesta* ha perciò provato a rilevare la presenza o meno di questa modalità lavorativa tra i lavoratori intervistati. Il primo elemento che emerge dall'indagine è che ben 78% dei rispondenti non svolge "mai" lavoro da remoto. Questo dato risponde all'evidenza che le professioni cosiddette fattibili da remoto/telelavorabili sono prevalentemente quelle in cui è più probabile sperimentare anche elevati livelli di autonomia e responsabilizzazione.

Se osserviamo le differenze settoriali appare chiaro che nei comparti gomma plastica, moda e vetro ceramica ben il 90% di lavoratori non appaiono per nulla coinvolti in una modalità lavorativa da remoto, mentre nel settore delle utility si scende al 42%.

E l'analisi dei livelli di autonomia, conferma in qualche modo quanto le due sfere siano legate. Sul tema dell'autonomia lavorativa i dati restituiscono, infatti, una situazione in cui prevale un'organizzazione del lavoro decisamente tradizionale. La gestione autonoma dell'orario di lavoro, la scelta dei metodi di lavoro o la partecipazione alla definizione degli obiettivi è fortemente limitata (14%), comprensibilmente anche a causa di una serie di vincoli propri dell'organizzazione del lavoro. I livelli di autonomia appaiono leggermente più elevati nel settore delle utility e della chimica farmaceutica, con percentuali che si aggirano intorno al 16-18% per gli item sopra evidenziati e dove come abbiamo visto i livelli di lavoro da remoto sono decisamente maggiori.

È evidente che tali risultati vadano inquadrati nell'ambito di una categoria in cui la distribuzione degli intervistati vede la componente di operai/tecnici attestarsi al 54%.

Tab. 20.7 - Presenza di almeno un giorno di lavoro da casa per i lavoratori dei settori Filctem

	<i>Almeno 1 giorno alla settimana</i>	<i>No, mai</i>	<i>Totale</i>
Moda	8,5	91,5	100,0
Chimica Farmaceutica	16,0	84,0	100,0
Petrolio e derivati	28,6	71,4	100,0
Gomma Plastica	4,6	95,4	100,0
Vetro e Ceramica	6,6	93,4	100,0
Energia, Gas e Acqua	57,6	42,4	100,0
Totale	22,0	78,0	100,0

N. 2.482

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La formazione è un altro elemento che segna la differenza tra i comparti analizzati. Il primo dato da sottolineare è che ben il 48,5% dei lavoratori della categoria intervistati, afferma di non aver fatto formazione nell'ultimo anno. Ma ad una più attenta analisi per settore, si evince che l'assenza di formazione è prevalente nel settore moda, dove ben il 69% dichiara di non aver fatto formazione; situazione ribaltata nel settore delle utility, in cui solo il 23% degli intervistati afferma di non aver svolto formazione. Osservando esclusivamente la quota di chi ha effettuato formazione (n.1329), questa risulta essere prevalentemente finanziata dall'azienda (89,4%).

Tab. 20.8 - Formazione svolta nell'ultimo anno per settori Filctem

	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Totale</i>
Moda	31,0	69,0	100,0
Chimica Farmaceutica	56,7	43,3	100,0
Petrolio e derivati	62,7	37,3	100,0
Gomma Plastica	41,7	58,3	100,0
Vetro e Ceramica	50,0	50,0	100,0
Energia, Gas e Acqua	76,9	23,1	100,0
Totale	51,5	48,5	100,0

N. 2.451

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La presenza poi di aspetti dell'attività lavorativa stressanti, mortificanti o che al contrario stimolino la crescita e il raggiungimento di obiettivi, sono decisivi perché possono incidere su una maggiore o minore soddisfazione o motivazione del lavoratore. Esiste un'ampia letteratura, infatti, sull'evidenza che i lavoratori che percepiscono un alto significato del lavoro riescono poi a sperimentare alti livelli di impegno lavorativo.

A tal proposito vanno messi qui in evidenza alcuni elementi di criticità emersi: il 36,2% degli intervistati afferma di trovarsi spesso nel proprio lavoro ad avere scadenze rigide e strette (36,2%), a fare lavori ripetitivi e noiosi (33,9%), a sostenere ritmi (30,7%) o carichi (28,1%) di lavoro eccessivi (senza differenze evidenti tra i settori). È inoltre presente un 18% di lavoratori che dichiara di svolgere spesso mansioni dequalificate. Da non sottovalutare, infine, la presenza di un 8% che dichiara di lavorare spesso in condizioni di pericolo fisico (11% nel settore chimica farmaceutica e nel settore petrolio e derivati) ed un 4% che subisce spesso soprusi, molestie o vessazioni.

Strettamente collegato è quindi il tema della soddisfazione relativamente a vari aspetti del proprio lavoro. Si può affermare, senza registrare differenze notevoli tra settori, che solo il 2,5% degli intervistati risulta essere molto soddisfatto per le proprie prospettive di carriera, l'8,4% per la propria retribuzione, l'11% per la conciliazione tra lavoro e vita personale.

La situazione varia notevolmente se accorpriamo i lavoratori che risultano abbastanza e molto soddisfatti; infatti, per quel che attiene al tema retributivo, arriviamo al 62% di soddisfatti e al 66% per la conciliazione tra vita personale e lavoro. In entrambi i casi il settore moda presenta i più bassi livelli di soddisfazione (rispettivamente 50,4% e 59,9%) mentre gli occupati appartenenti al settore del petrolio e derivati sono i più soddisfatti delle retribuzioni (73,3%) e quelli delle utility della conciliazione tra lavoro e vita privata (75,4%). Per quanto attiene le prospettive di carriera, l'accorpamento delle due modalità, mostra comunque ancora bassi livelli di soddisfazione, solo il 26,1% dei lavoratori della categoria è abbastanza o molto soddisfatto di questo aspetto.

Infine nell'impatto della pandemia sulle condizioni di lavoro, si evidenziano principalmente due temi: quello dell'organizzazione delle attività (con riferimento ad eventuali sospensioni/cessazioni) e quello relativo alle eventuali modifiche nel reddito degli intervistati. Per quel che attiene il primo punto, osserviamo che le differenze all'interno della categoria Filctem sono molto marcate. Nel settore moda solo nel 19% dei casi non ha vissuto una situazione di sospensione delle attività. Quota che sale al 32% nel vetro ceramica, 47% nella gomma-plastica fino a raggiungere il 70% nell'aggregato delle utility e quello chimico-farmaceutico. Residuale la percentuale di lavoratori appartenenti ad aziende che hanno chiuso la propria attività per più di sei mesi in tutti i settori della categoria.

Tab. 20.9 - Sospensione/cessazione delle attività aziendali nel periodo della pandemia

	<i>Non ha sospeso nessuna attività</i>	<i>Ha sospeso / ridotto alcune attività ma non ha chiuso</i>	<i>Ha chiuso per meno di 6 mesi</i>	<i>Ha chiuso per 6 mesi o più</i>	<i>Totale</i>
Moda	19,6	46,7	31,7	2,0	100,0
Chimica Farmaceutica	70,1	26,6	2,9	0,4	100,0
Petrolio e derivati	61,6	36,6	0,9	0,9	100,0
Gomma Plastica	47,2	35,6	16,8	0,4	100,0
Vetro e Ceramica	32,2	40,0	26,7	1,1	100,0
Energia, Gas e Acqua	70,0	28,3	1,2	0,5	100,0
Totale	49,7	35,4	14,1	0,9	100,0

N. 2.469

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Anche in relazione alle modifiche intervenute sul reddito a seguito della pandemia, possiamo osservare decise differenze tra i settori. Per la categoria nel suo insieme, il 65,6% dei rispondenti afferma di non avere avuto cambiamenti nei redditi da lavoro, ma l'analisi settoriale, vede scendere questa percentuale intorno al 55% nei settori della moda, del petrolio e del vetro ceramica. I cambiamenti intervenuti corrispondono per circa il 35% ad una diminuzione del reddito dal lavoro in questi settori, mentre è il 23,8% la media dei lavoratori di categoria che ha visto una diminuzione del reddito.

Tab. 20.10 - Cambiamenti nel reddito a seguito della pandemia

	È diminuito	È rimasto stabile	È aumentato	Totale
Moda	34,5	55,5	10,0	100,0
Chimica Farmaceutica	16,7	70,3	13,0	100,0
Petrolio e derivati	33,3	56,5	10,2	100,0
Gomma Plastica	25,2	65,5	9,3	100,0
Vetro e Ceramica	35,2	54,5	10,2	100,0
Energia, Gas e Acqua	12,6	77,1	10,3	100,0
Totale	23,8	65,6	10,6	100,0

N. 2.385

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

20.3. Salute e sicurezza sul lavoro

La salute psico-fisica è senza dubbio una delle dimensioni fondamentali dell'esperienza lavorativa di un individuo, per tale ragione si è analizzato – attraverso alcuni quesiti – come il lavoro possa produrre effetti immediatamente percepibili, come problemi di salute chiaramente osservabili (dolori, lesioni fisiche, infortuni) o osservabili nel tempo (come malattie, ansia o stress).

A questo riguardo, merita sottolineare che soltanto il 13,9% degli intervistati appartenenti alla categoria Filctem, dichiara di non aver alcun problema di salute legato al proprio lavoro. I problemi di salute più diffusi appaiono essere: dolori muscolari (61,2%) e lo stress (54,1%). Seguono ansia, depressione e insonnia (32,2%) e problemi alla vista (30,5%).

Tab. 20.11 - Problemi di salute causati dal lavoro nell'ultimo anno

	Moda	Chimica Farmaceutica	Petrolio e derivati	Gomma Plastica	Vetro e Ceramica	Energia, Gas e Acqua	Totale
Mal di schiena, dolori muscolari (es. spalle, collo, braccia, gambe)	69,4	56,8	52,2	66,7	55,6	53,5	61,2
Mal di testa	27,1	23,6	23,9	20,3	20,0	27,8	24,9
Problemi agli occhi/alla vista	31,3	25,8	35,4	22,7	15,6	40,7	30,5
Problemi di udito	7,0	8,0	9,7	11,5	16,7	7,7	8,7
Problemi alla pelle/allergie/ difficoltà respiratorie	10,4	8,6	8,0	10,4	10,0	3,2	8,2
Lesioni fisiche	3,5	3,1	3,5	6,2	4,4	0,7	3,3
Stress	54,2	57,4	55,8	50,7	53,3	53,7	54,1
Ansia/ Depressione/Insonnia	34,6	30,7	32,7	30,4	24,4	33,0	32,2
Altro	2,9	2,7	2,7	3,5	4,4	2,5	2,9
Nessuno	11,0	16,4	23,0	12,6	14,4	14,3	13,9

N. 2475

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nell'aggregato Filctem sono intervenuti nel 2021 infortuni sul lavoro per il 3,4% dei casi (denunciati all'Inail il 2,4%). Maggiore risulta la presenza di malattie professionali, occorse al 6,5% del campione Filctem, riconosciute dall'Inail nel 2,4% dei casi.

A tal proposito va sottolineato che il 17,1% giudica insufficiente la prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza messa in campo dalla propria azienda, con livelli che salgono oltre il 20% nella moda (23,6%) e nella gomma plastica (21,1%).

Tab. 20.12 - Giudizio degli intervistati della categoria Filctem in merito alla prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza nella propria impresa/ente

	<i>Insufficiente</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>Buona</i>	<i>Totale</i>
Moda	23,6	41,4	35,0	100,0
Chimica Farmaceutica	14,0	42,3	43,7	100,0
Petrolio e derivati	6,3	36,9	56,8	100,0
Gomma Plastica	21,2	42,3	36,5	100,0
Vetro e Ceramica	19,8	36,3	44,0	100,0
Energia, Gas e Acqua	10,5	37,7	51,8	100,0
Totale	17,1	40,5	42,4	100,0

N. 2.467

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

20.4. Innovazione e sostenibilità

L'innovazione e la sostenibilità di impresa rappresentano temi di grande rilevanza per la competitività di tutti i settori. Consapevoli che, per osservare nel dettaglio quanto le aziende siano in grado di essere al passo su questi delicati temi, sono disponibili strumenti specifici (si pensi alle indagini sulle innovazioni delle imprese, le analisi sulle spese R&S, le indagini sulle spese in Ict o ancora gli indicatori sulla competitività dei settori produttivi, sugli investimenti in sostenibilità), i risultati dell'Inchiesta ci forniscono la possibilità di riportare la percezione dei lavoratori dei settori Filctem, relativamente ai processi di innovazione e sostenibilità aziendale. Il primo dato da sottolineare è la percezione di una generale scarsa propensione delle imprese in ad introdurre innovazioni sia di prodotto che processo. Le imprese più innovative sia in senso classico (introduzione di nuove tecnologie) sia in termini di innovazioni green (risparmio energetico e riduzione dei consumi) sembrano essere senza dubbio quelle legate al mondo delle utility. Infatti, il 38,1% degli intervistati di questo settore afferma che la propria azienda ha investito molto in innovazioni, il 36% ritiene di lavorare in imprese attente al risparmio energetico e alla riduzione dei consumi. Le aziende

del settore petrolio e derivati spiccano per l'attenzione al risparmio energetico; il 43% dei lavoratori di questo comparto afferma infatti che la propria azienda è molto attenta al risparmio energetico e alla riduzione dei consumi. Le aziende della moda, della gomma plastica e del vetro ceramica, vedono invece crollare queste percentuali intorno al 15% per quel che attiene le innovazioni e al 25% per quanto riguarda il risparmio energetico. Sempre in tema di innovazione e trasformazioni del lavoro, va sottolineato che il rischio *labour saving* (rischio occupazionale dovuto alla sostituzione del lavoro umano da parte della tecnologia) appare molto contenuto: il 76% dei lavoratori ritiene che il proprio lavoro non possa essere sostituito dalla tecnologia, ma la stessa potrà migliorare le condizioni di lavoro (62%) ma anche incrementarne i ritmi (36,8%).

Tab. 20.13 - Imprese che, secondo gli intervistati, hanno investito in innovazioni (prodotti o servizi innovativi) negli ultimi due anni

	<i>Poco o per nulla</i>	<i>Abbastanza</i>	<i>Molto</i>	<i>Non so</i>	<i>Totale</i>
Moda	49,0	24,4	15,0	11,6	100,0
Chimica Farmaceutica	39,2	31,5	20,7	8,6	100,0
Petrolio e derivati	42,2	28,2	18,9	10,7	100,0
Gomma plastica	46,5	26,2	15,7	11,7	100,0
Vetro e ceramica	53,1	25,0	15,6	6,3	100,0
Energia, Gas e Acqua	26,7	26,1	38,1	9,0	100,0
Totale	40,3	26,9	22,7	10,0	100,0

N. 1873

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 20.14 - Imprese che, secondo gli intervistati, sono attente al risparmio energetico e alla riduzione dei consumi

	<i>Poco o per nulla</i>	<i>Abbastanza</i>	<i>Molto</i>	<i>Non so</i>	<i>Totale</i>
Moda	31,4	33,4	24,9	10,3	100,0
Chimica Farmaceutica	24,2	37,2	31,8	6,8	100,0
Petrolio e derivati	20,5	34,1	43,2	2,3	100,0
Gomma plastica	25,4	44,1	24,3	6,2	100,0
Vetro e ceramica	31,4	35,7	25,7	7,1	100,0
Energia, Gas e Acqua	21,2	35,7	36,3	6,8	100,0
Totale	25,6	36,8	30,2	7,4	100,0

N. 1900

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

20.5. Rapporti con il sindacato

Circa l'80% degli intervistati della categoria Filctem risulta iscritto ad un sindacato. Non sono riscontrabili differenze significative di genere e di settore. Il 20% degli iscritti svolge funzione di rappresentante (Rsu, Rsa, Rsl). Va a tal proposito evidenziato che l'inchiesta è stata diffusa attraverso le reti sindacali con l'obiettivo di coinvolgere le lavoratrici e lavoratori di riferimento della categoria.

Tab. 20.15 - Intervistati Filctem per rapporto con il sindacato e sesso

	Maschio	Femmina	Totale
Rappresentante (Rsu, Rsa, Rsl)	23,6	15,3	20,1
Iscritto/a al sindacato ma non rappresentante	62,2	62,0	62,1
Né rappresentante, né iscritto/a	14,2	22,7	17,8
Totale	100,0	100,0	100,0

N. 2.440

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il 44,5% degli iscritti della categoria, dichiara di esserlo perché il sindacato ha un ruolo importante nell'affermare diritti e tutele per tutti, mentre il 39,7% lo ha fatto per tutelare i propri diritti come lavoratore. La parte residuale dei non iscritti, afferma di non esserlo perché non ne conosce le attività (27%) o per i costi elevati dell'iscrizione (25%).

L'inchiesta ha indagato in modo dettagliato il rapporto con il sindacato e soprattutto quali risultano essere i maggiori desiderata in relazione alle azioni sindacali, ai rapporti con le istituzioni e ai servizi da potenziare. Ne è emerso un quadro che vede diversi elementi estremamente rilevanti. Il primo riguarda la necessità di migliorare gli aspetti legati al tema dell'inquadramento e delle retribuzioni (il 69,4%). Invece le azioni sindacali che andrebbero principalmente rafforzate sono relative alla contrattazione nazionale (58,7%), e alla contrattazione integrativa (50,5%). Il sindacato dovrebbe prevalentemente intervenire, secondo i rispondenti, nel confronto con le istituzioni su aumento dei salari (67%, con punte nel settore moda, dove il 75% degli intervistati ritiene questo aspetto importante), difesa dell'occupazione (47%) e contrasto alla precarietà (40,1%). Inoltre, i principali servizi da potenziare risultano essere assistenza per inserimento lavorativo (52%), e assistenza legale e vertenze (42%). Da evidenziare che non si rilevano differenze importanti nel tema relativo alle prospettive di azione sindacale tra i settori analizzati per la Filctem.

Infine, per quel che attiene al tema della contrattazione, va sottolineato che circa il 57% dei lavoratori afferma di non conoscere o di conoscere poco il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (Ccnl) applicato nella propria impresa/ente e soltanto l'8% ne ha una conoscenza approfondita. Il 35% non sa, poi, se nella propria azienda venga applicata una contrattazione collettiva di secondo livello (con punte nel settore moda, in cui si arriva circa al 50%).

20.6. Conclusioni

I risultati dell'*Inchiesta* restituiscono un quadro abbastanza complesso dell'aggregato Moda, Chimica farmaceutica, Gomma plastica, Vetro ed Energia, che come noto presenta al suo interno grandi specificità. Come abbiamo osservato all'inizio di questo capitolo, convivono all'interno del comparto rappresentato dalla Filctem, settori molto eterogenei tra loro, per dimensione d'impresa, caratteristiche e struttura dell'occupazione, fatturato e distribuzione geografica.

L'indagine ha permesso comunque di evidenziare alcuni elementi di grande rilevanza che in taluni casi accomunano tutti i settori analizzati.

- Uno dei risultati di maggior interesse, per quel che attiene le condizioni di lavoro, è il tema del lavoro da remoto, divenuto centrale nelle analisi più recenti sulle dinamiche del mercato del lavoro. L'analisi mostra la quasi totale estranietà da questa modalità lavorativa per quasi tutti gli intervistati dei settori analizzati, fatta eccezione per le utility, in cui è ovviamente maggiore la presenza di professioni cosiddette fattibili da remoto/telelavorabili. Sempre legato alle condizioni del lavoro è il tema dell'autonomia lavorativa: anche qui le utility si confermano il settore con una maggiore presenza di autonomia, grazie anche ad una distribuzione dei lavoratori in cui – a differenza di tutti gli altri settori – prevale la presenza di impiegati rispetto alla componente di operai/tecnici.
- Altro tema da evidenziare è quello dedicato alla formazione: qui si esprime una delle maggiori distanze tra i comparti analizzati, che vede il sistema moda come fanalino di coda e le utility come settore in cui si svolge la maggiore attività formativa. Per la quasi totalità dei casi si tratta di una formazione finanziata dall'azienda.
- Per quanto riguarda la sicurezza sul lavoro, va detto che appare ragguardevole la porzione di lavoratori (circa un quinto degli intervistati) che considera la gestione della prevenzione dei rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori da parte della propria azienda ancora insufficiente.
- Infine, va evidenziato il rapporto dei lavoratori con il sindacato di riferimento: qui il tema delle retribuzioni e della contrattazione nazionale e integrativa restano secondo gli intervistati i cardini su cui il sindacato deve continuare a svolgere il suo lavoro.

21.

Intensità del lavoro, disagio fisico e psico-sociale e innovazione tecnologica nei trasporti

*Chiara Mancini**

Nel presente articolo saranno analizzati alcuni dei dati più interessanti emersi dall'indagine sulle condizioni e aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici condotta dalla Fondazione Di Vittorio per la Cgil nazionale, con riferimento al settore dei trasporti. I temi indagati sono quelli della salute e sicurezza sul lavoro e dell'innovazione tecnologica, in coerenza con i lavori di analisi svolti dalla Filt, anche in collaborazione con la Fondazione Di Vittorio, negli ultimi anni¹. In particolare si è scelto di analizzare queste tematiche a partire dalle condizioni di lavoro maggiormente legate all'organizzazione del lavoro, lente che aiuta a tessere anche una connessione tra i due temi summenzionati e a immaginare delle prospettive di miglioramento e azione. Nell'articolo queste tematiche sono inoltre analizzate lungo la dimensione generazionale, che dai dati sembra costituire una variabile significativa nelle esperienze dei rispondenti.

21.1. Le caratteristiche del campione

21.1.1. Il campione per sotto-settore e profilo professionale

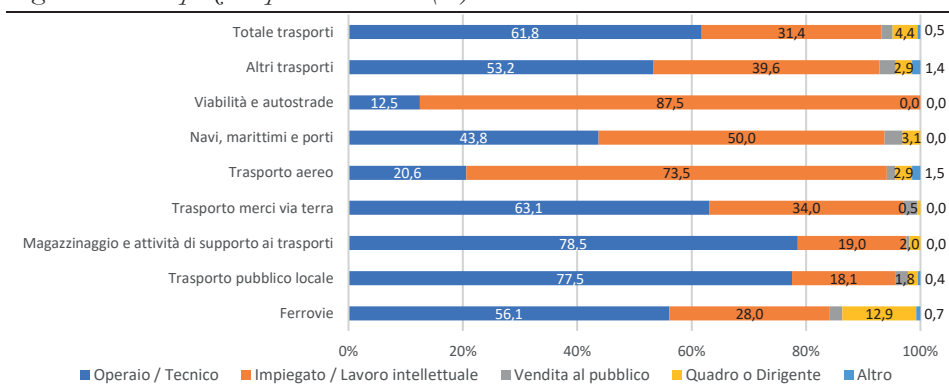
I questionari raccolti in questo settore sono 1.169 (3,8% del totale). I sotto-settori maggiormente rappresentati nell'inchiesta sono: il settore ferroviario (271 questionari), il trasporto pubblico locale (227 questionari), il magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti (205 questionari) e il trasporto merci via terra (203 questionari). Gli altri settori dei trasporti hanno una frequenza minore, con il trasporto aereo che presenta 68 questionari e gli altri settori inferiori alle 40 unità. Per questa ragione, laddove saranno presentati dati scorporati per sotto-settori,

* Ufficio Studi Filt-Cgil Nazionale.

¹ Di Nunzio D., Casula C., Mancini C., a cura di, 2023, Trasporti 4.0. Innovazione, qualità del lavoro e azione sindacale: tendenze e prospettive sulla base di casi di studio, Filt-Cgil, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, disponibile qui: https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/FDV-FILT-Trasporti_Innovazione_Qualita_Report_2023.pdf; Piattaforme di salute e sicurezza presentate al Congresso 2023, a questo link: <https://www.filtcgil.it/documenti/Sicurezza.pdf>.

verrà fatto solo con riferimento ai primi quattro summenzionati; in ogni caso, naturalmente, anche gli altri settori (trasporto aereo, navi porti e marittimi, viabilità e autostrade, altri trasporti), contribuiscono a determinare i dati complessivi dei trasporti.

Fig. 21.1 - Occupazione per sotto-settore (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Per profilo professionale, il campione si divide tra operai e tecnici per due terzi e impiegati per un terzo, con una quota minore di quadri e dirigenti (4%) e di chi svolge vendita al pubblico (2%). La ripartizione tra i sotto-settori di queste occupazioni è comunque differenziata, con alcuni settori caratterizzati da una prevalenza di lavoro operaio (come il magazzinaggio e il trasporto pubblico locale, dove rispondono “operai e tecnici” rispettivamente per il 78,5% e il 77,5%) e altri di lavoro impiegatizio (trasporto aereo e viabilità e autostrade). Il settore delle ferrovie, infine ha una rappresentanza maggiore di quadri e dirigenti (12,9%) rispetto agli altri settori.

21.1.2. Caratteristiche anagrafiche del campione

Il campione, coerentemente con i dati occupazionali del settore, si caratterizza per una forte prevalenza maschile (71,3% uomini; 27,3% donne) e il settore con un'incidenza di lavoratrici più elevata è quello del trasporto aereo (42,6%).

L'età dei lavoratori e delle lavoratrici del campione è concentrata nelle classi centrali: il 43,6% ha 35-49 anni e il 27,6% 50-59 anni, il 10,4% ha 60 anni o più e il 18,4% ha fino a 34 anni. Si rileva quindi un'incidenza dei giovani superiore alla media di tutti i settori (10,9%). I giovani nel nostro campione svolgono soprattutto professioni operaie e tecniche (gli under 35 rappresentano il 19,7% di operai e tecnici) rispetto a quelle impiegatizie e al lavoro intellettuale, dove rappresentano il 14,4% del gruppo. Invece, gli over 60 sono in prevalenza impiegati.

Nelle regioni del Nord sono stati raccolti quasi la metà dei questionari, un

terzo nel Centro e il 18,5% nel Mezzogiorno. Rispetto alla media di tutti i settori, nei trasporti è maggiore l'incidenza di questionari provenienti dal Sud e Isole.

I titoli di studio sono concentrati nell'educazione secondaria (67,1% ha un diploma o qualifica professionale) e la maggior parte di chi ha risposto ha un contratto a tempo indeterminato full-time (77,7%).

La distribuzione del reddito ha un andamento normale - gaussiano, con il 67,9% del campione concentrato nelle classi intermedie (tra 15001 e 30000) e mostra differenze significative sulla base del genere. Il reddito varia anche per settore: i lavoratori e le lavoratrici delle ferrovie e della viabilità hanno redditi più elevati della media del settore, mentre quelli del magazzino e del trasporto merci si collocano al di sotto; il tpl invece segue un andamento normale, ma più concentrato nelle classi intermedie.

21.1.3. La sindacalizzazione del campione

Il 63,5% del campione è iscritto al sindacato, mentre il 23,9% è rappresentante. Solo il 12,5% non è né rappresentante né iscritto. Quindi il campione è fortemente sindacalizzato, con alcune differenze tra sotto-settori. Inoltre, nelle aziende dei rispondenti del campione, in quasi la metà dei casi (tra il 40 e il 47%) è presente almeno una forma di rappresentanza sindacale e in oltre la metà (55,2%) è presente il contratto di secondo livello (anche se circa un terzo non è a conoscenza di questo dato). Rispetto al dato generale, il trasporto delle merci via terra mostra livelli inferiori di presenza della rappresentanza, con il 19,1% che dichiara che non vi è alcuna rappresentanza (contro una media del 7,2% in tutti i settori), mentre Rsu e Rls sono presenti rispettivamente solo nel 15,1% e 24,6% dei casi (la media di tutti i settori dei trasporti è 47% e 40,4%). Anche il magazzino ha dati inferiori alla media (queste percentuali sono rispettivamente 9,5%, 28,4% e 29,9%), mentre le ferrovie hanno dati di rappresentanza molto alti. Inoltre, nel trasporto merci via terra e nel magazzino il contratto di II livello è presente solo nel 38,4% dei casi e nel primo settore le risposte "non so" raggiungono quasi la metà del campione (48%), mentre viabilità e autostrade, ferrovie e tpl hanno alte percentuali di presenza della contrattazione di II livello: con la parziale eccezione del tpl, questo dato sembra coerente con il diverso livello di frammentazione dei settori summenzionati.

Queste caratteristiche sono importanti da considerare nell'analisi dei dati, dal momento che un campione più sindacalizzato può manifestare un bias cognitivo dovuto al punto di vista diverso, dal momento che rappresentanti e iscritti possono essere più informati e consapevoli rispetto ad alcune tematiche legate ai diritti e possono appartenere a realtà aziendali con una buona sindacalizzazione e migliori condizioni di lavoro, ma possono essere anche maggiormente propensi ad una lettura critica della realtà in luogo di un approccio più orientato alle condizioni materiali. Infatti, il nostro campione ha un grado di consapevolezza ele-

vato (solo il 6,6% non conosce il proprio Ccnl di riferimento) e, di contro, tra coloro che non sono iscritti il 30% non conosce le attività del sindacato.

21.2. Salute e sicurezza sul lavoro nei trasporti

21.2.1. La salute dei lavoratori e delle lavoratrici dei trasporti (indici di disagio)

Uno dei temi su cui l'inchiesta focalizza l'attenzione è quello delle problematiche di salute. I dati sono piuttosto allarmanti: infatti *solo il 13% dei lavoratori e delle lavoratrici dei trasporti non ha avuto nessun problema di salute legato al lavoro nell'ultimo anno*, mentre sono molti a soffrire di mal di schiena e dolori muscolari (65,1%) e stress (55%), e non sono da sottovalutare ansia depressione e insonnia (33,5%), mal di testa (24,8%) e problemi agli occhi o alla vista (26,4%) – questi ultimi sperimentati in misura molto maggiore dalle donne, con differenze di 10-14 punti percentuali rispetto agli uomini². I dati evidenziati nella tabella mostrano i settori (tra i quattro significativi) che, per ogni dimensione, mostrano dati particolarmente elevati.

Tab. 21.1 - Nel corso dell'ultimo anno quali problemi di salute hai avuto causati dal tuo lavoro? Risposte nei comparti

	Trasporto merci via terra	Trasporto pubblico locale	Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	Ferrovie	Totale
Mal di schiena, dolori muscolari (es. spalle, collo, braccia, gambe)	% 71,5	69,2	73,9	53,5	65,1
Mal di testa	% 21,5	24,1	21,7	29,4	24,8
Problemi agli occhi / alla vista	% 31,0	21,0	19,7	28,3	26,4
Problemi di udito	% 4,0	12,1	9,9	17,1	10,6
Problemi alla pelle / allergie / difficoltà respiratorie	% 3,0	5,8	7,9	5,9	6,9
Lesioni fisiche	% 10,0	2,2	7,9	3,7	5,5
Stress	% 57,0	57,1	51,2	53,9	55,0
Ansia / Depressione / Insonnia	% 32,0	29,5	28,6	37,2	33,5
Altro	% 1,5	3,6	3,0	3,3	3,2
Nessuno	% 13,0	14,3	11,3	13,4	13,0
Totale	N 200	224	203	269	1157
	% 100	100	100	100	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Da questi dati sono stati estrapolati tre indici – disagio fisico, disagio psico-sociale e disagio psico-fisico – che associano diversi problemi di salute. L'indice di disagio fisico è medio-alto (circoscritto per il 43,1% e complesso per il 30,6%),

² A questo proposito la Filt-Cgil ha svolto un lavoro di ricognizione delle problematiche di salute e sicurezza legate al genere, disponibile nelle Piattaforme di salute e sicurezza presentate al Congresso 2023, a questo link: <https://www.filtcgil.it/documenti/Sicurezza.pdf>, pag. 23

L'indice di disagio psico-sociale è medio-basso (ciroscritto per il 33,7% e assente o basso per il 38,9%) e l'indice di disagio psico-fisico è medio-alto (intermedio per il 45,4% e complesso per il 41,7% complesso). Questo andamento ricalca i dati degli studi di Inail di salute e sicurezza nel settore, dove l'81% delle malattie professionali interessa il sistema osteomuscolare e il tessuto connettivo: in particolare, le attività di lavoro che risultano più critiche per lo sviluppo di disturbi muscolo-scheletrici sono il sollevamento, la spinta e il traino di carichi pesanti, le attività ripetitive e le posture scorrette o statiche³. Dai dati della Rilevazione continua sulla forza di lavoro Istat 2020 emerge inoltre che il 39,8% degli occupati del settore Trasporto e magazzinaggio percepisce il rischio legato all'assunzione di posizioni dolorose e stancanti. Queste mansioni, generano discopatie da movimentazione manuale dei carichi e dolore a fine turno soprattutto a schiena, spalle, ginocchia, collo e braccia. Infatti, coerentemente con questi dati, uno su cinque dichiara di lavorare "spesso" in condizioni di pericolo, indicatore associato normalmente più all'incidentalità e ai disturbi fisici che non alle malattie professionali che possono insorgere sul piano psico-sociale. Una situazione così critica sotto il profilo della salute e sicurezza sul lavoro è associata anche a una scarsa presenza di Rls nelle aziende del campione (40%, mentre gli Rls dovrebbero essere presenti in ogni unità produttiva, anche se il dato è comunque più alto della media di tutti i settori, 29,8%): i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono infatti una figura fondamentale del sistema della prevenzione e la loro assenza denota la debolezza dello stesso⁴.

21.2.2. *Le determinanti del disagio nei trasporti: organizzazione del lavoro*

L'organizzazione del lavoro è una delle prime e principali determinanti delle condizioni di salute e sicurezza sul lavoro, che non dipendono solo dalla – pur imprescindibile – applicazione di norme e procedure specifiche, ma anche dalla possibilità di lavorare con ritmi e carichi umanamente sostenibili, in un ambiente socio-produttivo gratificante e, come vedremo, dalla possibilità per ciascun lavoratore e lavoratrice di avere l'autonomia sufficiente per poter decidere dove si colloca il proprio livello di benessere e fermarsi o modificare il proprio lavoro quando questo livello non si raggiunge⁵: gli approcci che suggeriscono un miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza a partire dai comportamenti dei lavoratori dovrebbero anche considerare se questi siano stati messi nelle condizioni di esercitare questa responsabilità.

³ Inail, Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, n. 9, settembre 2020.

⁴ Per un'analisi delle problematiche di salute e sicurezza sul lavoro nei trasporti si rimanda alle Piattaforme di salute e sicurezza presentate al Congresso 2023, a questo link: <https://www.filtcgil.it/documenti/Sicurezza.pdf>, in particolare sulla rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza pag. 34.

⁵ Piattaforme di salute e sicurezza presentate al Congresso 2023, a questo link: <https://www.filtcgil.it/documenti/Sicurezza.pdf>.

Tra le dimensioni di organizzazione del lavoro più impattanti vi è la durata e la collocazione nel tempo dei turni di lavoro, che nei settori dei trasporti hanno un'alta incidenza: il 55,8% del campione afferma che gli capita di lavorare a turni spesso, mentre solo il 31,5% non lo fa mai (il dato è molto polarizzato: sono pochi coloro che lavorano a turni raramente o qualche volta, il che significa che per coloro che lo esercitano, le relative problematiche non sono mitigate da una bassa frequenza). Più "equilibrato" è il dato sul lavoro nel finesettimana e nei giorni festivi, dal momento che cresce la percentuale di chi lo fa raramente (14,7%) o qualche volta (21,7%), anche se anche questa modalità di lavoro è molto diffusa nel settore (il 43% lo fa spesso, mentre solo il 20,7% non lo fa mai). Il lavoro notturno, anche questo fortemente impattante sulla salute, è molto meno diffuso: il 44,4% non lo svolge mai, anche se comunque non è bassa l'incidenza di chi lo svolge spesso (26%) o qualche volta (18,4%). Complessivamente, quasi la metà del campione (47,3%) dichiara che lavora spesso di notte e/o nel weekend, in particolare nel trasporto ferroviario (66,2%), nel trasporto aereo (58,9%)⁶ e nel tpl (51,5%). Questa è una peculiarità del settore che non sorprende, anche in ragione della continuità di un servizio pubblico essenziale come quello della mobilità.

Peraltro, è interessante notare come ci sia un bassissimo livello di autonomia nella gestione e determinazione di orari, metodi e obiettivi di lavoro: il 45% del campione infatti ha nessuna autonomia o quasi, in maniera abbastanza omogenea tra settori, con punte nel tpl, magazzinaggio e trasporto aereo. Si tratta quindi di lavori fortemente eterodiretti e questo dato incide sul livello di soddisfazione rispetto alla retribuzione, alla conciliazione vita-lavoro e alla realizzazione personale.

Tab. 21.2 - Indice di autonomia e controllo

	<i>Nessuna autonomia o quasi</i>	<i>Bassa autonomia</i>	<i>Media autonomia</i>	<i>Alta autonomia</i>	<i>Totale</i>
	%	%	%	%	%
Poco o per nulla soddisfatto della retribuzione	49,8	37,0	32,5	23,5	40,8
Poco o per nulla soddisfatto della conciliazione vita lavoro	55,3	45,3	27,3	13,2	43,5
Poco o per nulla soddisfatto della realizzazione personale	69,4	56,4	37,8	17,6	55,3

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

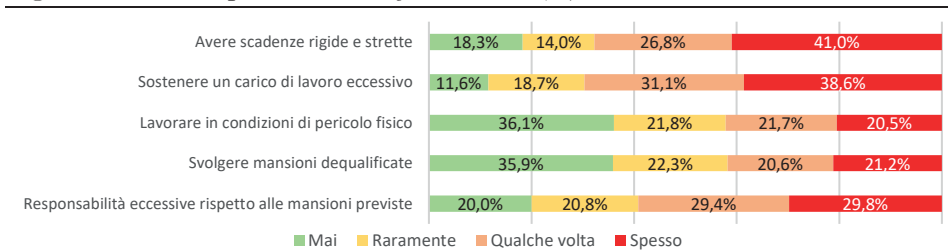
21.2.3. Le determinanti del disagio nei trasporti: intensità del lavoro

Nel settore dei trasporti si riscontrano alti livelli di intensità del lavoro, determinata da avere scadenze rigide e strette, sostenere un ritmo di lavoro eccessivo

⁶ Ricordiamo però che la numerosità del campione è bassa.

e sostenere un carico di lavoro eccessivo⁷: il 46,5% del campione riporta alti livelli di intensità e il 34,5% livelli medi della stessa, con punte nel trasporto merci via terra, nel magazzino, nel trasporto aereo e in navi porti e marittimi⁸.

Fig. 21.2 - Alcuni aspetti delle condizioni di lavoro (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

L'intensità ha un forte impatto sulla salute dei lavoratori e delle lavoratrici: anche dai dati di questa indagine, infatti, *emerge una correlazione tra l'intensità del lavoro e le tre dimensioni del disagio* sopra analizzate, in particolare con quello di tipo psico-sociale, essendo il disagio assente o basso sempre meno diffuso al crescere dell'intensità del lavoro e viceversa⁹. In particolare, il 69,2% di coloro che lavorano a scarsa intensità ha un disagio psico-sociale assente o basso (il 17,9% di coloro che lavorano ad alta intensità ha un disagio psico-sociale basso o assente),

⁷ I dati evidenziano altri fattori di rischio psico-sociali, che però “pesano” meno delle tre determinanti dell'intensità: fare lavori ripetitivi e noiosi; svolgere mansioni dequalificate; assumere responsabilità eccessive rispetto alle mansioni previste; sentirsi discriminato nel luogo di lavoro; subire soprusi, molestie e vessazioni. Più della metà dei lavoratori dei trasporti (53,2%) manifesta un livello medio-alto di esposizione a fattori di rischio psico-sociali.

⁸ Ricordiamo che questi settori non hanno una numerosità sufficiente.

⁹ Infatti, il disagio fisico assente o basso è sempre meno diffuso al crescere dell'intensità del lavoro (il 46,2% di coloro che lavorano a scarsa intensità ha un disagio fisico assente o basso, mentre il 16% di coloro che lavorano ad alta intensità ha un disagio fisico basso o assente) e viceversa (il 15,4% di coloro che lavorano a scarsa intensità ha un disagio fisico complesso, mentre il 44% di coloro che lavorano ad alta intensità ha un disagio fisico complesso).

Sembra anche che ci sia una correlazione tra l'indice di intensità del lavoro e i livelli di disagio psico-fisico, anche se meno forte. Infatti, “nessun disturbo psico-fisico” è sempre meno diffuso al crescere dell'intensità del lavoro (il 33,8% di coloro che lavorano a scarsa intensità non ha disturbi psico-fisici, mentre il 4,5% di coloro che lavorano ad alta intensità non ha disturbi psico-fisici) e viceversa (il 15,4% di coloro che lavorano a scarsa intensità ha un disagio psico-fisico complesso, mentre il 63,6% di coloro che lavorano ad alta intensità ha un disagio psico-fisico complesso).

Per queste due dimensioni del disagio i dati dei sotto-settori confermano il trend generale ma mostrano anche forti anomalie, dovute alla scarsa numerosità del campione che emerge nell'analisi bivariata: per questo abbiamo preso in considerazione solo il dato dell'intero settore dei trasporti. Invece, lungo la variabile professionale, se analizziamo questa correlazione per le figure di operai e tecnici e per quelle di impiegati e lavoratori intellettuali, il trend si conferma in maniera più netta. La divisione per sotto-settori è maggiormente affidabile per la dimensione del disagio psico-sociale, dove anche la correlazione generale è più forte.

mentre il 45,5% di coloro che lavorano ad alta intensità ha un disagio psico-sociale complesso (il 6,2% di coloro che lavorano a scarsa intensità ha un disagio psico-sociale complesso).

Tab. 21.3 - Indice di intensità del lavoro

	<i>Scarsa intensità</i>	<i>Bassa intensità</i>	<i>Media intensità</i>	<i>Alta intensità</i>	<i>Totale</i>
	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>
Disagio fisico assente o basso	46,2	39,0	30,2	16,0	25,8
Disagio fisico complesso	15,4	21,0	27,7	44,0	33,6
Nessun disturbo psico-fisico	33,8	24,8	12,2	4,5	11,7
Disagio psico-fisico complesso	15,4	25,7	36,3	63,6	46,3
Disagio psico-sociale assente o basso	69,2	56,2	40,5	17,9	33,9
Disagio psico-sociale complesso	6,2	20,0	21,2	45,5	31,3

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

L'importanza di questi aspetti e la pervasività dei loro effetti hanno spinto la Filt a sottolineare nelle Piattaforme di salute e sicurezza presentate al Congresso 2023¹⁰ che la salute e la sicurezza sul lavoro debbano essere il primo punto da considerare nella fase di progettazione dell'organizzazione del lavoro e che su questo sia necessario coinvolgere il sindacato e i lavoratori: “il tempo necessario a svolgere ogni mansione, di qualsiasi natura, deve essere stimato realisticamente e, in coerenza con i principi di salute e sicurezza, considerando le pause necessarie e tutte le possibili esigenze legate agli imprevisti e al fattore umano (ad esempio, l'accumulo di stanchezza che può generare la necessità di pause più lunghe o più frequenti)”. Infatti, nel sistema socio-economico in cui ci troviamo il profitto rappresenta un valore assoluto e l'aumento della produttività è spesso l'unica stella polare seguita dalle aziende e in questo modo il profitto a vantaggio di pochi danneggia i molti, non solo economicamente ma anche dal punto di vista della salute individuale e pubblica, perché la sicurezza delle persone che lavorano – e, nei nostri settori, di riflesso degli utenti di mezzi di trasporto e infrastrutture – è spesso il primo aspetto al quale si rinuncia attraverso l'imposizione di ritmi e carichi di lavoro troppo elevati a lavoratori e lavoratrici che, per ottenere un reddito dignitoso, devono piegarsi a queste condizioni¹¹.

21.2.4. Focus: le condizioni di lavoro dei giovani nei trasporti

È interessante notare che alcune condizioni di lavoro particolarmente gravose sono concentrate tra i giovani. Infatti, i giovani lavorano “spesso” a turni nel

¹⁰ Piattaforme di salute e sicurezza presentate al Congresso 2023, a questo link: <https://www.filtcgil.it/documenti/Sicurezza.pdf>, pag. 7, 16.

¹¹ Piattaforme di salute e sicurezza presentate al Congresso 2023, a questo link: <https://www.filtcgil.it/documenti/Sicurezza.pdf>.

69,3% dei casi, nel finesettimana o nei giorni festivi nel 59,4% dei casi, e in turni notturni nel 38,7% dei casi e, come si può notare nella tabella sotto riportata, tutte queste modalità di lavoro decrescono in maniera abbastanza lineare all'aumentare dell'età anagrafica.

Tab. 21.4 - Lavoro a turni, nei fine settimana e nei festivi e notturno per fascia d'età

	<i>Fino a 34 anni</i>	<i>35-49 anni</i>	<i>50-59 anni</i>	<i>>=60 anni</i>	<i>Totale</i>
	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>	<i>%</i>
Nel tuo lavoro di capita di: lavorare a turni "spesso"	69,3	56	47,5	39,1	55,8
Nel tuo lavoro di capita di: lavorare nei fine settimana e nei giorni festivi "spesso"	59,4	42,2	34,2	24,6	43
Nel tuo lavoro di capita di: lavorare di notte "spesso"	38,7	24,5	19,7	14,8	26

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Questo può dimostrare sia una propensione fisiologicamente diversa ad affrontare una condizione di lavoro particolarmente faticosa, sia un maggiore bisogno dei lavoratori e delle lavoratrici più giovani di sottoporsi a condizioni di lavoro più dure per accedere a salari dignitosi. Inoltre, bisogna considerare che i giovani sono occupati soprattutto come operai e tecnici e meno come impiegati: nel lavoro sul campo è più diffuso il lavoro su turni e nel week-end¹².

Anche l'intensità del lavoro varia significativamente in base all'età, con più della metà degli under 35 (51%) che riporta alta intensità del lavoro, mentre questa percentuale decresce con l'aumentare dell'età anagrafica, fino ad arrivare al 40,6% tra gli over 60. Tuttavia, occorre anche notare che la fascia di intensità media è sì molto diffusa tra i giovani (32%), ma ancora più diffusa nelle classi di età superiori, fino ad arrivare al 42% degli over 60 che riporta un livello medio di intensità. Insomma, *se le condizioni di intensità "estrema" interessano soprattutto i giovani under 35, bisogna dire che tutte le classi di età soffrono di livelli di intensità medio-alti*.

Come risultato, vediamo che anche l'indice di disagio psico-sociale varia significativamente in base all'età con i giovani che mostrano indici di disagio molto più alti: il 39,4% degli under 35 mostra un disagio psico-sociale complesso, a fronte di una media per classi di età del 27,4%. La popolazione giovane è quindi maggiormente sottoposta ad alti livelli di stress, ansia e depressione. Il tema della salute mentale è stato analizzato in prospettiva generazionale da Udu, Rete degli Studenti Medi e Spi¹³, che hanno mostrato le criticità sul piano emotivo-

¹² Anche se questo dato non spiega completamente la differenza per classi di età (infatti, i dati sulle condizioni di lavoro variano maggiormente per classi di età rispetto a quanto varia per classi di età il dato sulla professione).

¹³ Davide Dazzi e Assunta Ingenito (Ires Emilia-Romagna), *Chiedimi come sto. Gli studenti al tempo della pandemia*, Spi-Cgil Nazionale, Rete degli Studenti Medi, Unione degli Universitari.

psicologico che interessano i giovani studenti e che probabilmente hanno degli elementi di connessione e continuità con quelli dei giovani lavoratori. Peraltro, come abbiamo mostrato nei nostri lavori, è difficile scindere i fattori causali dello stress e del disagio psico-sociale tra quelli originati sul lavoro e quelli che hanno un'origine esterna (nella storia e nel contesto socio-economico-culturale di riferimento dell'individuo): se da una parte va ribadita l'importanza di una corretta valutazione dello stress lavoro correlato sul luogo di lavoro secondo le linee guida Inail per ciò che attiene le determinanti oggettive e collettive dello stesso (quindi, in particolare, quelle che attengono all'organizzazione del lavoro), "risulta evidente la necessità di affrontare le determinanti individuali dei disturbi psico-sociali che non si originano sul luogo di lavoro, per cui sarebbe necessaria una maggiore e proficua interazione tra il sistema della salute e sicurezza sul lavoro e quello della salute pubblica"¹⁴. Questo appare ancora più urgente per i giovani, che mostrano una maggiore sensibilità al tema e una crescente insofferenza verso il sistema socio-economico vigente.

Tab. 21.5 - Intensità del lavoro per fascia d'età

%	<i>Fino a 34 anni</i>	<i>35-49 anni</i>	<i>50-59 anni</i>	<i>>=60 anni</i>
Media intensità	32	34,1	35,2	42
Alta intensità	51	46,5	44	40,6
Media + alta	83	80,6	79,2	82,6

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

21.2.5. Le priorità di miglioramento delle condizioni di lavoro

Le condizioni di lavoro materiali si riflettono anche sulle priorità di miglioramento espresse dai lavoratori e dalle lavoratrici del campione.

Il tema prioritario per i lavoratori dei trasporti è di gran lunga quello dell'inquadramento e della retribuzione (il 65,3%, 69,3% tra i giovani, lo indica come l'aspetto principale da migliorare nella propria impresa e il 71,3%, 80% tra gli under 35, chiede al sindacato di intervenire con maggiore forza sul tema), con punte nel tpl e nel magazzinaggio, dove rispettivamente il 55,5% e il 53% dei lavoratori è poco o per nulla soddisfatto della retribuzione. Si evidenzia invece una buona soddisfazione nei settori della viabilità¹⁵ e delle ferrovie.

Il secondo aspetto da migliorare è quello legato agli orari e/o turni di lavoro (42,9%): da evidenziare la marcata differenza con il dato generale di tutti i settori interessati dall'inchiesta che è circa la metà (21,6%), che emerge probabilmente dalle peculiari caratteristiche del settore, in particolare per quanto riguarda il personale viaggiante: il tema era

¹⁴ Piattaforme di salute e sicurezza presentate al Congresso 2023, a questo link: <https://www.filtcgil.it/documenti/Sicurezza.pdf>, pag. 21-23.

¹⁵ Ricordiamo essere un campione troppo poco numeroso.

già emerso nella ricerca di Filt e Fondazione Di Vittorio¹⁶ soprattutto con riferimento al settore dell'autotrasporto, dove la difficoltà di reperimento della manodopera è dovuta anche alle cattive opportunità di conciliazione vita-lavoro. Nei dati di questa indagine il tema sembra sensibile in particolare *nei settori del tpl e delle ferrovie, dove sembra urgente ragionare di una diversa organizzazione non solo del lavoro ma anche del servizio*, coinvolgendo su questo il sindacato. Questo tema risulta ancora più importante per i giovani rispetto alla media delle classi di età di quanto non fosse quello della retribuzione: infatti qui c'è uno scarto del 10% tra gli under 35 (52,5%) e la media delle classi di età (42,9%), oltre che una forte differenza rispetto ai lavoratori over 60 (31%): questo è coerente con le condizioni di lavoro materiali dei giovani, che, come visto sopra, svolgono maggiormente il lavoro in orari o giorni “disagevoli”.

Tab. 21.6 - *Quali sono gli aspetti principali che andrebbero migliorati nella tua impresa? (max 3 risposte)*

		Fino a 34 anni	35-49	50-59	>= 60 anni	Totale trasporti	Totale
Inquadramento e retribuzione	%	69,3	63,3	66,6	62,8	65,3	68,5%
Formazione professionale	%	16,5	20,2	18,0	20,4	18,9	29,4%
Orari e/o turni di lavoro	%	52,4	43,9	39,4	31,0	42,9	21,6%
Carichi di lavoro	%	34,4	28,1	28,7	23,9	29,0	25,9%
Salute e sicurezza sul lavoro	%	17,9	21,2	17,7	19,5	19,5	14%
Aumento del personale stabile/Stabilizzazioni	%	20,3	21,6	24,3	31,0	23,0	27,7%
Diritto alla disconnessione	%	1,9	1,8	2,2	4,4	2,2	7,8%
Smart working	%	5,2	7,6	9,1	14,2	8,2	13,4%
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (es. congedi, permessi, ecc.)	%	32,1	26,1	13,9	15,0	22,7	17,3%
Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	%	16,5	15,8	18,9	18,6	17,1	20,2%
Misure di welfare aziendale (es. assistenza sanitaria integrativa, rimborsi spese scolastiche, ecc.)	%	6,1	11,6	12,9	12,4	11,0	13,6%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Le priorità di intervento analizzate fino a questo punto variano in funzione della possibilità di contrattare individualmente le condizioni di lavoro: emerge infatti una correlazione tra questa dimensione e il livello di soddisfazione rispetto alla retribuzione, alla conciliazione tra lavoro e vita personale e alla realizzazione personale. Questo segnala un punto di attenzione significativo per il sindacato rispetto alla possibilità di alcune figure, presumibilmente quelle più apicali o più professionalizzate, di migliorare la propria condizione solo individualmente,

¹⁶ Scheda di caso Auta Marocchi (a cura di Marta D'Onofrio), pag. 66, in Di Nunzio D., Casula C., Mancini C., a cura di, 2023, Trasporti 4.0. Innovazione, qualità del lavoro e azione sindacale: tendenze e prospettive sulla base di casi di studio, Filt-Cgil, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, disponibile qui: https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/FDV-FILT-Trasporti_Innovazione_Qualita_Report_2023.pdf.

mentre questo gruppo potrebbe aiutare a “trainare” verso l’alto le condizioni di tutta la popolazione lavorativa. In ogni caso, i numeri assoluti mostrano come questi siano ancora casi eccezionali, mentre la stragrande maggioranza dei lavoratori e delle lavoratrici del campione ha un livello medio-basso sia di contrattazione individuale che di soddisfazione.

Tab. 21.7 - Hai la possibilità di contrattare individualmente le tue condizioni di lavoro (es. tempi di lavoro, carichi, scadenze, ecc.)?

	<i>Mai o raramente</i>		<i>Qualche volta</i>		<i>Spesso</i>		<i>Totale</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
Poco o per nulla soddisfatto rispetto alla retribuzione	293	50,9	127	32,7	25	24	445	41,7
Abbastanza soddisfatto rispetto alla retribuzione	258	44,8	229	59	68	65,4	555	52
Poco o per nulla soddisfatto rispetto alla conciliazione tra lavoro e vita personale	298	52,6	142	36,7	21	20,2	461	43,6
Abbastanza soddisfatto rispetto alla conciliazione tra lavoro e vita personale	236	41,6	217	56,1	66	63,5	519	49,1
Poco o per nulla soddisfatto della realizzazione personale nel lavoro	376	67,5	183	48,2	34	33,7	593	57,1
Abbastanza soddisfatto della realizzazione personale nel lavoro	156	28,0	167	43,9	54	53,5	377	36,3

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tornando alle priorità di intervento, rilevano inoltre il problema dei carichi di lavoro (29%, in particolare nel trasporto merci via terra, 38,9%), le stabilizzazioni (23%, in particolare nel trasporto aereo, 37,9%¹⁷) e la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (22,7%¹⁸, in particolare in ferrovie, 31,8%, e nel tpl, 30,5%)¹⁹. Questo problema si evidenzia anche con riferimento ai livelli di soddisfazione, che sono medio-bassi (il 43,4% risponde che è poco o per nulla soddisfatto della conciliazione tra tempi di vita e di lavoro e solo il 7,5% è molto soddisfatto), con particolare criticità nel trasporto aereo (47,7%)²⁰, nel tpl (49%), nel trasporto merci via terra (44,9%) e nel magazzinaggio (44,4%). Alcune di queste tematiche risentono fortemente del fattore età: mentre *gli under 35 ritengono prioritario migliorare la conciliazione vita lavoro e i carichi di lavoro* rispettivamente per il 32,1% e il 34,4%, queste percentuali calano per la media di tutte le classi di età (22,7% e 29%) e per gli over 60 (15% e 23,9%). Invece, l'importanza associata al tema delle stabilizzazioni cresce con l'aumentare dell'età (dal 20,3% degli under 35 al 31% degli over 60) e, parallelamente, il sindacato dovrebbe intervenire con più forza sul tema della difesa

¹⁷ Ricordiamo che il campione di questo settore ha numerosità bassa. Inoltre notiamo che nella generalità dei settori questa percentuale sale al 27,7%.

¹⁸ Più alta della generalità dei settori dove questa percentuale è al 17,3%.

¹⁹ Più alto del campione generale anche l'interesse verso la salute e la sicurezza sul lavoro (19,5% nei trasporti, 14% nella generalità dei settori).

²⁰ Ricordiamo che il campione di questo settore ha numerosità bassa.

e aumento dell'occupazione per il 46,6% del campione (41% tra gli under 35) e nel contrasto alla precarietà (38,9% nel campione, ma 33,8% tra gli under 35).

Infine, sono da segnalare le differenze significative che emergono tra rappresentanti sindacali, iscritti e non iscritti. Sebbene la scala di priorità sia grosso-modo la stessa, ci sono differenze sul tema dell'orario e/o turni di lavoro (per i rappresentanti è prioritario nel 47,8% dei casi, per gli iscritti nel 43,7% e per i non iscritti nel 30,4%) e su salute e sicurezza sul lavoro (per i rappresentanti è prioritario nel 27,8% dei casi, per gli iscritti nel 18,1% e per i non iscritti nel 10,1%), mentre i non iscritti sono più sensibili al tema dello smart working (18,1% contro una media dell'8,3%). Inoltre, nel confronto con le istituzioni, i non iscritti sono più interessati all'aumento dei salari (75,4% contro una media del 71,5%) e ai sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione (21,7% contro una media del 14,6%), gli iscritti allo sviluppo di servizi pubblici come sanità scuola e trasporti (27,6% contro una media del 24,5%) e i rappresentanti sindacali alla difesa e aumento dell'occupazione (51,8% contro una media del 46,8%) e al contrasto alla precarietà (49,3% contro una media del 38,9%).

Come vedremo tra poco, alcuni di questi aspetti possono essere migliorati, nelle opinioni del nostro campione, dall'introduzione di innovazioni tecnologiche. Prima di analizzare questo aspetto è tuttavia utile vedere il livello di innovazione già presente nelle imprese.

21.3. Innovazione tecnologica nei trasporti

21.3.1. Il livello di innovazione delle imprese

Quello che emerge nel nostro campione è un *indice di innovazione complessivamente basso*, sia per tecnologie e strumenti che per prodotti e servizi, dal momento che il 46% afferma che ci sono stati negli ultimi due anni bassi investimenti in innovazione, il 30,4% medi livelli di innovazione e il 23,6% alti livelli di innovazione. Una situazione più polarizzata ma non molto peggiore della media di tutti i settori, che è comunque medio-bassa (le percentuali generali dell'indice di innovazione sono 41%, 28% e 20% circa).

Tuttavia, il livello di innovazione varia significativamente nei diversi settori dei trasporti. I settori delle ferrovie e della viabilità²¹ hanno alti livelli di innovazione, mentre il trasporto delle merci, il magazzinaggio, il tpl e il trasporto aereo²² hanno

²¹ Ricordiamo che il campione di quest'ultimo settore non è rappresentativo.

²² Il dato del trasporto aereo, oltre a dover essere interpretato con cautela per la scarsa numerosità del campione, può essere dovuto all'arco temporale a cui si riferisce la domanda: infatti negli ultimi due anni il settore ha fortemente risentito della crisi legata al Covid-19, mentre in generale questo è un settore che ha molto innovato negli ultimi decenni e per il quale si prevedono ulteriori innovazioni nei prossimi anni.

un livello di innovazione più basso della media. Questo può essere spiegato *in ragione della dimensione d'impresa*: infatti, l'indice di innovazione è particolarmente basso per le imprese piccole (fino a 49 dipendenti, il 72,9% riporta un basso indice di innovazione, contro una media del 46,2% per tutte le dimensioni di impresa, mentre alti livelli di innovazione interessano solo l'8,6% delle imprese piccole contro una media del 23,5%). Questo dato non sorprende, dal momento che nei settori più frammentati dei trasporti, le buone pratiche in termini di innovazione sono ancora un'eccezione, mentre la grande maggioranza delle imprese compete sulla compressione dei costi – anche, e soprattutto, quello del lavoro. Nella ricerca condotta da Filt e Fondazione Di Vittorio “Trasporti 4.0”²³, i casi di studio scelti per i settori delle ferrovie e della viabilità sono invece ex aziende di Stato, che rappresentano una fetta maggioritaria nel proprio settore e hanno una scala tale da consentire maggiori investimenti in innovazione.

Tab. 21.8 - Occupati nei comparti per livello di innovazione

	Indice di innovazione						Totale	
	Bassa innovazione		Media innovazione		Alta innovazione			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Trasporto merci via terra	70	57,9	30	24,8	21	17,4	121	100
Trasporto pubblico locale	82	54,7	43	28,7	25	16,7	150	100
Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	69	53,9	37	28,9	22	17,2	128	100
Viabilità e autostrade	4	21,1	6	31,6	9	47,4	19	100
Ferrovie	56	26	79	36,7	80	37,2	215	100
Navi, marittimi e porti	9	45	8	40	3	15	20	100
Trasporto aereo	35	62,5	12	21,4	9	16,1	56	100
Altri trasporti	42	47,7	27	30,7	19	21,6	88	100
Totale	367	46	242	30,4	188	23,6	797	100

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 21.9 - Indice di innovazione per accordo aziendale di secondo livello

	Indice di innovazione						Totale	
	Bassa innovazione		Media innovazione		Alta innovazione			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Si	181	49,6	159	66,3	122	65,6	462	58,4
No	49	13,4	21	8,8	13	7,0	83	10,5
Non so	135	37,0	60	25,0	51	27,4	246	31,1
Totale	365	100,0	240	100,0	186	100,0	791	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

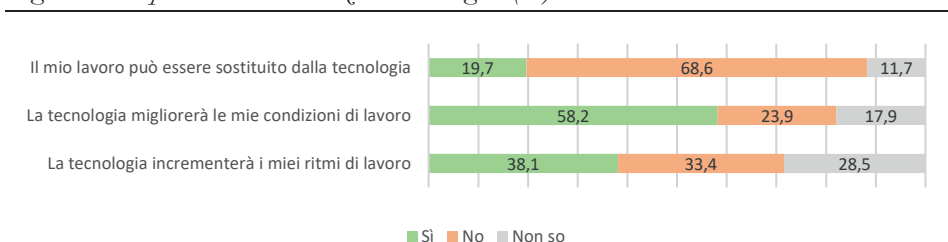
²³ Scheda di caso Rfi e Aspi (a cura di Elisa Errico), pag. 21 e 33, in Di Nunzio D., Casula C., Mancini C., a cura di, 2023, *Trasporti 4.0. Innovazione, qualità del lavoro e azione sindacale: tendenze e prospettive sulla base di casi di studio*, Filt-Cgil, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, disponibile qui: https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/FDV-FILT-Trasporti_Innovazione_Qualita_Report_2023.pdf.

Infine, è interessante notare che esiste una correlazione tra la presenza di un contratto aziendale e il livello di innovazione, dato che conferma la maggiore propensione all'innovazione delle aziende più strutturate ma che segnala anche come buone relazioni sindacali non siano un ostacolo all'innovazione, ma anzi possano essere fattori coesistenti se non mutualmente determinanti.

21.3.2. Le opinioni dei lavoratori sugli impatti dell'innovazione tecnologica

L'indagine analizza anche la percezione di rischi e opportunità dell'innovazione tecnologica sia sul fronte occupazionale (il mio lavoro può essere sostituito dalla tecnologia) sia sulla qualità del lavoro (miglioramento delle condizioni e incremento dei ritmi).

Fig. 21.3 - Opinioni sull'innovazione tecnologica (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il lavoro umano è giudicato come insostituibile: la grande maggioranza dei rispondenti (68,6%) non teme che il proprio lavoro possa essere sostituito dalla tecnologia. Questo dato appare coerente con la percezione di bassi investimenti in innovazione tecnologica, anche se può essere dovuto anche ad altri fattori, che andremo ad analizzare nei casi specifici. Tuttavia, è opportuno evidenziare che i risultati dei trasporti sono superiori alla media generale di tutti i settori, in cui poco più di uno su dieci (13,2%) ritiene che il proprio lavoro possa essere completamente sostituito dalla tecnologia.

Tab. 21.10 - Indice di innovazione per soddisfazione rispetto alle prospettive di carriera

	Bassa innovazione		Media innovazione		Alta innovazione		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Poco o per nulla soddisfatto delle prospettive di carriera	278	78,1	168	69,7	104	56,8	550	70,5
Abbastanza soddisfatto delle prospettive di carriera	68	19,1	70	29,0	67	36,6	205	26,3
Molto soddisfatto delle prospettive di carriera	10	2,8	3	1,2	12	6,6	25	3,2
Totale	356	100,0	241	100,0	183	100,0	780	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Non solo c'è una bassa preoccupazione rispetto a questo rischio, ma sembra esserci anche ottimismo rispetto alle prospettive di carriera: nonostante il generale pessimismo rispetto alle prospettive di carriera (il 73,3% è poco o per nulla soddisfatto), come mostra la correlazione nella tabella 21.10, *i contesti più innovativi danno comunque migliori speranze*, anche se non sufficienti a bilanciare gli altri possibili fattori che incidono su queste aspettative.

Considerando gli impatti dell'innovazione tecnologica sulla qualità del lavoro, emergono aspetti positivi e negativi: da un lato il 58,2% ritiene che migliorerà le condizioni di lavoro, dall'altro il 38,1% ritiene che incrementerà i ritmi di lavoro. Questa apparente "scissione" nelle opinioni del campione può forse essere spiegata alla luce di un altro dato molto interessante che emerge dall'indagine: la correlazione esistente tra i livelli di autonomia di definizione di orari, metodi e obiettivi di lavoro e quelli di innovazione che segnala che, pur in un contesto di scarsa autonomia, questa aumenta con l'innovazione e questo fattore, quindi *il fattore "scelta", potrebbe essere considerato dai lavoratori e dalle lavoratrici più importante del risultato in sé che si ha sui ritmi*.

Tab. 21.11 - *Indice di innovazione per livello di autonomia*

	Bassa innovazione		Media innovazione		Alta innovazione		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nessuna autonomia o quasi	175	54,7	100	43,3	55	30,7	330	45,2
Bassa autonomia	72	22,5	62	26,8	46	25,7	180	24,7
Media autonomia	61	19,1	51	22,1	54	30,2	166	22,7
Alta autonomia	12	3,8	18	7,8	24	13,4	54	7,4
Totale	320	100,0	231	100,0	179	100,0	730	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Ci sono, comunque, significative differenze tra settori, che sono coerenti con l'impatto che hanno avuto finora specifiche tecnologie o con le possibili evoluzioni future evidenziate anche dagli studi sul tema²⁴, ma ci dicono anche molto rispetto a timori e aspettative più o meno fondati, che come sindacato è importante conoscere per provare a fornire risposte materiali nella contrattazione o migliori strumenti di analisi.

Nel settore del trasporto merci via terra, il 76,8% ritiene che la tecnologia non sostituirà il proprio lavoro (dato più alto della media dei settori), ma c'è una minore fiducia nel miglioramento delle condizioni di lavoro (54,4% – con una forte

²⁴ Tra cui una ricerca condotta dalla Filt-Cgil e della Fondazione Di Vittorio sul tema, presentata al Congresso 2023 della categoria (Di Nunzio D., Casula C., Mancini C., a cura di, 2023, Trasporti 4.0. Innovazione, qualità del lavoro e azione sindacale: tendenze e prospettive sulla base di casi di studio, Filt-Cgil, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, disponibile qui: https://www.fondazionevittorio.it/sites/default/files/content-attachment/FDV-FILT-Trasporti_Innovazione_Qualita_Report_2023.pdf).

differenza tra operai 45,5% e impiegati 67,7%) e, soprattutto, un maggiore timore rispetto all'impatto sui ritmi (45,6% rispetto a una media del 38,1% – con una forte differenza tra operai 51,5% e impiegati 35,4%). Se il primo dato può forse essere spiegato dal fatto che la diffusione dei mezzi su gomma a guida autonoma è ancora lontana²⁵, la tecnologia non è ancora stata utilizzata per il miglioramento degli ambienti di lavoro²⁶ e sta iniziando solo adesso ad essere utilizzata per il miglioramento delle infrastrutture²⁷. Invece, le applicazioni più diffuse nel settore sono gli algoritmi di organizzazione del lavoro²⁸ che vengono spesso usati per incrementare la pressione sui ritmi anziché per promuovere la cosiddetta *sicurezza by design*²⁹.

Nel settore del trasporto pubblico locale, il 76,8% ritiene che la tecnologia non sostituirà il proprio lavoro (dato più alto della media dei settori), e c'è una maggiore fiducia nel miglioramento delle condizioni di lavoro (62,3% contro la media del 58,2%): anche questo dato può spiegarsi con la lontananza della guida autonoma (con l'eccezione delle metropolitane) e con l'impatto che il recente rinnovo del parco mezzi in molte realtà locali ha avuto sul benessere fisico degli autisti³⁰. I lavoratori del tpl inoltre ritengono che non aumenteranno i ritmi di lavoro (il 33,2% ritiene che la tecnologia aumenterà i ritmi, mentre la media dei settori è il 38%), anche se c'è una significativa differenza tra operai e impiegati, dove i secondi sono più pessimisti (37,8%): probabilmente si percepisce che l'utilizzo dei

²⁵ Mancini C. (a cura di), *Driver. Chi guida il futuro dei trasporti dopo il covid-19?*, Filt-Cgil, 21 ottobre 2020, disponibile qui: <https://www.filtcgil.it/documenti/ricerca-40.pdf>, pag. 93; Pavone M., *Veicoli a guida autonoma: a che punto siamo e cosa ci aspetta?*, intervento al Festival della Tecnologia "Tecnologia è umanità" del Politecnico di Torino, 9 novembre 2019 <https://2019.festivaltecnologia.it/sessioni/veicoli-guida-autonoma-che-punto-siamo-e-cosa-ci-aspetta>; Bucchi M., *Cosa sono i livelli di guida autonoma definiti dalla SAE International Automotive*, 12 settembre 2017, <https://www.ecoautomoto.com/tecnica/217-cosa-sono-i-livelli-di-guida-autonoma-definiti-dalla-sae-international-aut-omotive.html#.Xy6jPmj7T4>.

²⁶ Piattaforma del trasporto merci e logistica, pag. 68, in Piattaforme di salute e sicurezza presentate al Congresso 2023, a questo link: <https://www.filtcgil.it/documenti/Sicurezza.pdf>.

²⁷ Scheda di caso Aspi (a cura di Elisa Errico), pag. 33, in Di Nunzio D., Casula C., Mancini C., a cura di, 2023, *Trasporti 4.0. Innovazione, qualità del lavoro e azione sindacale: tendenze e prospettive sulla base di casi di studio*, Filt-Cgil, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, disponibile qui: https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/FDV-FILT-Trasporti_Innovazione_Qualita_Report_2023.pdf.

²⁸ Scheda di caso Auta Marocchi (a cura di Marta D'Onofrio), pag. 66, in Di Nunzio D., Casula C., Mancini C., a cura di, 2023, *Trasporti 4.0. Innovazione, qualità del lavoro e azione sindacale: tendenze e prospettive sulla base di casi di studio*, Filt-Cgil, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, disponibile qui: https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/FDV-FILT-Trasporti_Innovazione_Qualita_Report_2023.pdf; Mancini C. (a cura di), *Driver. Chi guida il futuro dei trasporti dopo il Covid-19?*, Filt-Cgil, 21 ottobre 2020, disponibile qui: <https://www.filtcgil.it/documenti/ricerca-40.pdf>, pag. 95.

²⁹ Piattaforme di salute e sicurezza presentate al Congresso 2023, a questo link: <https://www.filtcgil.it/documenti/Sicurezza.pdf>, pag. 17-18.

³⁰ Piattaforma del trasporto pubblico locale, pag. 58, in Piattaforme di salute e sicurezza presentate al Congresso 2023, a questo link: <https://www.filtcgil.it/documenti/Sicurezza.pdf>.

dati per l'organizzazione del servizio e la creazione di un sistema Maas può avere benefici per il personale viaggiante, ma richiede un maggiore coordinamento in back-office, sottoponendo queste figure, e in particolare gli informatici, a maggiore pressione³¹.

Tab. 21.12 - Opinioni sull'innovazione tecnologica per sotto-settore dei trasporti

<i>Il mio lavoro può essere sostituito dalla tecnologia</i>			
	<i>Sì</i>	<i>No</i>	<i>Non so</i>
trasporto merci via terra	14,90%	76,80%	8,30%
trasporto pubblico locale	12,10%	76,80%	11,10%
magazzinaggio	24,30%	60,90%	14,80%
ferrovie	27,20%	63,40%	9,30%
<i>La tecnologia migliorerà le mie condizioni di lavoro</i>			
	<i>Sì</i>	<i>No</i>	<i>Non so</i>
trasporto merci via terra	54,40%	27,20%	18,30%
trasporto pubblico locale	62,30%	21,60%	16,10%
magazzinaggio	54,70%	22,30%	22,90%
ferrovie	65%	20,40%	14,60%
<i>La tecnologia incrementerà i miei ritmi di lavoro</i>			
	<i>Sì</i>	<i>No</i>	<i>Non so</i>
trasporto merci via terra	45,60%	29,60%	24,90%
trasporto pubblico locale	33,20%	35,20%	31,70%
magazzinaggio	33,30%	31,50%	35,10%
ferrovie	41,10%	33,30%	25,60%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nel settore del magazzinaggio emerge una maggiore preoccupazione di sostituzione del proprio lavoro con la tecnologia (24,3% contro una media dei settori del 19,7% – in particolare per gli operai 26% mentre per gli impiegati questo timore si riduce al 17,1%): questo è coerente con i dati della ricerca condotta da Filt e Fondazione Di Vittorio, che segnala come le attività di magazzinaggio siano sempre più caratterizzate dall'utilizzo di macchinari e automazione³². C'è invece

³¹ Scheda di caso 5T (a cura di Elisa Errico), pag. 49, in Di Nunzio D., Casula C., Mancini C., a cura di, 2023, Trasporti 4.0. Innovazione, qualità del lavoro e azione sindacale: tendenze e prospettive sulla base di casi di studio, Filt-Cgil, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, disponibile qui: https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/FDV-FILT-Trasporti_Innovazione_Qualita_Report_2023.pdf.

³² Di Nunzio pag. 112 in Di Nunzio D., Casula C., Mancini C., a cura di, 2023, Trasporti 4.0. Innovazione, qualità del lavoro e azione sindacale: tendenze e prospettive sulla base di casi di studio, Filt-Cgil, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, disponibile qui: https://www.fondazione-divittorio.it/sites/default/files/content-attachment/FDV-FILT-Trasporti_Innovazione_Qualita_Report_2023.pdf; si veda anche Scheda di caso FedEx (a cura di Marta D'onofrio), pag. 76.

ottimismo rispetto al miglioramento delle condizioni, anche se in misura minore della media (54% contro una media del 58,2%) e soprattutto rispetto ai ritmi (il 33% dice che li aumenterà, ma la media di tutti i settori è il 38,1% – anche in questo caso con una significativa differenza tra operai 35,1% e impiegati 29,4%). Quindi c'è maggiore preoccupazione di essere sostituiti ma non rispetto alla qualità del lavoro: invero l'ottimismo sui ritmi è abbastanza sorprendente alla luce della letteratura sul tema che in questo settore tende a sottolineare i rischi di incremento dei ritmi di lavoro a causa della tecnologia.

Nel settore delle ferrovie, emerge una preoccupazione particolarmente elevata di sostituzione del proprio lavoro con la tecnologia (27,2% contro una media del 19,7%): questa può essere dovuta alla consapevolezza delle possibilità tecniche raggiunte in questo settore, anche se la manodopera continua ad essere fondamentale, in coerenza con le normative di settore, per garantire la sicurezza della circolazione ferroviaria³³. Allo stesso tempo c'è una maggiore fiducia sul miglioramento delle condizioni di lavoro (65% contro una media del 58%), ma maggiore sfiducia sui ritmi (per il 41,1% li aumenterà contro una media del 38,1%), forse direttamente connessa alle preoccupazioni sul fronte occupazionale.

Di particolare interesse è il dato sulle aspettative di miglioramento delle condizioni di lavoro grazie all'innovazione tecnologica, scorporato per professione. Infatti, in tutti i settori analizzati (e in particolare nel magazzinaggio, 65,7%, e nei ferrovieri, 66,7%) gli impiegati mostrano un particolare ottimismo rispetto a questo punto, che si potrebbe spiegare con la possibilità di effettuare lo smart working. Tuttavia, anche considerando la complessità del tema³⁴, risulta azzardato trarre delle conclusioni, anche perché ben l'88,9% dei rispondenti non svolge lavoro da casa e sono molti coloro che non sanno dare una risposta rispetto all'equilibrio ideale di lavoro da remoto e lavoro in presenza (23,5%)³⁵.

I dati di opinione sugli impatti della tecnologia mostrano significative variazioni in base all'età, con gli over 60 che sono più ottimisti (80%) rispetto alla possibilità di non essere sostituiti dalla tecnologia e gli under 35 che hanno un maggior timore (28,6% contro una media del 19,7%): questo dato è fisiologico in ragione del più lungo orizzonte di vita lavorativa che interessa gli under 35, e

³³ Scheda di caso Rfi (a cura di Elisa Errico), pag. 21, in Di Nunzio D., Casula C., Mancini C., a cura di, 2023, *Trasporti 4.0. Innovazione, qualità del lavoro e azione sindacale: tendenze e prospettive sulla base di casi di studio*, Filt-Cgil, Fondazione Giuseppe Di Vittorio, disponibile qui: https://www.fondazionedivittorio.it/sites/default/files/content-attachment/FDV-FILT-Trasporti_Innovazione_Qualita_Report_2023.pdf; Piattaforma del trasporto ferroviario, pag. 48, in Piattaforme di salute e sicurezza presentate al Congresso 2023, a questo link: <https://www.filtcgil.it/documenti/Sicurezza.pdf>.

³⁴ Piattaforme di salute e sicurezza presentate al Congresso 2023, a questo link: <https://www.filtcgil.it/documenti/Sicurezza.pdf>, pag. 19.

³⁵ considerando l'equilibrio ideale tra lavoro da casa e in presenza, la metà circa ritiene sia meglio lavorare sempre in presenza (54,1%) mentre il 22,4% ritiene sarebbe opportuno lavorare da casa uno o più giorni a settimana.

ciò che risulta interessante è che, comunque, anche in questa fascia di età le preoccupazioni rispetto a questa problematica sono relativamente basse: comunque il 60,6% degli under 35 non teme che il proprio lavoro possa essere sostituito dalla tecnologia.

L'opinione sulle condizioni di lavoro e quella sui ritmi segue un andamento inverso tra le classi di età: al diminuire dell'età anagrafica, c'è una maggiore fiducia che la tecnologia possa migliorare le condizioni di lavoro, ma allo stesso tempo si ritiene che possa incrementare i ritmi di lavoro (tra gli under 35 il 62,1% ritiene contro una media del 58,2%, mentre il 46% ritiene che la tecnologia incrementerà i ritmi di lavoro, a fronte di una media del 38,1%): questa che abbiamo precedentemente chiamato "scissione" tra questi due dati potrebbe segnalare un *mutamento nel sistema di valori ancora più accentuato nelle giovani generazioni, in relazione all'importanza di poter avere scelta rispetto ad alcune dimensioni dell'organizzazione e delle condizioni di lavoro.*

Inoltre, è interessante notare che i non iscritti sono più ottimisti sugli impatti della tecnologia, mentre i rappresentanti sindacali sono più preoccupati: emerge quindi un parziale disallineamento nelle opinioni tra rappresentanti e lavoratori.

Infine, per quanto riguarda l'impatto della tecnologia è interessante analizzare, oltre alle opinioni e alle aspettative sul futuro, anche il dato relativo alla percezione attuale delle proprie condizioni: rispetto a questo punto *emerge una correlazione tra innovazione e la soddisfazione rispetto alla realizzazione personale nel lavoro*, pur in un contesto di bassa realizzazione generale (il 57,1% è soddisfatto poco o per nulla, il 36,3% abbastanza e il 6,6% molto).

Tab. 21.13 - Indice di innovazione per soddisfazione rispetto alla realizzazione personale nel lavoro

	Bassa innovazione		Media innovazione		Alta innovazione		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Poco o per nulla	229	64,1	127	52,9	74	40,2	430	55,1
Abbastanza	105	29,4	103	42,9	87	47,3	295	37,8
Molto	23	6,4	10	4,2	23	12,5	56	7,2
Totale	357	100,0	240	100,0	184	100,0	781	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

21.4. Conclusioni: la relazione tra innovazione tecnologica e salute e sicurezza sul lavoro

I dati precedentemente analizzati hanno indotto chi scrive a cercare una correlazione tra le tematiche di salute e sicurezza sul lavoro (e condizioni di lavoro) e quelle legate all'innovazione tecnologica. Prima di analizzare questo aspetto, richiamiamoli brevemente.

Innanzitutto, il campione esprime chiare necessità e bisogni di miglioramento

della propria condizione, in un contesto in cui solo il 13% dei lavoratori e delle lavoratrici dei trasporti non ha avuto nessun problema di salute legato al lavoro nell'ultimo anno. In particolare, i dati mostrano una correlazione tra l'intensità del lavoro (determinata da scadenze, ritmi e carichi), che è alta per tutti i lavoratori e le lavoratrici dei trasporti e in particolare per i giovani, e le tre dimensioni del disagio (fisico, psico-sociale e psico-fisico). A fronte di questa situazione, uno dei principali aspetti da migliorare (dopo quello dell'inquadramento e della retribuzione) è quello legato agli orari e/o turni di lavoro, particolarmente sensibile per i lavoratori dei trasporti (42,9%) rispetto al dato generale di tutti i settori interessati dall'inchiesta (21,6%). Inoltre, gli under 35 ritengono prioritario migliorare la conciliazione vita lavoro e i carichi di lavoro.

Dall'altra parte il campione esprime fiducia nelle prospettive di miglioramento legate all'introduzione di innovazioni tecnologiche. Infatti, in un contesto complessivamente a bassa innovazione (che varia in ragione della dimensione d'impresa), non solo emerge una correlazione tra innovazione e soddisfazione rispetto alla realizzazione personale nel lavoro, ma il lavoro umano è giudicato come insostituibile dalla maggior parte dei rispondenti (68,6%), con i contesti più innovativi che danno migliori speranze sulle prospettive di carriera, e il 58,2% (62,1% tra i giovani) ritiene che la tecnologia migliorerà le condizioni di lavoro. Abbiamo anche visto, tuttavia, come questo dato possa sembrare contraddittorio rispetto all'opinione del 38,1% (46% tra i giovani) che ritiene che la tecnologia incrementerà i ritmi di lavoro. Questa apparente "scissione" nelle opinioni del campione può forse essere spiegata alla luce di un altro dato molto interessante che emerge dall'indagine e che attiene alla correlazione esistente tra i livelli di autonomia di definizione di orari, metodi e obiettivi di lavoro e quelli di innovazione: pur in un contesto di scarsa autonomia, questa aumenta con l'innovazione e questo fattore, quindi il fattore "scelta", potrebbe essere considerato dai lavoratori e dalle lavoratrici più importante del risultato in sé che si ha sui ritmi, segnalando un mutamento nel sistema di valori che sembra ancora più accentuato nelle giovani generazioni.

Il campione mostra quindi complessivamente un buon livello di fiducia sugli impatti dell'innovazione tecnologica sul lavoro e questa sembra in effetti ben fondata anche se si guarda all'impatto che questa può avere rispetto agli indicatori relativi alla salute e sicurezza sul lavoro – che, come abbiamo visto, sono fortemente influenzati dall'organizzazione del lavoro la quale a sua volta è strettamente intrecciata al livello e al tipo di tecnologia presente. Infatti, il disagio psico-sociale complesso interessa il 22,9% delle imprese ad alta innovazione (media di tutte le imprese 29,5%) e quello assente o basso il 43,6% delle stesse (media 35,4%).

Inoltre, colpisce quanto, nella correlazione tra innovazione e giudizio sulla prevenzione, gli opposti siano speculari: al crescere dell'innovazione cresce anche la qualità della prevenzione.

Tab. 21.14 - Indice di innovazione per livello di disagio psico-sociale

	Bassa innovazione		Media innovazione		Alta innovazione		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Disagio psico-sociale assente o basso	122	33,5	77	32,0	82	43,6	281	35,4
Disagio psico-sociale circoscritto	125	34,3	90	37,3	63	33,5	278	35,1
Disagio psico-sociale complesso	117	32,1	74	30,7	43	22,9	234	29,5
Totale	364	100,0	241	100,0	188	100,0	793	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 21.15 - Indice di innovazione per giudizio sulla prevenzione

	Bassa innovazione		Media innovazione		Alta innovazione		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Insufficiente	160	44,2	58	24,1	33	17,8	251	31,9
Sufficiente	142	39,2	110	45,6	73	39,5	325	41,2
Buona	60	16,6	73	30,3	79	42,7	212	26,9
Totale	362	100,0	241	100,0	185	100,0	788	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Infine, anche l'indice di autonomia e controllo – che, come visto precedentemente, si associa a quello di innovazione – sembra correlato positivamente al giudizio sulla prevenzione.

Tab. 21.16 - Indice di autonomia e controllo per giudizio sulla prevenzione

	Nessuna autonomia o quasi		Bassa autonomia		Media autonomia		Alta autonomia		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Insufficiente	176	43,9	73	31,2	42	21,8	10	14,7	301	33,6
Sufficiente	151	37,7	108	46,2	90	46,6	16	23,5	365	40,7
Buona	74	18,5	53	22,6	61	31,6	42	61,8	230	25,7
Totale	401	100,0	234	100,0	193	100,0	68	100,0	896	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

I dati di questa indagine, quindi, pur con tutti i limiti legati ai bias di percezione dei rispondenti, suggeriscono una possibile evoluzione positiva rispetto alle possibilità di miglioramento delle condizioni di lavoro grazie all'introduzione di tecnologie innovative – opportunità che il tessuto produttivo dovrebbe cogliere per fare un salto di qualità e che il sindacato ha il dovere di sollecitare.

22.

Servizi privati

*Francesca Mandato**

Introduzione

In questo capitolo sono presentati i primi risultati dell'Inchiesta nazionale per i settori dei servizi privati, considerando quelli di riferimento della categoria sindacale Filcams-Cgil.

Nella prima parte è presentato il campione, evidenziando l'estrema differenziazione delle professioni e la difficoltà di definire dei perimetri netti a livello di settore.

22.1. Il campione

In totale sono stati raccolti 31.014 questionari validi in tutti i settori e per l'analisi dei settori di riferimento della Filcams-Cgil possiamo considerare 6.368 questionari (20,5% del totale).

I settori di riferimento presi in considerazione per la Filcams sono solamente una parte dell'ampio comparto dei servizi privati (in questo ambito rientrano anche settori dei trasporti, bancari, comunicazione, ecc.) che rappresenta il 72,3% del campione totale dell'inchiesta nazionale.

Il perimetro di intervento della Filcams è difficilmente definibile, poiché i servizi privati comprendo un'ampia varietà di attività che, spesso, operano in relazione con altri settori.

In questo capitolo, sono stati considerati i settori principali di riferimento dei Ccnl della categoria e un aggregato variegato e numeroso di chi nelle risposte non ha precisato il settore o non si è identificato con nessun servizio privato, oltre che alcuni settori, come l'informatica e le attività scientifiche e tecniche, sui quali intervengono diverse categorie sindacali.

* Responsabile Dipartimento formazione e ricerca, Filcams-Cgil nazionale.

Nello specifico (tab. 22.1):

- l'aggregato "Commercio, ristorazione e alberghi" è composto da 2.487 questionari e rappresenta l'8% del campione totale nazionale. Al suo interno, il gruppo più numeroso di rispondenti (più della metà) è nel Commercio al dettaglio e all'ingrosso.
- nel "Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio" sono stati raccolti 711 questionari, per lo più nel pulimento (316), mense (226) e sorveglianza (137).
- "attività per famiglie, personale domestico, baby sitting": 88 questionari.
- "agenzie di viaggio, attività immobiliari, servizi per gli uffici": 76 questionari.
- il comparto informatico: 689 questionari.
- è rilevante la quota di non ha indicato il tipo di servizio pubblico o privato; attraverso una domanda che identificava il datore di lavoro è possibile comunque identificare 1.761 rispondenti di impresa privata nei servizi.

Tab. 22.1 - Distribuzione del campione per sotto-settore (v.a. e %)

	V.a.	% su servizi pubblici e privati	% sui servizi privati (Filcams)	% su Comm., Rist., Alb.
Commercio, ristorazione e alberghi	Commercio dettaglio	1178	3,8	18,5
	Commercio ingrosso	212	0,7	3,3
	Ristorazione	542	1,7	8,5
	Alberghi e servizi di alloggio	236	0,8	3,7
	Altro Comm., Rist., Alb.	319	1,0	5,0
	<i>Totale Comm., Rist., Alb.</i>	<i>2487</i>	<i>8,0</i>	<i>39,1</i>
Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio	711	2,3	11,2	
Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting	88	0,3	1,4	
Agenzie di viaggio, attività immobiliari, servizi per gli uffici	76	0,2	1,2	
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	101	0,3	1,6	
Attività professionali, scientifiche e tecniche	455	1,5	7,1	
Informatica	689	2,2	10,8	
Altre attività di servizi pubblici e privati: datore privato	1761	5,7	27,7	
<i>Totale Servizi privati (di riferimento Filcams)</i>	<i>6368</i>	<i>20,5</i>	<i>100,0</i>	
<i>Totale Servizi pubblici e privati</i>	<i>22493</i>	<i>72,3</i>		
<i>Totale</i>	<i>31.014</i>	<i>100,0</i>		

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Di seguito, il campione è analizzato per alcune variabili chiave di tipo anagrafico: genere, età, ripartizione territoriale, età.

Genere. I comparti si caratterizzano per un'elevata incidenza di lavoratrici, superiore alla media nazionale, con l'eccezione del settore informatico a prevalenza maschile (69,2%). Difatti, la media nazionale è del 54,4% di lavoratrici per tutti i settori e arriva al 72,4% nel comparto commercio, ristorazione e alberghi, al 77% nel pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio (tab. 22.2).

Età. Nei servizi privati emerge la stessa difficoltà presente in tutti i settori dell'economia nazionale di intercettare i giovani tramite l'inchiesta. I rispondenti con meno di 35 anni sono l'11,6%, in linea con la media nazionale, e i settori del commercio e dell'informatica si caratterizzano per una maggiore presenza di giovani, mentre al contrario "Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio" e i servizi per le famiglie hanno una popolazione più avanti con gli anni.

Ripartizione territoriale. I rispondenti si concentrano nelle regioni del Nord, intorno alla metà del campione tra i vari comparti (con l'informatica che arriva al 64%) e, rispetto alla media di tutti i settori, è maggiore l'incidenza di questionari provenienti dal Centro Italia (in particolare nel commercio, ristorazione e alberghi e nel pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio) mentre è sotto la media il numero di rispondenti del Mezzogiorno.

Titoli di studio. I settori si caratterizzano per titoli di studio medio-bassi (ad eccezione dell'informatica), con titoli più elevati nell'aggregato "Commercio, ristorazione e alberghi" che ha il 67,8% dei rispondenti con il diploma o qualifica professionale e il 13% di laureati e il settore di "Attività per famiglie, personale domestico e baby sitting" con il 31,8% di laureati, mentre il "Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio" ha i rispondenti con i titoli più bassi (40,5 con l'istruzione primaria).

Tab. 22.2 - Genere

	Commercio, ristorazione e alberghi	Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio	Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting	Agenzie di viaggio, attività immobiliari, servizi per gli uffici	Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	Informatica	Altre attività di servizi	Servizi n.a.s.	Media Campione Nazionale
Maschio	26,7%	21,4%	11,4%	23,7%	35,6%	69,2%	38,6%	51,1%	44,3%
Femmina	72,4%	77,1%	87,5%	76,3%	64,4%	29,2%	60,2%	46,8%	54,4%
Non risp.	0,8%	1,5%	1,1%	0,0%	0,0%	1,6%	1,3%	2,1%	1,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 22.3 - Ripartizione territoriale

	Commercio, ristorazione e alberghi	Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio	Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting	Agenzie di viaggio, attività immobiliari, servizi per gli uffici	Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	Informatica	Altre attività di servizi	Servizi n.a.s.	Totale
Nord-Ovest	31,0%	25,9%	34,1%	36,8%	30,7%	46,0%	37,6%	38,3%	36,3%
Nord-Est	21,6%	13,2%	23,9%	22,4%	28,7%	18,0%	20,0%	17,0%	21,3%
Centro	42,1%	53,6%	37,5%	30,3%	29,7%	26,6%	31,0%	31,9%	30,7%
Mezzo-giorno	5,3%	7,3%	4,5%	10,5%	10,9%	9,4%	11,4%	12,8%	11,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 22.4 - Classi di età

	Fino a 34 anni	35-49	50-59	>=60 anni	Totale
Commercio, ristorazione e alberghi	13,4	44,6	36,6	5,3	100,0
Informatica	12,0	38,0	37,3	12,6	100,0
Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio	7,2	33,1	45,4	14,3	100,0
Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting	6,8	45,5	35,2	12,5	100,0
Agenzie di viaggio, attività immobiliari, servizi per gli uffici	11,8	48,7	28,9	10,5	100,0
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	11,9	51,5	26,7	9,9	100,0
Altre attività di servizi	11,9	42,1	36,1	9,9	100,0
Servizi n.a.s.	8,7	37,3	44,0	10,0	100,0
Totale	11,8	41,9	37,2	9,1	100,0

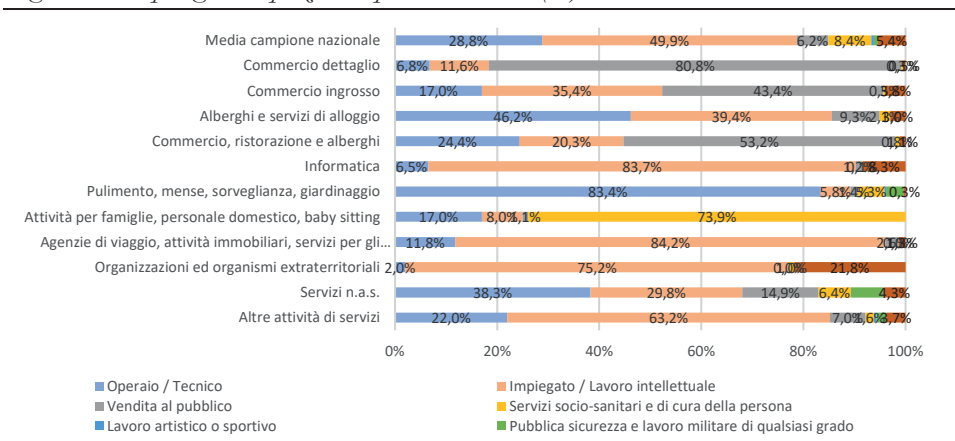
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

22.2. Profili occupazionali

Contratto. Il campione si caratterizza per una quota di lavoro atipico (a termine) e di lavoro a tempo indeterminato part-time superiore alla media nazionale (ad eccezione dell'informatica), con il 18,4% di contratti a termine e il 41,2% di tempi indeterminati part-time nel "Commercio, ristorazione e alberghi" e il 16,8% di contratti a termine e il 59% di tempi indeterminati part-time nel "Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio". Questo dato conferma indubbiamente il profilo precario del lavoro che la Categoria tutela sia sul versante del part time involontario, sia su quello della continuità occupazionale.

Occupazione. I settori sono molto diversificati per la tipologia occupazionale, con ad esempio una quota elevata di vendita al pubblico nel commercio al dettaglio, di lavoro operaio nel pulimento, di servizi di cura alla persona nelle attività per le famiglie, di lavoro impiegatizio nell'informatica.

Fig. 22.1 - Tipologia occupazionale per sotto-settore (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

È inoltre importante osservare come i singoli settori si configurano al proprio interno, ad esempio con il settore “Alberghi e servizi di alloggio” che ha un’alta incidenza sia di lavoro operaio che impiegatizio, o il “Commercio all’ingrosso” con una elevata quota di lavoro impiegatizio oltre che di vendita al pubblico.

Appalti pubblici. La quota più elevata di rispondenti che lavorano in imprese in appalto per la pubblica amministrazione si trova nell’aggregato “Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio” (63%).

Tab. 22.5 - *Appalti pubblici*

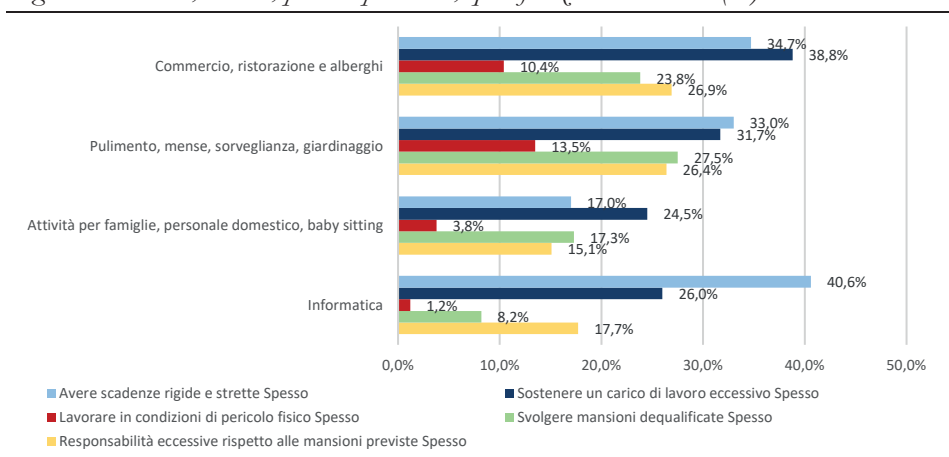
	<i>Pulimento</i>	<i>Mense</i>	<i>Sorveglianza</i>	<i>Giardinaggio</i>	<i>Tot. Pulim., mense, surv.</i>
Appalto per p.a.	58,0%	77,8%	48,4%	75,0%	63,0%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

22.3. Condizioni di lavoro

I settori dei servizi si caratterizzano per ritmi e carichi elevati, in particolare nel “Commercio, ristorazione e alberghi” e nel pulimento, così come i ritmi denunciati nell’informatica, ed anche la presenza di lavoro dequalificato o sotto-inquadrato. Inoltre, emerge come circa un rispondente su dieci dichiara di lavorare “spesso” in condizioni di pericolo fisico nel “Commercio, ristorazione e alberghi” e nel “Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio”. Quest’ultimo dato risulta in linea con quanto rilevato nel corso della pandemia laddove intere categorie di lavoratori e lavoratrici, soprattutto agli inizi, sono stati letteralmente “esposti” al rischio di contagio senza le opportune protezioni.

Fig. 22.2 - *Ritmi, carichi, pericoli per la ssl, qualificazione del lavoro (%)*



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

Sono evidenti le gravi criticità che in tali settori esistono nella tutela della salute e sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e che richiedono alla Categoria un sempre maggiore impegno nel condurre azioni e rivendicare attenzione al tema, vera e propria emergenza da presidiare.

Intensità. Considerando l'indice di intensità (determinato dall'insieme di scadenze rigide, tempi stretti e carichi di lavoro eccessivi) questo è elevato per il 45,8% di chi lavora nel commercio, ristorazione e alberghi e il 39,1% di chi lavora nel pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio. Ad esempio: nel commercio, ristorazione e alberghi, il 46,5% deve sostenere "spesso" un ritmo di lavoro eccessivo, con conseguente aumento dei livelli di stress lavoro correlato e esposizione ai rischi nell'ambito della salute e sicurezza.

Tab. 22.6 - Intensità del lavoro

	Commercio, ristorazione e alberghi		Informatica		Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio		Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting		Agenzie di viaggio, attività immobiliari, servizi per gli uffici		Altre attività di servizi		Servizi n.a.s.		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Scarsa intensità	150	7,8	38	5,9	56	13,3	16	30,8	4	6,3	231	8,9	14	14,1	2062	8,1
Bassa intensità	219	11,4	75	11,6	70	16,6	12	23,1	6	9,4	312	12,0	12	12,1	3078	12,1
Media intensità	671	35,0	260	40,1	131	31,0	10	19,2	21	32,8	872	33,5	34	34,3	9060	35,5
Alta intensità	879	45,8	276	42,5	165	39,1	14	26,9	33	51,6	1190	45,7	39	39,4	11332	44,4
Totale	1919	100,0	649	100,0	422	100,0	52	100,0	64	100,0	2605	100,0	99	100,0	25532	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Conciliazione. È elevata la quota di rispondenti insoddisfatti delle possibilità di conciliazione tra lavoro e vita personale (almeno uno su cinque lo è "poco o per nulla") in particolare nel "Commercio, ristorazione e alberghi" (48,9%; contro una media nazionale di tutti i settori del 36,4%). Anche in questo caso i dati sono assolutamente coerenti con le battaglie politico sindacali della Categoria da sempre impegnata a contrastare gli abusi legati al part time selvaggio e alla turnazione, in particolare sul versante del lavoro festivo e domenicale.

Tab. 22.7 - Conciliazione lavoro e vita personale: poco o per nulla

	Comm., rist. e alb.	Pulim., mense, sorv., giard.	Attiv. fam., pers. dom., baby sitting	Agenzie viaggio, att. immob., serv. uffici	Organiz. e organ. extrater.	Informatica
Soddisfazione per conciliazione: "poco o per nulla"	48,9%	34,0%	25,4%	43,7%	27,4%	24,9%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Smart working. Il lavoro da casa è poco diffuso tra i rispondenti. Nell'aggregato "Commercio, ristorazione e alberghi" solo il 5,3% dichiara di lavorare in smart-working. Fanno eccezione i settori dell'informatica, con il 77,7% di rispondenti

in smart-working e i “Servizi per le imprese” (25%). D'altra parte, quelli che con certezza vorrebbero lavorare in smart-working nel “Commercio, ristorazione e alberghi” sono solo il 17,5%.

Il lavoro a turni è ampiamente diffuso (65,2% lavora spesso a turni nel commercio, ristorazione e alberghi; il 53,9% nel pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio) così come il lavoro di notte, nel fine settimana e nei festivi.

Il lavoro straordinario è più diffuso rispetto alla media di tutti i settori: capita spesso nel 27,4% dei casi nel commercio, ristorazione e alberghi e nel 36,6% dei casi nel pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio. È questo un segnale di modalità organizzative fortemente flessibili che cercano di massimizzare l'elasticità del lavoro in base alle esigenze aziendali, preferendo il ricorso a contratti part time e l'uso incontrollato di ore supplementari e straordinarie.

Autonomia. L'autonomia nello svolgimento del lavoro (tempo, metodi, obiettivi) è molto più bassa della media di tutti i settori; ha nessuna autonomia il 49,4% dei rispondenti nel commercio, ristorazione e alberghi e il 54% nel pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio (contro una media del 32,8% di tutti i settori). Questo comporta una tensione tra i modelli di organizzazione flessibili e la difficoltà per i lavoratori di influenzare la distribuzione dei turni con effetti, come detto, sulla possibilità di conciliare esigenze private e di lavoro.

Tab. 22.8 - *Indice di autonomia sul lavoro*

	Commercio, ristorazione e alberghi		Informatica		Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio		Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting		Agenzie di viaggio, attività immobiliari, servizi per gli uffici		Altre attività di servizi		Servizi n.a.s.		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Nessuna autonomia o quasi	937	49,4	86	13,4	230	54,0	4	8,7	23	36,5	937	36,6	24	28,6	8232	32,8
Bassa autonomia	429	22,6	110	17,2	97	22,8	9	19,6	11	17,5	527	20,6	25	29,8	5524	22,0
Media autonomia	383	20,2	266	41,5	77	18,1	23	50,0	18	28,6	686	26,8	27	32,1	7469	29,8
Alta autonomia	149	7,9	179	27,9	22	5,2	10	21,7	11	17,5	409	16,0	8	9,5	3848	15,3
<i>Totale</i>	<i>1898</i>	<i>100,0</i>	<i>641</i>	<i>100,0</i>	<i>426</i>	<i>100,0</i>	<i>46</i>	<i>100,0</i>	<i>63</i>	<i>100,0</i>	<i>2559</i>	<i>100,0</i>	<i>84</i>	<i>100,0</i>	<i>25073</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fattori di rischio psico-sociali. L'esposizione a fattori di rischio psico-sociali è elevata per il 26,9% di chi lavora nel commercio, ristorazione e alberghi e il 21,9% di chi lavora nel pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio. Il 46,6% dichiara più di un disturbo di ordine fisico e psicologico associati al lavoro nel commercio, ristorazione e alberghi e nel 31% dei casi del pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio. La prevenzione per i rischi per la salute e sicurezza sul lavoro è giudicata insufficiente nel 29,4% dei casi del commercio, ristorazione e alberghi e nel 33% dei casi del pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio (contro una media del 24,7%).

Redditi. I redditi da lavoro sono più bassi della media e dall'inizio della pandemia sono diminuiti per il 37,1% dei rispondenti del commercio, ristorazione e alberghi e il 29,6% del pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio. Se a questo dato uniamo alcuni elementi di criticità quali le difficoltà di rinnovo di diversi contratti della Categoria, l'uso del part time involontario e a discrezione del datore di lavoro, che di fatto rende difficile trovare un secondo lavoro nelle restanti ore, e un costante rialzo dei prezzi a causa dell'inflazione abbiamo il ritratto di un mondo del lavoro nei servizi privati estremamente povero e precario, esposto in modo intollerabile a rischi in ambito salute e sicurezza.

Tab. 22.9 - *Reddito da lavoro (lordo, 2021)*

Reddito in euro	Commercio, ristorazione e alberghi		Informatica		Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio		Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting		Agenzie di viaggio, attività immobiliari, servizi per gli uffici		Altre attività di servizi		Servizi n.a.s.		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Fino a 5,000	156	6,7	11	1,7	103	15,9	15	19,7	4	6,5	135	4,5	2	1,7	833	2,9
5,001 - 10,000	316	13,6	7	1,1	211	32,5	27	35,5	10	16,1	306	10,2	14	11,8	1731	6,0
10,001 - 15,000	740	31,9	26	4,1	204	31,4	18	23,7	20	32,3	567	18,9	24	20,2	4026	13,9
15,001 - 20,000	515	22,2	84	13,1	90	13,9	10	13,2	15	24,2	601	20,0	28	23,5	6000	20,7
20,001 - 25,000	363	15,7	138	21,5	29	4,5	6	7,9	12	19,4	669	22,3	25	21,0	7006	24,1
25,001 - 30,000	153	6,6	153	23,9	7	1,1	,	,	1	1,6	395	13,2	16	13,4	4736	16,3
30,001 - 35,000	43	1,9	98	15,3	3	0,5	,	,	,	,	161	5,4	7	5,9	2294	7,9
35,001 - 40,000	20	0,9	53	8,3	2	0,3	,	,	,	,	109	3,6	1	0,8	1252	4,3
Oltre 40,000	12	0,5	71	11,1	,	,	,	,	,	,	60	2,0	2	1,7	1158	4,0
Totale	2318	100,0	641	100,0	649	100,0	76	100,0	62	100,0	3003	100,0	119	100,0	29036	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Dall'inizio della pandemia inoltre, c'è una forte rapporto inverso tra redditi da lavoro e tempo di lavoro, per cui il reddito di lavoro è diminuito al 22,3% dei rispondenti, mentre solo il 10,5% ha registrato un aumento; al contrario, il tempo di lavoro è diminuito per il 10,4% dei rispondenti mentre è aumentato per il 28,5%.

Tab. 22.10 - *Variazione del reddito da lavoro dall'inizio della pandemia (marzo 2020)*

	Commercio, ristorazione e alberghi		Informatica		Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio		Attività per fa- miglie, personale domestico, baby sitting		Agenzie di viag- gio, attività im- mobiliari, ser- vizi per gli uffici		Altre attività di servizi		Servizi n.a.s.		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
È diminuito	875	37,1	109	16,3	186	28,6	33	44,0	45	64,3	789	26,0	38	29,5	6587	22,3
È rimasto stabile	1357	57,6	432	64,8	381	58,6	38	50,7	17	24,3	1914	63,1	82	63,6	19855	67,2
È aumentato	125	5,3	126	18,9	83	12,8	4	5,3	8	11,4	328	10,8	9	7,0	3103	10,5
Totale	2357	100,0	667	100,0	650	100,0	75	100,0	70	100,0	3031	100,0	129	100,0	29545	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 22.11 - *Variazione del tempo di lavoro dall'inizio della pandemia (marzo 2020)*

	Commercio, ristorazione e alberghi		Informatica		Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio		Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting		Agenzie di viaggio, attività immobiliari, servizi per gli uffici		Altre attività di servizi		Servizi n.a.s.		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
È diminuito	456	20,7	41	6,2	130	22,4	23	33,8	27	40,3	365	12,6	12	10,2	2919	10,4
È rimasto stabile	1277	57,8	395	59,8	309	53,2	30	44,1	27	40,3	1754	60,4	76	64,4	17255	61,2
È aumentato	475	21,5	224	33,9	142	24,4	15	22,1	13	19,4	784	27,0	30	25,4	8025	28,5
Totale	2208	100,0	660	100,0	581	100,0	68	100,0	67	100,0	2903	100,0	118	100,0	28199	100,0

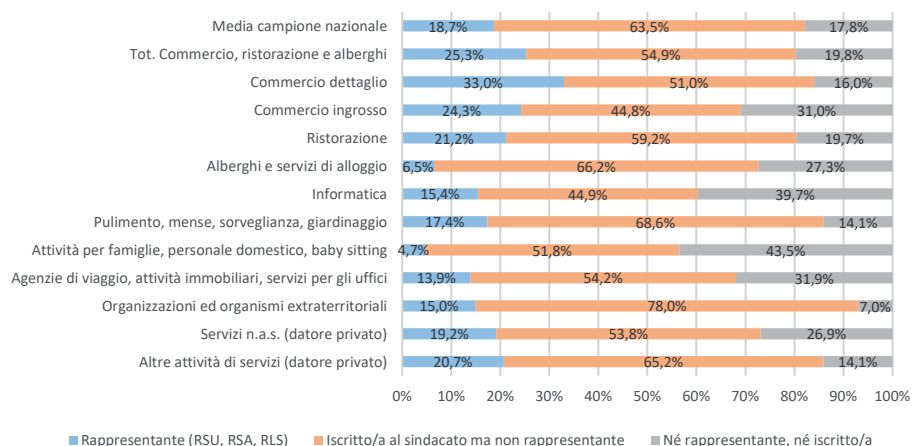
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

22.4. Rapporto con il sindacato

L'inchiesta è stata diffusa attraverso le reti sindacali con l'obiettivo di coinvolgere le lavoratrici e lavoratori di riferimento. Considerando i settori privati coinvolti in questa analisi, la media di rappresentanti sindacali che ha risposto è molto più elevata della media nazionale nei settori del Commercio e più bassa in altri settori, quali gli alberghi e servizi di alloggio e le attività per famiglie. La quota di rispondenti iscritti al sindacato varia tra i settori, con la maggioranza di rispondenti "non iscritti" nei settori delle attività per famiglie e nell'informatica.

Nello specifico, considerando il comparto commercio, ristorazione e alberghi hanno risposto per il 25,3% rappresentanti (Rsu, Rsa, Rls), il 54,9% iscritti (non rappresentanti) e il 19,8% dei non iscritti; nel comparto pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio, hanno risposto per il 17,4% rappresentanti (Rsu, Rsa, Rls), il 68,6% iscritti (non rappresentanti) e il 14,1% dei non iscritti.

Fig. 22.3 - *Rapporto con il sindacato per sotto-settore (%)*



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Conoscenza del Ccnl di riferimento del settore. Nel comparto “Commercio, ristorazione e alberghi” il 13,4% dichiara di non conoscere il proprio contratto di riferimento di settore, e la metà (48,8%) ne ha una conoscenza superficiale. Nel comparto del “Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio” la quota di chi non conosce per nulla il Ccnl sale al 22,9%.

Motivi dell'iscrizione al sindacato. Se consideriamo le ragioni per l'iscrizione al sindacato, il motivo principale risulta essere il “ruolo importante nell'affermare diritti e tutele per tutti” (42%) ma comunque questo principio universalista si confronta con una quota rilevante di chi lo fa per motivazioni più immediate e personali, ossia “per tutelare i miei diritti come lavoratore” (38,5%).

Tab. 22.12 - *Variazione del tempo di lavoro dall'inizio della pandemia (marzo 2020)*

	Commercio, ristorazione e alberghi		Informatica		Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio		Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting		Agenzie di viaggio, attività immobiliari, servizi per gli uffici		Altre attività di servizi		Servizi n.a.s.		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Per tutelare i miei diritti come lavoratore	772	39,5	143	35,0	316	53,1	21	42,0	23	46,0	929	38,4	42	38,9	9453	38,0
Perché mi fornisce servizi utili	238	12,2	21	5,1	51	8,6	11	22,0	6	12,0	242	10,0	11	10,2	2832	11,4
Perché mi ha già aiutato a risolvere dei problemi	221	11,3	26	6,4	61	10,3	6	12,0	5	10,0	182	7,5	6	5,6	2059	8,3
Perché ha un ruolo importante nell'affermare diritti e tutele per tutti	725	37,1	218	53,4	167	28,1	12	24,0	16	32,0	1065	44,0	49	45,4	10552	42,4
Totale	1956	100,0	408	100,0	595	100,0	50	100,0	50	100,0	2418	100,0	108	100,0	24896	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Motivi dell'iscrizione al sindacato. Se invece consideriamo i motivi della “non” iscrizione, osserviamo che i fattori principali sono la mancata conoscenza delle attività del sindacato (29,4%) e i costi elevati (23%).

Tab. 22.13 - *Variazione del tempo di lavoro dall'inizio della pandemia (marzo 2020)*

	Commercio, ristorazione e alberghi		Informatica		Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio		Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting		Agenzie di viaggio, attività immobiliari, servizi per gli uffici		Altre attività di servizi		Servizi n.a.s.		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Ho paura delle conseguenze che potrebbe avere sul mio lavoro	54	14,3	16	7,4	9	12,7	1	5,9	1	7,1	46	9,0	,	,	421	10,0
Il sindacato è inutile	52	13,8	28	13,0	10	14,1	,	,	3	21,4	64	12,5	3	21,4	574	13,7
Il sindacato è troppo remissivo	51	13,5	32	14,9	11	15,5	1	5,9	,	,	94	18,4	2	14,3	782	18,7
Il sindacato è troppo antagonista	9	2,4	16	7,4	,	,	1	5,9	,	,	24	4,7	2	14,3	194	4,6
L'iscrizione al sindacato ha un costo elevato	81	21,5	47	21,9	19	26,8	3	17,6	5	35,7	137	26,8	4	28,6	989	23,6
Non conosco le attività del sindacato	130	34,5	76	35,3	22	31,0	11	64,7	5	35,7	146	28,6	3	21,4	1230	29,4
Totale	377	100,0	215	100,0	71	100,0	17	100,0	14	100,0	511	100,0	14	100,0	4190	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

22.5. *Priorità per l'azione sindacale*

Contrattazione aziendale. Per quanto riguarda gli aspetti da migliorare a livello di impresa, le priorità sono le stesse sia per il commercio, ristorazione e alberghi che nel pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio: inquadramento e retribuzioni (64,5% e 77,4%) e orari e turni di lavoro (49,4% e 34,3%), carichi di lavoro (26,9% e 27,9%). Considerando gli altri temi rilevanti, emerge quello della conciliazione tra tempi di lavoro e vita personale per il commercio, ristorazione e alberghi e quello della salute e sicurezza per il pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio.

Contrattazione nazionale con le istituzioni. Considerando il confronto con le istituzioni, le priorità sono le stesse sia per il commercio, ristorazione e alberghi che nel pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio: aumento dei salari (74,2% e 79,1%), seguita dalla difesa dell'occupazione e dal contrasto alla precarietà. Più che in altri settori emerge poi la necessità di rafforzare i “sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione”. È quest'ultima una richiesta al sindacato tristemente comprensibile se consideriamo i periodi di non lavoro e le carriere discontinue di molti lavoratori e lavoratrici che vivono nei nostri settori, nell'ambito ad esempio della stagionalità turistica o dei lavori in appalto.

Livelli della contrattazione. Tra i livelli della contrattazione, quella di primo e secondo livello rimangono prioritari. Nel pulimento, mense, sorveglianza e giardinaggio emerge la rilevanza della contrattazione di sito, appalti e filiera (una priorità nel 31,7% dei casi contro una media dell'8,3% di tutti i settori).

È necessario sottolineare come, soprattutto nel mondo degli appalti, occorra perseguire sempre più forme della contrattazione che coinvolgano settori e categorie sindacali diverse allo scopo di rendere più solidali ed efficaci le lotte e le rivendicazioni dei lavoratori in appalto, le cui istanze spesso sono invisibili anche agli occhi di lavoratori sindacalizzati e rappresentanti dello stesso sito produttivo che afferiscono a contratti differenti.

Servizi delle camere del lavoro. Considerando i servizi, i comparti sono in linea con le priorità individuate nei vari settori: assistenza legale e vertenze, assistenza per il reinserimento lavorativo. Inoltre, emerge il tema dell'assistenza per l'indennità di disoccupazione, una esigenza più sentita rispetto agli altri settori, riconducibile al tema specifico per la Categoria della stagionalità di alcuni comparti.

In conclusione, la ricerca condotta dalla Fdv, ai cui ricercatori vanno i nostri più sentiti ringraziamenti, ci restituisce un quadro articolato e preciso di una Categoria sindacale, la Filcams, dalle molte anime e afflitta da malesseri del lavoro che solo una lotta sindacale costante e continua possono alleviare, sapendo che per molti dei temi sollevati, al di là della nostra attività sempre crescente, occorre impegnarsi per il coinvolgimento della Confederazione, delle altre Categorie e delle Istituzioni perché lavoratori e lavoratrici ricevano le risposte che coerentemente (anche) questa indagine ha posto in evidenza.

23.

Lavoro e rappresentanza nei servizi pubblici

Marcello Pedaci, Lisa Dorigatti, Anna Mori, Andrea Russo*

Introduzione

Negli ultimi decenni i servizi pubblici hanno subito rilevanti trasformazioni, sospinti da molteplici “pressioni” (tra cui il diffondersi di nuovi orientamenti politici e di management della pubblica amministrazione); tali trasformazioni hanno prodotto una crescente segmentazione della catena del valore pubblica, un peggioramento di varie dimensioni della qualità del lavoro, un aumento delle disuguaglianze nella forza-lavoro impegnata in tale ambito. L’obiettivo dell’analisi che qui presentiamo è contribuire a conoscere in modo più approfondito le condizioni di lavoro delle persone occupate nelle “filiera” dei servizi pubblici, i cambiamenti in atto nei loro contesti organizzativi, i bisogni e le aspettative di intervento sindacale. Detta analisi si basa sui risultati dell’*Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori*, promossa dalla Cgil e coordinata dalla Fondazione Giuseppe Di Vittorio. Qui, nello specifico, considereremo i risultati relativi ai settori *Sanità e assistenza sociale* e *Pubblica amministrazione e difesa*.

Il capitolo si divide in sette paragrafi. Il primo presenta i principali filoni di studio sui servizi pubblici, quelli che più hanno influenzato il dibattito scientifico e politico-sociale degli ultimi anni; il secondo riporta un’analisi – basata su dati amministrativi – delle dinamiche di occupazione e retribuzioni medie nell’arco di dieci anni, con particolare attenzione ai comparti oggetto di approfondimento del capitolo. Nei paragrafi successivi si illustrano le caratteristiche del campione raggiunto (par. 23.3), quindi i risultati dell’indagine sugli aspetti intrinseci della qualità del lavoro, dall’autonomia alle prospettive di carriera (par. 23.4), e su quelli estrinseci, dal trattamento economico ai tempi di lavoro, includendo anche l’uso

* Marcello Pedaci: Professore associato di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università degli Studi di Teramo.

Lisa Dorigatti: Professoressa associata di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università degli Studi di Milano.

Anna Mori: Ricercatrice di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università degli Studi di Milano.

Andrea Russo: Ufficio legislativo e sindacale, Fp-Cgil.

del lavoro agile (par. 23.5). I paragrafi successivi presentano un approfondimento sulle condizioni di chi, nei settori menzionati, ha un contratto atipico (par. 23.6), proseguendo poi con i risultati dell'indagine sul rapporto con il sindacato (par. 23.7). Alla fine sono riportate alcune osservazioni conclusive.

23.1. Il dibattito sul lavoro nei servizi pubblici

Gli studi più recenti di stampo lavoristico e organizzativo si sono occupati del lavoro nel settore pubblico italiano come campo di indagine partendo da due principali prospettive analitiche: mentre una tratta la pubblica amministrazione (Pa) come mercato del lavoro, l'altra si focalizza sulla dimensione organizzativa dei servizi pubblici. Nell'ambito della prima prospettiva, gli studi rilevano i profili critici del settore pubblico in quanto mercato del lavoro, focalizzandosi in particolare sulla sua capacità attrattiva e assunzionale in termini quantitativi e qualitativi. Un'indagine condotta dal Sistema informativo per l'occupazione e la formazione di Excelsior, insieme a Unioncamere e Anpal, individua due principali dimensioni critiche del pubblico impiego in Italia: la scarsità di personale e l'elevata età media. Per cogliere la portata del primo rilievo è sufficiente fare un confronto con gli altri paesi Eu: i circa 3,2 milioni di dipendenti pubblici italiani costituiscono appena il 13,4% del totale degli occupati nel nostro paese (Ragioneria Generale dello Stato-Mef 2022), collocandosi pertanto nella parte più bassa della classifica dei paesi Eu e Ocse per peso dei dipendenti pubblici sul totale degli occupati (Oecd 2021). La seconda criticità è rappresentata dall'età media particolarmente alta: il 55% dei dipendenti pubblici ha più di 55 anni contro il 37,3% del totale degli occupati in Italia, mentre solo il 4,2% ha meno di 30 anni (Ragioneria Generale dello Stato-Mef 2022).

Seppur di portata rilevante, le ragioni sottostanti questo scenario non possono essere ricondotte solamente al blocco del turnover imposto nel pubblico impiego all'indomani della crisi economica del 2008-10 e al blocco dei concorsi durante la più recente emergenza pandemica (Bordogna e Neri 2014; Pedaci, Betti e Di Federico 2020). La declinante attrattività del pubblico impiego rispetto al mercato del lavoro privato, comunemente imputata a due ordini di fattori relativi all'accesso e all'organizzazione del lavoro, contribuisce in modo significativo a spiegare questa fotografia dalle tinte fosche e poco promettenti. Da una parte, l'eccessiva burocratizzazione delle procedure concorsuali, che dilata i termini e la certezza dell'ingresso (Formez 2022), si accompagna a una mancanza di chiarezza in fase concorsuale rispetto alla effettiva *job description* della mansione per la quale si compete: tali aspetti strutturali scoraggiano la partecipazione alle procedure concorsuali, soprattutto dei più giovani. Dall'altra parte, alcune dimensioni legate alla micro-organizzazione del lavoro, quali le opportunità di carriera, la possibilità di formazione, la qualità dei contesti organizzativi e i pacchetti di

benefici in aggiunta alla retribuzione, sembrano ulteriormente penalizzare l'attrattività del lavoro pubblico (Aran 2022). Viceversa, la componente salariale, associata alla maggiore stabilità del posto di lavoro, si attesta come un fattore attrattivo del pubblico impiego.

Come anticipato, una seconda prospettiva analitica riguarda la dimensione organizzativa dei servizi pubblici, all'interno di una complessiva ristrutturazione della catena del valore pubblica. Negli ultimi decenni, le autorità pubbliche hanno fatto crescente ricorso a strumenti e meccanismi di mercato per la fornitura dei servizi pubblici, tra i quali forme di gestione ibrida pubblico-privato, meccanismi di accreditamento e soprattutto pratiche di esternalizzazione (Dorigatti, Mori e Neri 2020; Di Nunzio e Pedaci 2023). Se l'obiettivo, quantomeno manifesto, di tali processi di riorganizzazione della fornitura pubblica di servizi era quello di innescare forme virtuose di concorrenza tra fornitori allo scopo di migliorare il rapporto qualità-costi nei servizi pubblici, l'esito registrato negli ultimi decenni è stato invece di una propulsione della mera competizione giocata sui costi, in particolare quelli del lavoro. I differenziali retributivi e contrattuali che si rilevano nei Ccnl firmati nel medesimo settore merceologico tra segmento pubblico e privato spiegano la propensione delle autorità pubbliche a ricorrere a fornitori privati tramite gare di appalto per abbattere la spesa pubblica (Mori 2020). Malgrado i vincoli benefici, di fonte sia legislativa (Codice degli appalti, d.lgs. 50/2016 e poi d.lgs. 36/2023) che pattizia (per esempio i Protocolli sugli appalti siglati da amministrazioni pubbliche e sindacati confederali o le clausole sociali inserite nei Ccnl), stabiliti per tutelare i livelli occupazionali e le condizioni di lavoro applicate al personale in forza sugli appalti (in particolare nei casi di cambio appalto), la netta segmentazione tra regolazione del lavoro pubblico e privato ha consolidato ormai profonde disegualianze salariali e contrattuali nei servizi pubblici, foriere di ricadute dannose sul ruolo dell'attore sindacale e a cascata sulla qualità del lavoro e dei servizi, in particolar modo di quelli ad alta intensità di lavoro, come i servizi socio-sanitari, assistenziali ed educativi (Dorigatti, Mori e Neri 2018).

23.2. Alcune dinamiche del pubblico impiego

Gli effetti di oltre un decennio di blocco del *turn-over*, dei tetti alla spesa del personale sanitario, dei mancati rinnovi dei contratti, ci consegnano oggi un quadro drammatico in cui i dipendenti pubblici dal 2000 al 2020 sono diminuiti di circa 200.000 unità, portandoci, come si è anticipato, ai livelli più bassi dei paesi europei per numero di dipendenti in ragione della popolazione (meno del 6%) e per età media del personale (si veda anche Istat 2022), con livelli ancora più critici nelle Funzioni centrali e locali. La spesa per redditi da lavoro dipendente in relazione al Pil è sistematicamente più bassa (10,7%) di Francia (13,5%), Spagna (13,2%), Regno Unito (11,1%) e più in generale della media degli stati membri

dell'Ue (11,6%); un dato spiegato soprattutto dal calo degli occupati; e va evidenziato che nei paesi sopra menzionati i trend occupazionali hanno avuto un segno opposto, positivo (Ragioneria Generale dello Stato-Mef 2022). Le assunzioni di dipendenti pubblici negli ultimi anni sono state costantemente minori delle cessazioni, tranne che, in alcuni anni, per il comparto Istruzione e ricerca e in maniera molto timida, a partire dal 2018, per la Sanità¹. L'incremento più marcato si è verificato negli anni 2020 e 2021 ed è concentrato, come si è detto, nel comparto sanitario; ma a fronte di un incremento di occupati stabili (+ 20.000 unità), 66.000 risultano impiegati con contratti atipici (a tempo determinato, in somministrazione, Lsu/Lpu) e quasi 30.000 lavorano con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, senza considerare gli incarichi libero-professionali².

Tab. 23.1 - Numero di unità di personale a tempo indeterminato, 2012-2021 (valori assoluti)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Funzioni centrali	266.306	261.893	257.078	248.629	244.601	241.120	234.137	229.034	214.335	203.831
Funzioni locali	583.553	577.736	572.466	552.542	538.889	526.701	513.284	504.224	490.329	492.093
Sanità	673.416	670.241	663.796	653.477	648.733	647.061	648.508	649.523	664.686	670.566

Fonte: nostra elaborazione su dati Ragioneria Generale dello Stato-Mef (2022; 2023)

Passando all'andamento delle retribuzioni, tra le misure che hanno avuto maggiore impatto sulla dinamica salariale del pubblico impiego, va ricordata la manovra di bilancio del 2010, che ha prodotto il blocco della retribuzione individuale e dei fondi per la contrattazione integrativa per gli anni 2011, 2012 e 2013, poi prorogato al 2014 con la legge di stabilità collegata e prorogato nuovamente con la manovra di bilancio per il 2016, fissandone il limite ai fondi del 2015. I limiti imposti alla contrattazione integrativa, confermati negli anni successivi tramite vari interventi normativi, tra cui ricordiamo in particolare l'articolo 23 del decreto legislativo 75/2017, che ha fissato il limite alla disponibilità dei fondi 2016, hanno di fatto impedito l'aumento delle risorse per il salario accessorio e congelato le retribuzioni dei dipendenti pubblici, causandone in alcuni periodi una contrazione in termini reali.

¹ Va per altro notato che, secondo le stime della Fp-Cgil su dati del Conto annuale della Ragioneria generale dello Stato, il personale impiegato nella Pa (escluso il comparto Istruzione e Ricerca) che avrà raggiunto i requisiti pensionistici nel 2026 supera le 300.000 unità, nel 2030 le 700.000. Risulta opportuno evidenziare che, per raggiungere gli standard dei maggiori paesi europei e per colmare le gravi carenze rilevate dalle stesse amministrazioni nei propri Piani Triennali dei Fabbisogni del Personale (Ptfp), confluiti nei Piani Integrati di Attività e Organizzazione (Piao), sarebbero necessarie almeno 500.000 unità di personale aggiuntive oltre il *turn over*.

² A tal proposito va ricordato che, anche per l'iniziativa dei sindacati, l'utilizzo di tali forme contrattuali era stato interdetto dal 1° luglio 2019; sono però rientrate nella disponibilità delle Asl e degli ospedali grazie alle disposizioni di deroga alla normativa per far fronte all'emergenza pandemica.

Le retribuzioni medie nell'ultimo decennio hanno subito rivalutazioni mediamente insufficienti per poter coprire l'aumento del costo della vita³. Se però dividiamo lo stesso periodo in due, prendendo a riferimento gli anni 2010-2015 relativi al blocco della contrattazione e gli anni 2016-2021 con i rinnovi contrattuali in essere, si osserva che nel primo periodo le retribuzioni medie sono indietro di circa 7 punti percentuali rispetto all'inflazione, ma nel 2021 il distacco finale è del 5% (con un recupero di 2 punti percentuali nel periodo), senza tenere in considerazione gli effetti dei rinnovi 2019-2021 che vedranno la loro completa attuazione nel 2022. La più elevata perdita cumulata di potere d'acquisto si è avuta nelle Funzioni locali, mentre la Sanità ha visto un recupero più intenso, superiore alla media dei vari comparti⁴.

Tab. 23.2 - Retribuzioni medie, 2012-2021 (solo personale del comparto, valori assoluti)

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Funzioni centrali	31.260	31.434	31.220	31.304	31.648	32.184	33.435	34.632	34.118	34.765
Funzioni locali	28.825	28.896	28.574	28.446	28.632	28.796	29.806	30.177	30.163	30.422
Sanità	30.235	30.128	30.069	30.158	30.139	30.267	31.132	31.383	32.225	31.623

Fonte: nostra elaborazione su dati Ragioneria Generale dello Stato-Mef (2022; 2023)

23.3. Il campione raggiunto

I questionari validi relativi a Sanità e assistenza sociale sono 2.936, quelli relativi ad Amministrazione pubblica e difesa 1.670. La maggior parte dei questionari di quest'ultimo settore è stata raccolta nelle regioni del Nord (52,5%); tale percentuale arriva al 62,9% nel settore Sanità e assistenza sociale. Per entrambi i settori il campione si caratterizza per una netta prevalenza femminile: in Amministrazione pubblica e difesa le donne costituiscono il 60,1%; solo nel sotto-settore Polizia, vigili e altri servizi di ordine pubblico prevalgono gli uomini (67,4%); percentuali più elevate di donne si registrano in Sanità e assistenza sociale (75,7%), soprattutto nel sotto-settore Assistenza sociale. La classe di età con maggior frequenza è 50-59 anni, seguita da 35-49 anni. In entrambi i settori più della metà degli intervistati ha un titolo universitario o successivo (tab. 23.5).

³ L'Aran (2022) ha stimato, per il personale non dirigente della pubblica amministrazione, una perdita a fine 2022 del 5% del potere d'acquisto della retribuzione in relazione all'inflazione maturata nel decennio 2013-2022.

⁴ Va detto che gli stanziamenti inizialmente previsti dai vari governi erano molto inferiori al loro valore finale, a cui si è arrivati soprattutto grazie alle mobilitazioni e proteste organizzate dai sindacati. I valori più elevati hanno consentito un'accelerazione della crescita salariale (al netto delle risorse aggiuntive: 3,48% nel 2018 e 4,07% nel 2021, a cui vanno sommate altre per singoli comparti tra cui in particolare Sanità) insieme alle misure aggiuntive su riforma dell'ordinamento e del sistema di classificazione, come lo sblocco parziale dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017.

Tab. 23.3 - *Distribuzione degli intervistati per sotto-settore*

<i>Settore/ sotto-settore</i>	<i>n.a.</i>	<i>%</i>
Ospedali	1.367	46,6
Altre strutture sanitarie	1.199	40,8
Assistenza sociale	338	11,5
Altro	32	1,1
<i>Totale Sanità e assistenza sociale</i>	<i>2.936</i>	<i>100,0</i>
Enti pubblici	1.287	77,1
Ministeri	231	13,8
Polizia, vigili, altri servizi di ordine pubblico, difesa	138	8,3
Altro	14	0,8
<i>Totale Amministrazione pubblica e difesa</i>	<i>1.670</i>	<i>100,0</i>

(4.606)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

In Sanità e assistenza sociale un'ampia maggioranza di intervistati ha una professione socio-sanitaria (71,5%; poco più di un terzo di questi dichiara di svolgere attività a bassa specializzazione, percentuale che arriva a quasi la metà nel caso di Assistenza sociale), il 18% è impiegato o svolge un lavoro intellettuale, il 5,1% è operaio/tecnico, il 4,7% è quadro o dirigente. Nel settore Amministrazione pubblica e difesa gli intervistati sono soprattutto impiegati (78,9%; il 43,3% di questi afferma di svolgere lavoro esecutivo di ufficio, il 42,2% un lavoro amministrativo specializzato, il resto un lavoro intellettuale e scientifico), l'8,1% è addetto alla pubblica sicurezza, il 5,7% è operaio/tecnico, il 6,3% è quadro o dirigente.

Una quota importante di rispondenti impegnati nei servizi socio-sanitari lavora per organizzazioni private (imprese, enti del terzo settore), soprattutto nel caso di Altre strutture sanitarie (poco meno dei 2/3) e di Assistenza sociale (circa il 60%) (tab. 23.4). In entrambi i settori una percentuale rilevante ha un rapporto di lavoro «atipico» (8,7% in Sanità e assistenza sociale, 6,4% in Amministrazione pubblica e difesa). Si tratta soprattutto di contratti a tempo determinato (rispettivamente 77,2% e 40,6% di tutti gli intervistati con rapporto atipico), seguiti da somministrazione di lavoro (17,5% e 35,9%) e collaborazioni coordinate e continuative (2,8% e 17,9%). Tali rapporti di lavoro sono più frequenti tra i giovani e tra i profili professionali più bassi.

Tab. 23.4 - *Distribuzione degli intervistati per sotto-settore e tipo di datore di lavoro - Settore Sanità e assistenza sociale (%)*

<i>Sotto-settore</i>	<i>Pubblica amministrazione</i>	<i>Impresa privata</i>	<i>Ente del terzo settore</i>	<i>Totale</i>
Ospedali	89,0	7,7	3,3	100,0
Altre strutture sanitarie	39,7	25,7	34,6	100,0
Assistenza sociale	40,8	7,2	52,0	100,0
<i>Totale Sanità e assistenza sociale</i>	<i>62,8</i>	<i>15,2</i>	<i>22,0</i>	<i>100,0</i>

(2.902)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Come illustrato nel capitolo 2, l'inchiesta è stata diffusa attraverso le reti sindacali con l'obiettivo di coinvolgere le lavoratrici e lavoratori di riferimento. Ciò spiega perché una larga parte dei rispondenti è iscritta a un sindacato (85,3% in Sanità e assistenza sociale e 86% in Amministrazione pubblica e difesa). Di questi, la quasi totalità aderisce a Fp-Cgil. Va poi osservato che una quota importante, soprattutto nel secondo settore, sono rappresentanti dei lavoratori, ossia Rsu, Rsa o Rls (25,6%, il valore più alto nei vari settori studiati, contro il 13,2% in Sanità e assistenza sociale, valore più basso di quello calcolato su tutto il campione, ma anche di quello relativo solo ai servizi).

Tab. 23.5 - Distribuzione degli intervistati per varie caratteristiche socio-anagrafiche (%)

	Sanità e assistenza sociale				Amministrazione pubblica e difesa			
	Ospedali	Altre strutture sanitarie	Assistenza sociale	Totale	Enti pubblici	Ministeri	Polizia, vigili, ecc.	Totale
Area geografica:								
Nord-Ovest	45,9	41,1	34,3	42,4	35,7	30,3	41,3	35,3
Nord-Est	18,7	21,0	25,7	20,6	17,9	12,1	19,6	17,2
Centro	28,6	33,8	34,9	31,5	36,3	39,4	28,3	36,1
Mezzogiorno	6,8	4,1	5,0	5,5	10,1	18,2	10,9	11,3
Sesso alla nascita:								
Maschio	24,6	23,2	17,2	23,1	36,8	35,1	67,4	39,0
Femmina	74,7	75,5	81,1	75,7	62,3	64,5	31,9	60,1
Preferisco non rispondere	0,7	1,3	1,8	1,2	0,9	0,4	0,7	0,9
Classe d'età:								
Fino a 34 anni	10,8	11,7	10,7	11,1	6,1	5,6	7,2	6,2
35-49	35,3	34,5	43,2	36,0	32,8	35,9	26,8	32,8
50-59	41,8	40,5	34,9	40,3	44,3	35,9	53,6	43,8
>=60 anni	12,1	13,3	11,2	12,6	16,8	22,5	12,3	17,2
Livello di istruzione:								
Fino a licenza media	4,8	6,1	3,3	5,2	2,3	2,2	4,4	2,5
Qualifica professionale o diploma	41,7	48,3	32,9	43,5	46,9	37,7	61,3	46,6
Titolo universitario o successivo	53,6	45,6	63,8	51,3	50,8	60,2	34,3	50,8

(2.936; 1.670)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

23.4. Dall'autonomia alle prospettive di carriera

In questo paragrafo ci concentriamo sugli aspetti intrinseci della qualità del lavoro: autonomia, intensità, possibilità di formazione, salute e sicurezza, soddisfazione per il lavoro e le prospettive di carriera. Considerando l'autonomia nel lavoro (indice che considera la possibilità di influenzare orari, metodi e obiettivi

del lavoro), essa varia fra i due comparti pubblici considerati. In Sanità e assistenza sociale, la quota di rispondenti che dichiara di avere autonomia bassa o assente è superiore al totale del campione (57,9% contro 54,8%), mentre nel settore Amministrazione pubblica e difesa è di quasi 10 punti percentuali inferiore (45,9%). Nel settore sanitario e assistenziale, bassi o nulli livelli di autonomia sono particolarmente diffusi fra chi lavora negli Ospedali (65,9%), mentre sono meno diffusi fra i lavoratori e le lavoratrici impiegate nell'Assistenza sociale (33,9%). Nell'ambito dell'Amministrazione pubblica, mostrano più frequentemente bassi livelli di autonomia le forze dell'ordine (52,6%) e meno frequentemente i dipendenti degli Enti pubblici (45,3%).

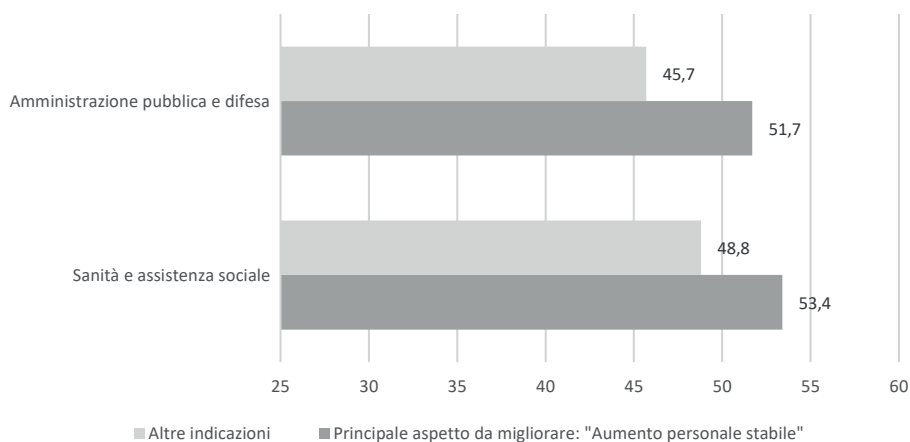
A livello aggregato, nel settore Sanità e assistenza sociale l'autonomia nel lavoro risulta più frequentemente bassa o nulla per i lavoratori atipici (62,5% contro il 57,5% dei lavoratori stabili), per chi lavora per organizzazioni private (71,7% contro il 57,1% di chi lavora per strutture pubbliche e il 51,5% di chi lavora per enti del terzo settore), per chi svolge attività a bassa specializzazione (72,9% contro il 54,2% di chi svolge attività ad alta specializzazione), per gli uomini (59,9% contro il 57,2% delle donne).

Anche nel settore Amministrazione pubblica e difesa livelli bassi o nulli di autonomia sul lavoro si riscontrano più frequentemente tra i lavoratori atipici (51,1% contro il 45,7% dei lavoratori stabili) e quelli che svolgono mansioni meno specializzate (55,3% di chi svolge lavoro esecutivo di ufficio contro il 40,7% di chi svolge lavoro amministrativo specializzato e il 34,2% di chi svolge lavoro intellettuale e scientifico specializzato). In questo settore, sono però le donne a riportare più frequentemente bassi o nulli livelli di autonomia (47,2% contro il 44,4% degli uomini).

Passando a un altro aspetto intrinseco della qualità del lavoro, in entrambi i comparti si riscontra una quota elevata di persone che dichiarano un'alta intensità del lavoro (indice che considera tempi, ritmi e carichi di lavoro): 50,4% in Sanità e assistenza sociale, 47,7% in Amministrazione pubblica e difesa. Questa quota è superiore, anche se in maniera non particolarmente marcata, a quella rilevata per tutti i servizi e per tutto il campione (46,9% e 44,4% rispettivamente). Il valore più elevato in questo indice si riscontra tra le lavoratrici e i lavoratori degli Ospedali (57,4%) e, in tale ambito, tra il personale medico e paramedico (61,1%). Non si riscontrano, invece, differenze significative nei sotto-settori che compongono l'Amministrazione pubblica.

Se isoliamo i rispondenti che indicano "Aumento del personale stabile" come l'elemento che andrebbe prioritariamente migliorato nell'organizzazione in cui sono impiegati (dato, questo, che può essere utilizzato come *proxy* di contesti organizzativi caratterizzati da carenze di organico), vediamo come tali intervistati tendano a mostrare più frequentemente un'alta intensità del lavoro: 53,4% in Sanità e assistenza sociale e 51,7% in Amministrazione pubblica e difesa (graf. 23.1).

Graf. 23.1 - Alta intensità del lavoro per settore e indicazione sui principali aspetti da migliorare nell'impresa/ente (%)



(2.363; 1.462)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

In entrambi i settori, sono le donne a riportare più frequentemente elevati livelli di intensità del lavoro (51,8% contro 45,8% per gli uomini nel settore Sanità e assistenza sociale e 50,0% contro 43,8% per gli uomini nel settore Amministrazione pubblica e difesa), i lavoratori stabili rispetto ai precari (51,3% contro 41,2% in Sanità e assistenza sociale e 48,7% contro 33,0% in Amministrazione pubblica e difesa), chi lavora full time rispetto a chi lavora part-time (54,3% contro 36,5% in Sanità e assistenza sociale e 48,3% contro 42,4% in Amministrazione pubblica e difesa), e chi svolge attività ad alta specializzazione rispetto a chi svolge attività più esecutive (54,9% contro 46,1% nel settore Sanità e assistenza sociale e 52,9% contro 41,4% in Amministrazione pubblica e difesa). Nel settore Sanità e assistenza sociale c'è inoltre una forte correlazione fra intensità e autonomia nel lavoro: il 62% di chi dichiara di non avere alcuna autonomia riporta un'alta intensità del lavoro, mentre indica alta intensità del lavoro solo il 39% di chi riporta alta autonomia.

Un altro tema importante riguarda la formazione. In Sanità e assistenza sociale, la quota di persone che hanno svolto formazione pagata/fornita dall'organizzazione in cui lavorano è in linea con la media del campione e dei servizi (54,3%, senza differenze significative tra sotto-settori). Tale valore scende però tra chi è occupato in imprese private (43,9%) e di piccole dimensioni (sotto i 50 addetti, 45,9%), tra chi ha un contratto atipico (42,7%), tra chi lavora part-time (49,4%) e soprattutto tra chi lavora nel Mezzogiorno (34,4%). Significativamente meno diffuse sono altre forme di finanziamento della formazione, quali quelle pubbliche esterne all'impresa (18,6%) e quelle autofinanziate (5,9%). Importante è,

invece, la quota di lavoratori che non ha svolto alcuna formazione (32%). In Amministrazione pubblica e difesa tale percentuale è del 53,2%, risulta però inferiore nei Ministeri (42,9%) e in Polizia, vigili, ecc. (40%). A livello aggregato si osservano, anche qui, valori molto inferiori tra chi ha un contratto atipico (26,9%), chi lavora part-time (40,8%), tra chi lavora nel Mezzogiorno (40%) e tra chi lavora in organizzazioni di piccole dimensioni (45,1%).

L'inchiesta ha poi esaminato la soddisfazione per alcuni aspetti della situazione di lavoro⁵. L'aspetto su cui si registra maggiore insoddisfazione riguarda le prospettive di carriera. In entrambi i settori analizzati, la stragrande maggioranza dei rispondenti si dichiara poco o per nulla soddisfatto riguardo a questo aspetto della vita lavorativa, 79% in Sanità e assistenza sociale e 77% in Amministrazione pubblica e difesa. Questo dato è largamente comune, anche se leggermente più elevato, al resto delle lavoratrici e dei lavoratori del settore dei servizi e al totale del campione (75%). Nel settore Sanità e assistenza sociale, gli insoddisfatti sono più frequenti tra i dipendenti di organizzazioni private (85,1% tra chi che lavora per imprese private e 80,1% tra chi lavora per enti del terzo settore, contro il 77,5% dei dipendenti pubblici), fra chi svolge attività a bassa specializzazione (84,9% contro il 76,8% di chi svolge attività ad alta specializzazione) e fra i lavoratori part-time (82,9% contro il 78% dei lavoratori full-time). L'insoddisfazione è di oltre 10 punti percentuali inferiore fra chi ha svolto formazione pagata dall'organizzazione (74,2% contro l'85,3% di chi non ha svolto formazione).

Sostanzialmente in linea con il campione sono gli insoddisfatti per la propria realizzazione personale. Nel settore Sanità e assistenza sociale, anche in questo caso, gli insoddisfatti sono più frequenti tra i dipendenti di organizzazioni private (55,5% tra chi lavora per imprese private e 47% tra chi per enti del terzo settore contro il 45,0% dei dipendenti pubblici) e in chi è impiegato in attività a bassa specializzazione (49,8% contro il 41,1% di chi svolge attività ad alta specializzazione). In entrambi i settori, gli insoddisfatti per la propria realizzazione personale sono molto più frequenti fra chi ha nessuna autonomia nel lavoro, rispetto a chi beneficia invece di alta autonomia (66,9% contro 22,1% in Sanità e assistenza sociale, 73,9% contro 22,9% in Amministrazione pubblica e difesa), fra chi lavora in organizzazioni a bassa innovazione rispetto a chi lavora in organizzazioni ad alta innovazione (55,8% contro 26,8% in Sanità e assistenza sociale, 61,9% contro 29,7% in Amministrazione pubblica e difesa), fra chi lavora in organizzazioni a bassa sostenibilità rispetto a chi lavora in organizzazioni ad alta sostenibilità (52,1% contro 26,5% in Sanità e assistenza sociale, 59,2% contro 31,3% in Amministrazione pubblica e difesa).

⁵ Nello specifico, si è indagata la soddisfazione per prospettive di carriera, realizzazione personale nel proprio lavoro, conciliazione lavoro e vita, retribuzione. Di queste ultime due se ne discuterà nel prossimo paragrafo.

Tab. 23.6 - Soddisfazione per la realizzazione personale in base all'indice di innovazione dell'organizzazione (%)

		Indice di innovazione		
		Bassa	Media	Alta
Sanità e assistenza sociale	Poco o per nulla	55,8	37,1	26,8
	Abbastanza	34,1	47,2	50,5
	Molto	10,1	15,7	22,7
	Totale	100,0	100,0	100,0
Amministrazione pubblica e difesa	Poco o per nulla	61,9	44,5	29,7
	Abbastanza	33,5	48,4	51,2
	Molto	4,6	7,1	19,1
	Totale	100,0	100,0	100,0

(2.020; 1.339)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Anche in tal caso si evidenzia la relazione con le possibilità di formazione. In entrambi i settori, l'insoddisfazione si riduce di oltre 15 punti percentuali per chi ha svolto formazione pagata dall'organizzazione rispetto a chi non ha svolto formazione (39,5% contro 55,9% in Sanità e assistenza sociale, 42,8% contro 58,5% in Amministrazione pubblica e difesa). In tutte le misure di soddisfazione considerate non emergono, invece, differenze significative fra uomini e donne.

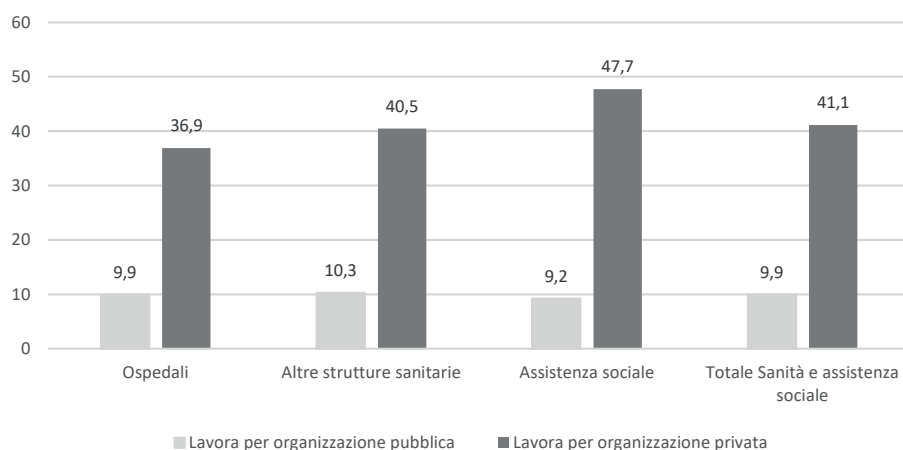
Esaminiamo infine le tendenze dell'indice di disagio psico-sociale (presenza di mal di testa, stress, ansia, depressione o insonnia causati dal lavoro). I risultati ottenuti mostrano un'ampia diffusione di elevati livelli di disagio psico-sociale nei sotto-settori Assistenza sociale e Ospedali (dove rispettivamente il 39,3% e il 37,1% dei rispondenti dichiarano un indice di disagio psico-sociale complesso, contro il 28,2% nel totale del campione e il 30,6% nel settore dei servizi). Questo dato è correlato con l'indice di intensità del lavoro: presenta infatti un disagio psico-sociale complesso il 50,4% di chi riporta un'alta intensità del lavoro e solo 11,8% in chi riporta una scarsa intensità del lavoro. Le donne tendono a riportare più frequentemente livelli elevati nell'indice di disagio psico-sociale (37,0% contro il 32,3% degli uomini), così come chi svolge attività ad alta specializzazione (41,5% contro il 28,9% di chi svolge attività a bassa specializzazione).

23.5. Orari, trattamento economico, lavoro da remoto

In questo paragrafo ci focalizziamo sugli aspetti estrinseci della qualità del lavoro. Cominciamo con l'analisi della distribuzione del part-time. In Amministrazione pubblica e difesa ha tale regime orario l'8,9% dei rispondenti, mentre in Sanità e assistenza sociale tale percentuale è del 22,9%. Concentrandosi su quest'ultimo settore, l'analisi dei dati mostra che il part-time è un fenomeno tipico delle organizzazioni private. In tali contesti – nei vari sotto-settori – il peso

del tempo parziale è infatti da 3 a 5 volte quello che si riscontra nelle strutture pubbliche (graf. 23.2). Ed è verosimile che si tratti, per la maggior parte dei casi, di part-time involontario.

Graf. 23.2 - *Intervistati part-time per sotto-settore e tipo di datore di lavoro (%)*



(2.874)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Come era prevedibile, l'orario ridotto – nei settori sanitari – risulta più frequente tra le donne, sia nel pubblico (12,1%, contro il 2,9% degli uomini) che nel privato (44,9%, contro il 27,4% degli uomini), con alcune variazioni rilevanti tra sotto-settori e soprattutto un “picco” nell'Assistenza sociale (dove hanno un regime part-time il 49,7% delle donne e il 36,6% degli uomini). Inoltre, sia tra donne che tra uomini, il part-time risulta più frequente tra chi svolge un lavoro esecutivo di ufficio (35,5%) o socio-sanitario a bassa specializzazione (34,3%, contro il 20,2% di chi dichiara un'occupazione ad alta specializzazione). Infine, si osserva una maggior presenza di part-time tra chi ha un contratto atipico, soprattutto nel privato (52,4%, contro il 39,5% di chi ha un contratto a tempo indeterminato).

Vanno poi sottolineate alcune differenze territoriali: se nel pubblico il part-time coinvolge soprattutto chi lavora nelle regioni settentrionali (12,4%, contro il 5,3% del Centro e il 6,2% del Sud), nel privato, al contrario, coinvolge soprattutto chi lavora nel Mezzogiorno, ossia nelle aree più fragili, con minori occasioni di occupazione. Anzi, in tale ambito è la norma; il 60,7% di chi dichiara di lavorare nella Sanità e assistenza sociale privatizzata di Sud e isole ha un orario ridotto (tale percentuale è invece del 43,6% nelle regioni centrali, del 44,9% nel Nord-Est e del 34,6% nel Nord-Ovest). L'analisi delle ore effettivamente lavorare in una settimana mostra poi che nelle strutture private il part time è più eterogeneo

(ha una variabilità più elevata), includendo più situazioni “anomale”, con poche/pochissime ore o con troppe ore.

Tab. 23.7 - Media e deviazione standard delle ore lavorate settimanalmente per tipo di datore di lavoro e regime full/part-time - Settore Sanità e assistenza sociale (valori assoluti)

	Full-time		Part-time	
	Media	Dev. stand	Media	Dev. stand
Lavora per organizzazione pubblica	36,97	4,987	27,84	5,679
Lavora per organizzazione privata	37,86	5,354	27,32	6,933

(2.874)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Esaminiamo ora altri aspetti riguardanti il tempo di lavoro. In Sanità e assistenza sociale risultano più frequenti, rispetto al campione e ai servizi nel loro complesso, i casi in cui si lavora più di 5 giorni a settimana (26,3%). Questi si concentrano maggiormente nelle strutture private (32,2%, contro il 22,3% tra chi lavora per strutture pubbliche). Inoltre, sempre nello stesso settore, sono più frequenti i casi in cui capita “spesso” di svolgere ore di straordinario retribuito (20,3%) e non retribuito/non compensato con riposi (20%); questa volta non emergono differenze significative in base al tipo di datore di lavoro; così come non risultano variazioni rilevanti in base a sesso alla nascita o altre caratteristiche socio-anagrafiche, professione, tipo di contratto; che significa che le ore di straordinario retribuite e non sono una “pratica” che coinvolge tutti i profili, in diversi contesti organizzativi. In Amministrazione pubblica e difesa le percentuali di cui si è detto scendono a 14,6% e 12,6%.

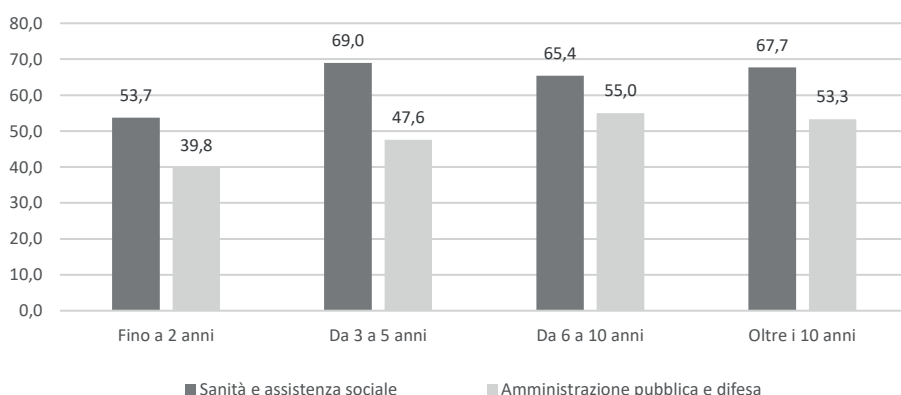
Strettamente collegato al tema dei tempi di lavoro è quello della conciliazione lavoro-vita. Nei settori qui esaminati la percentuale di chi si dichiara poco o per nulla soddisfatto di tale aspetto è inferiore alla media del campione, in particolare nel settore Amministrazione pubblica e difesa (21,4% contro 33,2% del totale del campione). Un'eccezione è rappresentata dalle lavoratrici e dai lavoratori degli ospedali (42%). In entrambi i settori, sono meno insoddisfatti gli intervistati che hanno alti livelli di autonomia nel lavoro rispetto a chi non ha alcuna autonomia o quasi (19,3% contro 55,6% in Sanità e assistenza sociale e 14,8% contro 34,6% in Amministrazione pubblica e difesa), chi ha un'intensità del lavoro bassa rispetto a chi ha un'intensità del lavoro elevata (10,9% contro 52,5% in Sanità e assistenza sociale, 12,4% contro 29,5% in Amministrazione pubblica e difesa), chi non lavora mai di notte e nei weekend rispetto a chi lavora spesso in tali giorni/orari (22,6% contro 51,7% in Sanità e assistenza sociale, 19,2% contro 34,8% in Amministrazione pubblica e difesa). La differenza fra chi lavora full-time e chi lavora part-time è più accentuata in Sanità e assistenza sociale (41,8% contro 28%) rispetto ad Amministrazione pubblica e difesa (21,5% contro 19%).

Un tema di particolare rilevanza è poi quello delle retribuzioni. L'analisi evidenzia la diffusa insoddisfazione per tale dimensione della qualità del lavoro.

Percentuali più elevate di intervistati che rispondono di essere “poco o per nulla” soddisfatti si riscontrano in Sanità e assistenza sociale (65,3%, contro il 47,1% di tutto il campione e il 48,9% dei servizi), senza differenze significative tra sotto-settori. Nell’ambito di Amministrazione pubblica e difesa la percentuale è più bassa (51,2%), ma comunque sempre più alta rispetto all’intero campione e ai servizi. In tale ambito si osservano alcune – lievi – variazioni tra sotto-settori: risultano più spesso insoddisfatti coloro che lavorano negli Enti pubblici (52,7%). Le differenze permangono anche controllando il tipo di lavoro. A tal proposito va considerato che, come evidenziato nel paragrafo 2, l’andamento della retribuzione media nelle Funzioni locali (che costituiscono gran parte dell’aggregato Enti pubblici) è stato molto più penalizzante rispetto ad altri comparti.

Approfondiamo il tema disaggregando i risultati in base a diverse variabili, quali il tipo di datore di lavoro, il regime orario, ecc. In un quadro di diffuso malcontento, l’insoddisfazione, come era ipotizzabile, è maggiore tra chi ha un regime di impegno part-time. E ciò spiega in parte le variazioni che si osservano tra coloro che lavorano per strutture pubbliche e coloro che sono occupati con imprese private o enti del terzo settore (55% contro 71,8%). Inoltre, l’insoddisfazione per la retribuzione cresce con l’aumentare dell’anzianità (nell’impresa/ente in cui si lavora attualmente), con dinamiche simili sia nel pubblico che nel privato. Nello specifico, i risultati ottenuti mostrano che, trascorsi i primi due anni di attività presso la stessa organizzazione, il trattamento economico diventa un problema per una parte rilevante degli intervistati, è sempre più percepito come non appropriato. Ciò appare poco collegato a caratteristiche personali/familiari (per esempio con la presenza di figli); è dunque da collegare con le aspettative (non soddisfatte) di riconoscimenti adeguati a impegno, responsabilità, ecc.

Graf. 23.3 - Insoddisfatti della retribuzione per settore e anzianità nell’impresa/ente in cui lavorano attualmente (%)



(2.725; 1.581)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell’inchiesta Cgil

La percezione di una retribuzione non adeguata è poi più frequente tra chi dichiara un'alta intensità del lavoro (72,7% in Sanità e assistenza sociale, 55,3% in Amministrazione pubblica e difesa). Come evidenzia la tabella 23.8, aumenta progressivamente con l'intensità, mostrando un'associazione positiva tra le due variabili. Inoltre, le valutazioni negative sono più frequenti tra chi dichiara una maggiore esposizione a rischi per la propria salute e sicurezza; più esattamente, sono insoddisfatti della retribuzione il 78,4% degli intervistati del settore Sanità e assistenza sociale e il 67,2% di quelli di Amministrazione pubblica e difesa che rispondono di lavorare "spesso" in condizioni di pericolo fisico.

Tab. 23.8 - *Insoddisfatti della retribuzione in base all'intensità del lavoro (%)*

	<i>Indice di intensità del lavoro</i>			
	<i>Scarsa intensità</i>	<i>Bassa intensità</i>	<i>Media intensità</i>	<i>Alta intensità</i>
Sanità e assistenza sociale	49,2	49,1	58,8	72,7
Amministrazione pubblica e difesa	37,2	41,7	49,5	55,3

(2.376: 1.470)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Affrontiamo alla fine di questo paragrafo il tema del lavoro da remoto. Va subito evidenziato che in Sanità e assistenza sociale e Polizia, vigili, ecc. la percentuale di professioni telelavorabili è bassa rispetto ad altri settori (rispettivamente 24% e 15,2%)⁶. Molto più alta è invece in Enti pubblici e Ministeri (93,6% e il 93,1%). Ci focalizziamo su questo sotto-campione; la percentuale di chi svolge lavoro da remoto è simile in entrambi i comparti (34,4% in Enti pubblici e 35,8% in Ministeri), con la stragrande maggioranza impegnata "a distanza" al massimo 2 giorni a settimana. In entrambi i comparti, tale modalità è più frequente tra le donne e tra chi svolge lavoro specializzato e/o intellettuale. Infine, nel caso degli Enti pubblici, importante risulta la variabile dimensione: il lavoro da remoto è più frequente nelle realtà più grandi (usa tale modalità il 48,6% di chi è occupato in enti con più di 250 dipendenti, contro il 29,2% di chi è in enti con 50-249 addetti e il 20% di chi è in enti con meno di 50 addetti).

Riprendendo una tipologia elaborata nel capitolo 10, nei due comparti su cui ci focalizziamo emerge un segmento abbastanza ampio di "convinti"⁷ (31,9% negli Enti pubblici e 32,8% nei Ministeri) e di "aspiranti" (32,5% e 30,6%), che attualmente non lavorano da casa, ma che vorrebbero. L'analisi dei dati evidenzia, al riguardo, alcune interessanti relazioni con i temi affrontati nelle pagine

⁶ Si fa riferimento all'*indice di telelavorabilità della professione* elaborato nell'ambito di tale Inchiesta (si veda capitolo 10), definito in base alla possibilità di svolgere o meno attività lavorativa da casa, a seconda del tipo di profilo professionale.

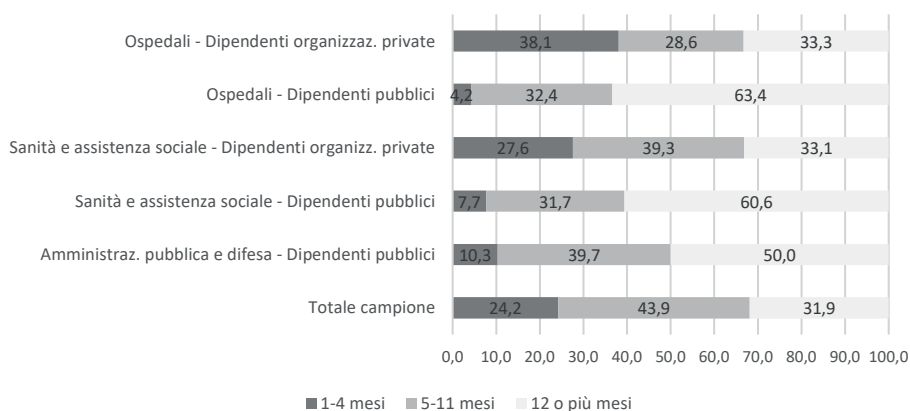
⁷ Si fa riferimento all'*indice di atteggiamento verso lo smart working*, elaborato nell'ambito di tale Inchiesta (si veda capitolo 10), in base alle risposte alla domanda "Considerando il tuo lavoro, quale è l'equilibrio ideale tra lavoro da casa e in presenza?" e alla domanda "Attualmente svolgi lavoro da casa?".

precedenti. Sia negli Enti pubblici che nei Ministeri gli “aspiranti” sono più consistenti tra coloro che dichiarano un’alta intensità del lavoro (rispettivamente 38% e 32,2%). Inoltre, aumentano con il diminuire del reddito (44,2% e 37,5% tra chi guadagna fino a 20.000 euro in Enti pubblici e Ministeri). Queste relazioni permangono anche se si controlla la professione, il grado di autonomia e altre variabili.

23.6. Un approfondimento su lavoratrici/lavoratori con contratti atipici

Come anticipato nel paragrafo 23.3, le lavoratrici e i lavoratori con contratti atipici si collocano più di frequente tra i profili professionali più bassi (attività di servizio socio-sanitario e di cura alla persona a bassa specializzazione, lavoro esecutivo di ufficio); importante è comunque anche la percentuale di chi svolge professioni specializzate e intellettuali. Inoltre, i rapporti a scadenza coinvolgono più spesso i giovani (28,6% e 25,5% di chi ha fino a 34 anni e lavora rispettivamente in Sanità e assistenza sociale o in Amministrazione pubblica e difesa). Gli intervistati con tale tipo di occupazione in strutture pubbliche hanno molto più di frequente contratti di 12 mesi o di durata maggiore. Al contrario, chi è occupato (con rapporto a scadenza) in strutture private tende ad avere più spesso contratti brevi. Tale differenza rimane anche se consideriamo in modo separato i vari sotto-settori e i profili professionali. Per esempio, nel caso degli Ospedali il peso dei contratti atipici “brevi” (fino a 4 mesi) è 4,2% tra lavoratrici e lavoratori di strutture pubbliche, 38,1% tra quelle/i di strutture private.

Graf. 23.4 - Intervistati con rapporti atipici per durata del contratto, settore e tipo di datore di lavoro (%)



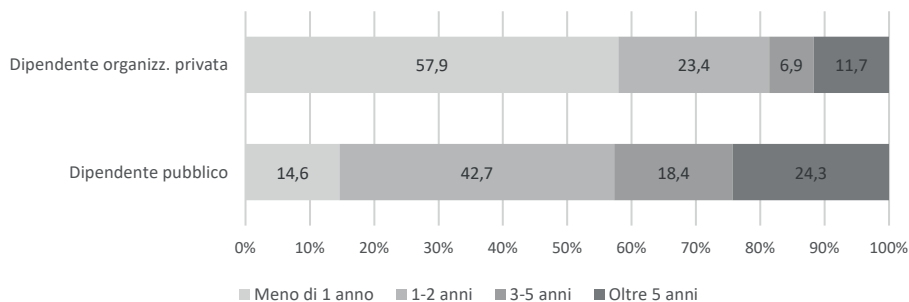
(2.905; 1.663)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Va poi evidenziato un altro risultato, in parte collegato a quelli evidenziati sopra, riguardante la continuità della relazione con il datore di lavoro. Coloro che hanno un rapporto d'impiego atipico con un'organizzazione pubblica tendono ad avere una maggiore continuità: dichiarano più spesso che “negli ultimi 2 anni hanno lavorato sempre per lo stesso datore di lavoro”. La percentuale di chi risponde così è del 63,3% tra chi è occupato (“a termine”) in una struttura pubblica del settore Sanità e assistenza sociale (valore che si abbassa però negli Ospedali). Ed è del 67,2% tra chi è dipendente di enti pubblici, ministeri, polizia, vigili del fuoco e altre forze dell'ordine. Come anticipato, detta percentuale si riduce in modo significativo tra coloro che hanno un rapporto d'impiego atipico con un'organizzazione privata; se ci focalizziamo sul settore sanitario, essa ammonta al 29,8%.

Nel caso degli intervistati con contratti atipici con organizzazioni pubbliche, la “continuità” di relazione, di cui si è parlato, va però spesso ben al di là dei 2 anni, allungandosi a volte per periodi piuttosto lunghi. Importanti in tal senso sono le risposte alla domanda “Da quanti anni lavori in questa impresa/ente?”. Come mostra il grafico 23.5, tra chi lavora nella Sanità e assistenza sociale pubblica il 24,3% è nella stessa struttura da più di 5 anni (il 16,5% da più di 10). E la percentuale è simile in Amministrazione pubblica e difesa: 21,7% (15% da più di 10). A tale quota – in entrambi i comparti – si aggiunge il 18,4% di chi lavora per lo stesso ente da 3-5 anni. Questi dati suggeriscono l'esistenza di un ampio segmento di lavoratrici/lavoratori “intrappolate/i” in rapporti non-standard con/per una stessa struttura pubblica (ospedale, ente, ecc.). Al contrario, chi lavora per organizzazioni private (del settore sanitario) dichiara spesso periodi brevi (meno di 1 anno) di occupazione con/per la stessa azienda. I dati suggeriscono dunque due tipi di precarietà nelle strutture pubbliche e private; nelle prime si hanno più spesso situazioni prolungate nel tempo, con transizioni lente, a volte “bloccate”; nelle strutture private situazioni caratterizzate da maggiore instabilità e discontinuità.

Graf. 23.5 - Anni di lavoro nella stessa impresa/ente per tipo di datore di lavoro - Settore Sanità e assistenza sociale (%)



(2.886)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Infine, vanno evidenziate alcune variazioni in base alle caratteristiche dei contesti organizzativi. I contratti atipici sono più frequenti nel Mezzogiorno; tale differenza tra macro-regioni è più evidente nel caso di Enti pubblici e Ospedali (tab. 23.9); e ancor di più se il datore di lavoro è una struttura pubblica (ha un contratto atipico il 16,7% dei lavoratori di strutture socio-sanitarie pubbliche, il 19% degli Ospedali pubblici). La presenza di rapporti a scadenza non mostra variazioni significative in base alla dimensione; percentuali di poco più elevate si osservano nelle organizzazioni più piccole (con meno di 50 dipendenti).

Tab. 23.9 - Intervistati con contratti atipici per settore/ sotto-settore e macro-ripartizione territoriale (%)

	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>
Sanità e assistenza sociale - totale	7,3	9,7	8,7	14,9
Ospedali	5,5	6,3	6,7	17,2
Amministrazione pubblica e difesa - totale	4,6	3,8	5,8	17,6
Enti pubblici	3,9	3,9	2,4	13,3

(2.905; 1.663)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

23.7. Rappresentanza e ruolo del sindacato

In questo paragrafo ci focalizziamo sul tema della rappresentanza e del ruolo del sindacato nel settore pubblico, approfondendo gli elementi di somiglianza e le distinzioni rispetto ai rispondenti del settore privato. Confermando tendenze che storicamente caratterizzano il settore pubblico non solo nel nostro paese, il tasso di sindacalizzazione si attesta su valori più elevati (87,1% tra coloro che lavorano direttamente per la pubblica amministrazione) rispetto al settore privato (78,4%) e al totale del campione (81,7%). Va per altro osservato che tra chi ha un contratto atipico con organizzazioni private la percentuale scende al 67,6% (nel caso di strutture pubbliche non emergono invece differenze significative in base al tipo di contratto). Le motivazioni sottostanti la scelta di iscriversi a un'organizzazione sindacale si rivelano simili tra pubblico e privato (tab. 23.10) e sono da ricondursi prevalentemente al ruolo svolto dal sindacato nell'affermare tutele e diritti sia generali (43,7% e 41,1% degli iscritti rispettivamente nel settore pubblico e in quello privato) sia più strettamente connessi alla dimensione lavorativa (32% e 40,4%). L'offerta di servizi individuali appare invece una motivazione di terz'ordine tra i dipendenti pubblici (15%).

Di particolare interesse sono le ragioni che spiegano la mancata sindacalizzazione (tab. 23.10): il 31,4% dei dipendenti pubblici non iscritti riconduce tale scelta all'azione eccessivamente remissiva del sindacato (contro il 15,2% dei non iscritti nel settore privato), mentre il 27,8% ritiene l'iscrizione molto costosa (similmente a quanto avviene nel privato, dove il 23% dei non iscritti indica questa

ragione). A differenza del pubblico, nel settore privato la motivazione principale riguarda la mancata conoscenza delle attività svolte dal sindacato: il 32,3% dei rispondenti non iscritti non ne è a conoscenza. E tale percentuale sale addirittura al 47,8% tra chi ha un contratto atipico con organizzazioni private.

Tab. 23.10 - Motivazioni della iscrizione o della non-iscrizione a un sindacato per tipo di datore di lavoro (%)

	<i>Dipendente pubblico</i>	<i>Dipendente di un'organizzazione privata</i>
<i>Perché sei iscritto/a a un sindacato</i>		
Per tutelare i miei diritti come lavoratore	32,0	40,4
Perché mi fornisce servizi utili	15,0	10,3
Perché mi ha già aiutato a risolvere dei problemi	9,3	8,1
Perché ha un ruolo importante nell'affermare diritti e tutele per tutti	43,7	41,1
<i>Perché non sei iscritto/a a un sindacato</i>		
Ho paura delle conseguenze che potrebbe avere sul mio lavoro	3,6	11,8
Il sindacato è inutile	16,5	13,1
Il sindacato è troppo remissivo	31,4	15,2
Il sindacato è troppo antagonista	4,4	4,7
L'iscrizione al sindacato ha un costo elevato	27,8	23,0
Non conosco le attività del sindacato	16,3	32,2

Nota: i valori corrispondono rispettivamente alla percentuale di rispondenti sindacalizzati e non sindacalizzati.

(24.639; 4.148)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Per quanto riguarda la sfera dell'azione sindacale e la percezione della sua efficacia, tra gli intervistati che lavorano alle dipendenze di una pubblica amministrazione prevalgono, parimenti al settore privato, richieste di interventi più incisivi rivolti all'aumento dei salari (66,2%, 68,6% settore privato), al contrasto alla precarietà (43,4%, 41,8% nel privato), nonché allo sviluppo e potenziamento dei servizi pubblici (quali sanità, scuola, trasporti) (41,2% contro il solo 16,1% dei dipendenti del settore privato). Non emergono differenze territoriali di rilievo, mentre è dirimente osservare come le richieste di maggiore incisività del sindacato in materia salariale si acuiscono nel comparto sanitario, in particolare nel segmento privato: un maggiore sforzo è richiesto da circa l'80% del personale socio-sanitario privato (78,9% contro il 70% del pubblico), soprattutto a bassa specializzazione (80,2%).

Le risposte del sindacato a queste sfide, secondo il 69,2% dei dipendenti pubblici intervistati, devono prevedere il rafforzamento della contrattazione di livello nazionale (61,4% nel settore privato) e solo in seconda battuta di quella decentrata (38,7%, mentre questo livello risulta dirimente per il 50,5% degli intervistati che lavorano nel settore privato). Il Ccnl risulta, senza particolari distinguo tra settori, uno strumento centrale di cui è a conoscenza la stragrande maggioranza degli intervistati (92,3% nel pubblico e 90% nel privato) e nel 43,5% dei casi

anche in maniera abbastanza o molto approfondita nel settore pubblico. Un chiaro ordine di priorità emerge anche rispetto ai servizi individuali che il sindacato dovrebbe rafforzare: senza particolari differenze nelle percezioni tra iscritti e non iscritti al sindacato, i dipendenti pubblici convergono prioritariamente su assistenza legale e vertenze (rispettivamente 48,7% e 44,1%) e, in seconda battuta, su assistenza per i servizi sociali (rispettivamente 36,2% e 35,3%) e assistenza fiscale e contabile (rispettivamente 32% e 36,5%).

La presenza di rappresentanze sindacali a livello aziendale è capillare in gran parte delle pubbliche amministrazioni pubbliche in cui lavorano i rispondenti (le Rsu sono elette infatti nell'87,7% dei casi, le Rsa nell'11,7%), parimenti a quanto accade in generale nei luoghi di lavoro privati, seppur con una ripartizione differente tra Rsu (48,7%) e Rsa (30,8%). Di particolare rilievo è la diversa presenza di rappresentanza sindacale che si riscontra tra settore pubblico e privato nel comparto socio-sanitario (tab. 23.11): mentre si conferma estremamente diffusa nelle strutture pubbliche (le Rsu sono presenti per l'86,2% dei rispondenti degli ospedali e il 94,6% dell'assistenza sociale), si rivela molto meno diffusa nelle strutture private (le Rsu sono presenti per il 52,4% dei rispondenti degli ospedali privati e il 20,5% di quelli del terzo settore), soprattutto in quelle socio-assistenziali (20,8% nel privato e 19,7% nel terzo settore). Peraltro, rispetto ai valori medi del settore privato, in quello socio-assistenziale, la limitata diffusione di Rsu non è compensata dalla presenza di Rsa, anch'essa debole (28,6% nel privato e 22,2% nel terzo settore).

Tab. 23.11 - Presenza di rappresentanze sindacali - Settore Sanità e assistenza sociale (%)

	<i>Dipendente pubblico</i>		<i>Dipendete di impresa privata</i>		<i>Dipendente di organizzazioni del terzo settore</i>	
	<i>Rsu</i>	<i>Rsa</i>	<i>Rsu</i>	<i>Rsa</i>	<i>Rsu</i>	<i>Rsa</i>
Ospedali	86,2	12,2	52,4	23,3	20,5	40,9
Altre strutture sanitarie	86,8	8,1	25,5	20,2	23	21,8
Assistenza sociale	94,6	42,9	20,8	28,6	19,7	22,2
Totale Sanità e assistenza sociale	86,9	10,9	31,9	20,9	21,7	22,9

(2.876)

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La presenza di Rsu all'interno delle strutture socio-sanitarie sembra avere ricadute positive sulle possibilità per il personale, soprattutto quello alle dipendenze di un'organizzazione pubblica, di contrattare individualmente le proprie condizioni di lavoro (per esempio tempi di lavoro, carichi, ecc.). Tra gli intervistati occupati in strutture socio-sanitarie che rispondono che è presente la Rsu, l'88,7% di chi è dipendente pubblico afferma di poter contrattare spesso a livello individuale, mentre la quota si ferma al 23,3% tra i dipendenti di imprese private e al 24,7% dei dipendenti di enti del terzo settore. Se questi valori crollano nel pubblico in assenza di Rsu (solo lo 0,7% dichiara di contrattare spesso), viceversa crescono nell'alveo privato e del terzo settore (rispettivamente 32,6% e 29,6%).

23.8. Conclusioni

L'analisi presentata in questo capitolo si è concentrata solo su alcuni servizi pubblici (sanità e assistenza sociale, ministeri, enti pubblici, polizia, vigili e altri servizi di ordine pubblico), che rappresentano però una quota importante del settore nel suo complesso. I risultati confermano alcuni fenomeni già al centro del dibattito politico-sindacale e, in generale, delineano un quadro di condizioni di lavoro "sotto pressione", con varie criticità, che generano insoddisfazione. Innanzitutto emerge la frammentazione dei servizi, con un segmento importante costituito da lavoratrici e lavoratori di imprese private ed enti del terzo settore (in particolare nel caso di sanità e assistenza sociale), somministrati da agenzie, con contratti atipici, a volte di tipo subordinato, altre volte di tipo para-subordinato. Tale frammentazione si traduce in crescenti disuguaglianze di qualità del lavoro, con un moltiplicarsi di situazioni di precarietà.

In merito a diverse dimensioni della qualità del lavoro (dalla retribuzione alle possibilità di formazione), nelle strutture private della sanità e assistenza sociale si osservano i valori peggiori, più spesso, in altre parole, qui si rilevano "bad conditions". In tali ambiti, tra le altre cose, è più frequente l'"abuso" di forme di occupazione non-standard, dal part-time (con tante situazioni anomale, incluse quelle di "marginal part-time") ai contratti a termine, più spesso di breve durata. Questi risultati, oltre a sottolineare la necessità di indagare in modo approfondito le catene del valore dei servizi pubblici, considerando i vari frammenti in cui si sono disarticolate, evidenziano uno spazio importante per l'azione dei sindacati; al riguardo va sottolineato che circa un terzo di chi è occupato in strutture private dichiara di non conoscere cosa fa il sindacato; quasi la metà se consideriamo chi ha contratti atipici.

Tuttavia, situazioni di precarietà sono diffuse anche nelle organizzazioni pubbliche (di tutti i settori considerati). In particolare, dai risultati dell'analisi emerge la presenza di un ampio segmento di lavoratrici e lavoratori "intrappolate/i" nell'occupazione non-standard con/per una stessa struttura pubblica (ospedale, ente, ecc.), che le/li utilizza per far fronte a carenze (cronicizzate) di personale, per assicurare i livelli essenziali di servizio. Si tratta, in altri termini, di persone che sperimentano percorsi lunghi di lavoro nel settore pubblico, con transizioni lente, a volte "bloccate".

In merito alle condizioni di lavoro, un po' ovunque poi, ma più spesso nelle strutture pubbliche, emergono due fenomeni di grande importanza, in parte interconnessi, comunque da considerare congiuntamente: un'elevata intensità del lavoro (soprattutto dove persistono carenze di personale) e una bassa soddisfazione per la retribuzione. Questi suggeriscono che, a seguito delle trasformazioni dei settori negli anni recenti, con la progressiva contrazione di spesa/dipendenti pubblici e la già citata frammentazione, da un lato, è aumentata la richiesta di impegno, che spesso ha raggiunto livelli troppo elevati (con frequenti casi di disagio psico-sociale

complesso), dall'altro, i riconoscimenti, a partire da quelli economici, sono rimasti fermi o sono peggiorati, divenendo così non appropriati, insoddisfacenti. E va enfatizzata l'elevata percentuale di medici e paramedici che dichiarano alta intensità, situazione che eleva in modo significativo i rischi di incidenti.

In questo contesto, il lavoro da remoto, per chi lo può utilizzare, più che una modalità innovativa di svolgimento dell'attività per aumentare produttività e qualità di prestazione/servizio, diventa un mezzo di «fuga» da una situazione non gratificante; l'aspirazione a utilizzare tale modalità è infatti maggiore tra chi è più insoddisfatto delle proprie condizioni, in particolare del trattamento economico. E in tal senso è un tema che andrebbe ulteriormente approfondito in diversi servizi pubblici.

In conclusione, non sorprende la forte richiesta ai sindacati di interventi più incisivi per aumentare la qualità del lavoro, a partire dalle retribuzioni, utilizzando innanzitutto la contrattazione collettiva nazionale, spesso penalizzata dalle politiche degli ultimi anni. Tuttavia, i risultati dell'analisi evidenziano anche una diffusa richiesta di iniziative che potenzino i servizi pubblici (maggiori risorse, assunzioni, investimenti, ecc.), promuovendone l'innovazione e nondimeno una crescente sostenibilità. Più in generale, potremmo dire che i risultati sottolineano (ancora una volta) il legame tra qualità del lavoro e disponibilità/qualità dei servizi, ossia diritto di tutti i cittadini a livelli adeguati di prestazioni.

Riferimenti bibliografici

- Aran, 2002, Rapporto semestrale dell'Aran sulle retribuzioni dei pubblici dipendenti, anno 13, n. 1, disponibile al link: https://www.aranagenzia.it/attachments/article/12609/Rapporto%20semestrale%201_2022_web.pdf.
- Bordogna L. e Neri S., 2014, *Austerity policies, social dialogue and public services in Italian local government*, in *Transfer: European Review of Labour and Research*, vol. 20, n. 3, pp. 357-371.
- Di Nunzio D. e Pedaci M., a cura di, 2023, *Il lavoro in somministrazione nei servizi pubblici. Forme organizzative, condizioni di lavoro e relazioni industriali*, Roma, Futura Editrice.
- Dorigatti L., Mori, A. e Neri S., 2018, *Pubblico e privato nei servizi sociali ed educativi: il ruolo delle istituzioni del mercato del lavoro e delle dinamiche politiche*, in *La Rivista delle Politiche Sociali*, n. 3, pp. 209-231.
- Dorigatti L., Mori A. e Neri S., 2020, *Public, private or hybrid? Providing care services under austerity: the case of Italy*, in *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 40, n. 11/12, pp. 1279-1300.
- Formez, 2022, *La selezione di personale per le pubbliche amministrazioni*, Gangemi Editore, Roma.
- Istat, 2022, *Rapporto annuale 2022. La situazione del paese*, Roma, disponibile al link: <https://www.istat.it/it/archivio/271808>.
- Mori A., 2020, *Employment relations in outsourced public services: Working between market and state*, Palgrave, Basingstoke.

Pedaci M., Betti M. e Di Federico R., 2020, Employment and industrial relations under downward pressures in the Italian public sector, in Keune M., Ramos Martín N.E. e Mailand M., a cura di, *Working under pressure. Employment, job quality and labour relations in Europe's public sector since the crisis*, Brussels, Etui, pp. 183-216.

Oecd, 2021, Government at a Glance 2021, Oecd Publishing, Paris.

Ragioneria Generale dello Stato-Mef, 2022, Conto annuale 2021, disponibile al link: https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONEI/e_government/amministrazioni_pubbliche/personale_delle_pa/conto_annuale/.

Ragioneria Generale dello Stato-Mef, 2023, Conto annuale 2022, disponibile al link: https://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONEI/e_government/amministrazioni_pubbliche/personale_delle_pa/conto_annuale/.

24. Costruzioni, legno e affini *Marco Benati**

Introduzione

Nel presente capitolo analizziamo parte dei risultati dell’Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori nel comparto delle Costruzioni, composto dai seguenti settori produttivi: *Edilizia* (che comprende anche il settore del restauro dei beni artistici), *Cemento, Lapidei, Laterizi, Manufatti, Legno e Arredo*.

Nella prima parte si riportano dati e informazioni sugli investimenti e la produzione, nonché sulla struttura delle imprese e il numero della forza lavoro¹.

Successivamente si riportano considerazioni sui dati elaborati dalla Fdv in base ai questionari validi delle lavoratrici e dei lavoratori che hanno risposto all’Inchiesta, tenendo ben presente che non si tratta di un campione statisticamente rappresentativo, ma che permette di proporre interessanti valutazioni, a livello settoriale e generale, sulle condizioni di lavoro e sulle aspettative sul sindacato, sul rapporto tra formazione ed innovazione. Valutazioni correlate anche con le azioni sindacali svolte dalla Fillea Cgil in termini politici e contrattuali, a fronte di tendenze riportate dagli enti bilaterali edili e dai diversi Osservatori nazionali.

24.1. Struttura del comparto delle Costruzioni

24.1.1. Investimenti

Negli ultimi due anni tutti i settori delle costruzioni hanno registrato una crescita degli investimenti e della produzione, in particolare con gli ingenti investimenti in opere pubbliche e con l’implementazione dei vari bonus fiscali (il cosiddetto “Superbonus”). Nel 2021 in particolare la produzione nel comparto delle

* Fillea Cgil.

¹ Cfr. i rapporti periodici dell’Osservatorio Costruzioni della Fondazione Di Vittorio-Fillea, in particolare: “Il lavoro nelle costruzioni: elementi strutturali e criticità” (2023); “Infortuni e malattie professionali nel settore delle Costruzioni” (2023).

costruzioni faceva segnare un valore di 78 miliardi più alto rispetto al 2020 (anno di profondissima crisi per la pandemia del Covid) e di quasi 52 miliardi più alto rispetto al 2019, prima della pandemia di Covid-19. Il 2022 e la prima metà del 2023 hanno confermato una ripresa complessiva della filiera.

Gli investimenti nelle costruzioni sono stati del resto il principale motore di crescita dell'economia italiana negli ultimi due anni (Istat, 2022). Quasi un terzo della crescita del Pil sarebbe attribuibile al comparto, superiore anche al trend registrato in altri paesi europei: nel 2021 in Italia il contributo del settore delle costruzioni è stato pari al 27% della crescita registrata (+6,7%), in Francia il dato scende al 24% (+6,8%), in Germania la crescita è stata solo del 2,6%, mentre in Spagna il contributo del settore sarebbe addirittura negativo, a fronte di una crescita complessiva del 5,5% (fonte Ance, 2022).

24.1.2. Occupazione e dimensione di impresa

Con l'aumento degli investimenti, negli ultimi due anni, l'occupazione complessiva del settore è aumentata, in particolare nell'edilizia (che comprende anche un significativo numero di lavoratori autonomi).

Per comprendere la struttura del comparto delle Costruzioni è importante osservare anche l'andamento dei livelli occupazionali del lavoro dipendente e della dimensione di impresa in base al numero di lavoratori occupati.

Tab. 24.1 - Gli occupati della filiera delle costruzioni secondo il settore (2017-2021)

Settore	Anno									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
- cemento	7472	0,6	7145	0,5	6846	0,5	6194	0,5	6343	0,5
- laterizi	59965	4,5	60216	4,5	61153	4,5	59971	4,7	60001	4,3
- lapidei	46157	3,4	45097	3,3	45100	3,3	40524	3,2	43669	3,1
- edilizia	997714	74,1	997636	74,1	1015456	74,3	962439	75,0	1045942	75,4
- legno	234899	17,4	236382	17,6	237250	17,4	213312	16,6	231170	16,7
Totale	1346207	100,0	1346476	100,0	1365805	100,0	1282440	100,0	1387125	100,0

Fonte: Inail - elaborazione Fdv

Nelle successive tabelle si legge l'andamento della dimensione di impresa in base al numero di occupati per tutto il comparto delle costruzioni e per i settori dell'edilizia e del legno-arredamento.

Nello specifico del settore dell'edilizia i saldi occupazionali anche nel 2022 fanno segnare una crescita sia della dimensione media di impresa che degli occupati totali. In particolare gli operai edili registrati dalle Casse Edili/Edilcasse sono passati da 707 mila (2021) a 853 mila (dati Cnce-2022), con un effetto di nuova occupazione stimata intorno alle 100 mila unità e con effetto di emersione di circa 50 mila lavoratori a seguito del Decreto Ministeriale n. 143/2021 che ha

24. COSTRUZIONI, LEGNO E AFFINI

generalizzato il Durc per Congruità per un valore totale di cantieri (pubblici e privati) di oltre 16 miliardi di euro (dati Cnce - sett. 2023) e a seguito della l. 25/2022 che subordina gli incentivi edili al rispetto degli specifici Ccnl di settore.

Tab. 24.2 - Dimensione delle imprese della filiera delle costruzioni (2017-2021)

Addetti	Anno									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
- da 1 a 9	541.579	97,17	536.914	97,11	534.402	96,99	525.895	97,32	509.931	96,63
- da 10 a 49	14.055	2,52	14.283	2,58	14.778	2,68	12.877	2,38	15.861	3,01
- da 50 a 249	1.498	0,27	1.510	0,27	1.603	0,29	1.439	0,27	1.727	0,33
- 250 e più	194	0,03	191	0,03	200	0,04	183	0,03	215	0,04
Totale	557.326	100,00	552.898	100,00	550.983	100,00	540.394	100,00	527.734	100,00

Fonte: Inail - elaborazione Fdv

Tab. 24.3 - Dimensione delle imprese del settore dell'edilizia (2017-2021)

Addetti	Anno									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
- da 1 a 9	479.304	97,96	476.018	97,91	474.805	97,78	467.498	98,01	453.999	97,39
- da 10 a 49	9.050	1,85	9.260	1,90	9.794	2,02	8.595	1,80	11.024	2,36
- da 50 a 249	840	0,17	832	0,17	914	0,19	823	0,17	1.020	0,22
- 250 e più	89	0,02	85	0,02	87	0,02	85	0,02	100	0,02
Totale	489.283	100,00	486.195	100,00	485.600	100,00	477.001	100,00	466.143	100,00

Fonte: Inail - elaborazione Fdv

Tab. 24.4 - Dimensione delle imprese del settore del legno (2017-2021)

Addetti	Anno									
	2017		2018		2019		2020		2021	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%
- da 1 a 9	48.704	92,5	47.585	92,3	46.535	92,1	45.556	93,0	43.698	91,9
- da 10 a 49	3.423	6,5	3.478	6,7	3.448	6,8	2.952	6,0	3.331	7,0
- da 50 a 249	457	0,9	466	0,9	472	0,9	412	0,8	478	1,0
- 250 e più	52	0,1	53	0,1	60	0,1	52	0,1	63	0,1
Totale	52.636	100,0	51.582	100,0	50.515	100,0	48.972	100,0	47.570	100,0

Fonte: Inail - elaborazione Fdv

La contemporanea riduzione del numero delle imprese e l'aumento del numero di addetti fa presumere un processo di progressiva, pur molto lenta, concentrazione. Quanto sopra emerge complessivamente in tutta la filiera dove si registra una progressiva riduzione di imprese sotto i 10 addetti a beneficio di tutte le classi dimensionali superiori. Questa tendenza è presente in tutti settori e in maniera più evidente nel settore dell'edilizia.

È importante sottolineare che la crescita occupazionale negli ultimi due anni

ha in parte anche amplificato alcuni problemi, già esistenti, di carenza di manodopera specializzata, fenomeno che accomuna tutto il settore a livello europeo, con numerose aziende che denunciano la fatica a coprire i posti vacanti e con il settore che manifesta condizioni di lavoro che non lo rendono attrattivo per i giovani e per nuovi lavoratori². Tema oggi ancora più urgente a fronte degli obiettivi previsti dal Pnrr (in particolare missione 3 e missione 5).

Il settore edile, con una età media dei lavoratori pari a 47,2 anni (dati Cnce 2021) registra l'età più alta del settore privato. I principali ingressi (89%) riguardano i migranti. Anche se nel 2021 si è registrato un lieve aumento del numero di lavoratori under 30 (+1,65%), vi è però un calo del 2,26% rispetto ai dati del 2014, anno in cui si è registrato un picco di 88.423 operai edili con meno di trent'anni impiegati nel nostro Paese.

Analizzando i dati dal punto di vista percentuale – ovvero la fetta di lavoratori appartenenti alle tre fasce di età – possiamo notare l'aumento dei lavoratori over 50. Infatti, anche se la fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni rappresenta più del 50% del totale, dal 2020 al 2021 ha perso circa il 2% di quota, mentre dal 2014 al 2021 la perdita di punti percentuali è pari addirittura all'8,18%. Tra gli under 30 si è registrata, nei 7 anni analizzati, una perdita in termini percentuali del 2,26%, mentre nel periodo di riferimento gli over 50 sono aumentati di circa il 10,44%. Quindi, in sostanza il calo registrato nelle fasce di età più giovani è pari all'aumento dei lavoratori edili over 50 (fonte: dati Cnce).

Le stime attuali vanno dalla mancanza di circa 90 mila figure specialistiche per il solo 2023 a circa 150 mila se si considera l'intero sviluppo del Pnrr (vedi Rapporto Fillea Cgil “Le costruzioni in Italia: tra luci ed ombre”, presentato in occasione del XX Congresso Nazionale, febbraio 2023).

In particolare mancano non solo tecnici specializzati sui nuovi materiali e sulle nuove tecniche costruttive (circa 30 mila), ma anche molte figure operaie tra cui: muratori specializzati e qualificati (almeno 70 mila), carpentieri, cappottisti, idraulici, pavimentisti (circa 30 mila), addetti alle macchine complesse e autisti (circa 8 mila), assistenti cantieri (circa 8 mila), altre figure (gruisti, palisti, minatori, fresisti, fuochini) per almeno 7 mila unità. Tra le figure “impiegatizie” più richieste, oltre alle professionalità classiche (geometri, ingegneri, architetti) spiccano impiegati e specialisti digital/Bim (4000), esperti di pianificazione energetica (3000), ma anche figure di nicchia come geologi, topografi, ecc. (1000).

Con il paradosso (dati Orienta) che il 53% del campione di imprese intervistate nel 2022 ha dichiarato di aver rinunciato a diversi lavori per mancanza di

² Ad esempio a livello europeo si è stimato che ad un salario medio inferiore dell'1% di un settore-paese è associato un aumento di oltre l'1% del tasso di posti di lavoro vacanti (Efbww 2023 - Carenza di manodopera, competenze e qualità dei posti di lavoro).

Solo per l'ondata delle ristrutturazioni per l'efficienza energetica degli edifici prevista nei prossimi anni (per effetto principale degli indici di performance energetiche degli edifici che saranno definiti dall'Ue-Epbd), in Italia è prevista un'occupazione nelle costruzioni nel quinquennio 21/26 pari a 464.000 posti di lavoro diretti (Just transition center-Efbww 2023).

personale rispetto alle richieste del mercato e il 46% delle imprese ha evidenziato come il principale problema per il 2023, rispetto alle proprie prospettive di crescita, sia la mancanza di personale. Tale preoccupazione è la terza dopo le preoccupazioni sull'aumento dei prezzi (68%) e la paura di ritardare nelle consegne (il 60%, ma anche esso legato alla scarsità di manodopera).

Serve allora un'azione coordinata da parte di tutti i soggetti deputati per un Piano Straordinario di Formazione che preveda: il rilancio delle scuole edili presenti sul territorio (va in questa direzione il Ccnl del 2022 con la costituzione di un Catalogo Nazionale Formativo dedicato in particolare al green building); la messa in rete delle diverse esperienze avviate dalle grandi stazioni appaltanti (FF.SS., Finmeccanica, Aspi, ecc.) a partire dalle loro Accademy; un'accelerazione sugli Its con la creazione di poli di eccellenza per ogni Regione; il rilancio e la programmazione mirata della formazione professionale regionale; il rilancio e l'attrattività degli istituti professionali secondari; percorsi di formazione e inserimento lavorativo per cittadini profughi e richiedenti asilo³ e programmazione di interventi di formazione professionale nei paesi extra Ue con il riconoscimento di specifici flussi migratori autorizzati per il settore dell'edilizia.

24.1.3. Salute e sicurezza

Il comparto delle Costruzioni è caratterizzato da un'alta incidenza di infortuni, principalmente nell'edilizia. I decessi per infortunio sul totale delle denunce (0,47%) è la più elevata tra tutti i comparti dell'industria e servizi. Questo conferma la pericolosità intrinseca delle attività svolte nei cantieri e purtroppo la mancanza di un'adeguata prevenzione e sicurezza dei luoghi di lavoro, nonostante la normativa in materia prescriva alle imprese un'organizzazione ben strutturata della prevenzione e della formazione.

Gli infortuni interessano quasi esclusivamente gli uomini (97%), che sono la maggioranza della forza lavoro che compone il settore delle costruzioni, mentre gli infortuni denunciati dalle donne, rappresentano il 3% del totale.

24.2. I risultati dell'inchiesta

24.2.1. I settori e il campione

Prima di presentare i risultati dell'inchiesta è utile presentare alcuni tratti essenziali dei settori considerati⁴.

³ Vedi il protocollo tra Fillea Filca Feneal, Ance e Ministero dell'Interno e Ministero del Lavoro per l'inserimento professionale di profughi e richiedenti asilo, <https://www.collettiva.it/coper-tine/lavoro/rifugiati-il-lavoro-e-integrazione-17fe44zu>.

⁴ Per un'analisi sul percorso di trasformazione del settore delle costruzioni a livello europeo, si può consultare il rapporto della Commissione Europea (2023), *Transition pathway for construction sector*.

- *Edilizia*: la produzione avviene prevalentemente in cantieri mobili, mentre vi è una parte di lavoro di progettazione ed organizzazione dei lavori svolto in uffici. Il tipo di lavoro è *labour intensive* con l'utilizzo di diverse macchine da cantiere, mentre per il momento è limitatissimo l'utilizzo di macchine robotizzate. Negli ultimi anni si osserva l'aumento dell'impiego di tecnologia digitale per lo sviluppo dell'opera, quale ad esempio il sistema Bim.
 - L'attività in cantiere è organizzata prevalentemente lungo filiere di subappalti che coinvolgono medie e piccole imprese; si sottolinea che lungo le filiere dei subappalti si inserisce nel cantiere anche una rilevante parte di lavoro irregolare oltre che di incidenza di infortuni.
 - Un sotto-settore dell'edilizia è il restauro di beni artistici (chiese, palazzi, monumenti) che vede l'occupazione di circa 25.000 restauratrici e restauratori con un elevato livello di professionalità e percorsi di studio.
- *Lapideo*: si tratta di attività estrattiva e lavorazione di materiali inerti. L'organizzazione del lavoro nelle cave e negli stabilimenti di lavorazione prevede l'utilizzo di grandi macchinari e anche in questo caso con un alto tasso di rischio per la salute e sicurezza.
- *Cemento, calce e gesso*: questi materiali si producono in impianti industriali di grandi dimensioni e con un sempre maggiore tasso di tecnologia al fine di abbattere le emissioni e risparmiare energia. La produzione è organizzata a ciclo continuo negli stabilimenti che utilizzano forni. Questo settore comprende anche la lavorazione e distribuzione dei materiali nei cantieri con impianti e macchine di betonaggio.
- *Laterizi e Manufatti in cemento*: comprende gli impianti di produzione (prevalentemente industriali) dei materiali per l'edilizia ed elementi prefabbricati. Sono lavorazioni che si eseguono con l'utilizzo di grandi macchine e con un rischio alto per la salute e sicurezza.
- *Legno e arredamento*: settore tipicamente industriale e artigianale. Il processo produttivo è interessato da una notevole innovazione tecnologica e industriale. Il settore italiano è il più avanzato a livello europeo in termini di sostenibilità ambientale attraverso l'utilizzo di energia rinnovabile ed il riciclo e riutilizzo dei materiali e rappresenta una delle quattro A del Made in Italy nel mondo.

I questionari raccolti e validi in tutti i settori sono stati 31.014 di cui 620 sono relativi al comparto delle costruzioni.

Tab. 24,5 - Distribuzione dei rispondenti per settore

<i>Settore</i>	<i>n.</i>	<i>%</i>
Edilizia (compreso il restauro)	365	58,87%
Legno	195	31,45%
Cemento, Lapidei, Laterizi e Manufatti	60	9,68%
Totale	620	100,00%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La distribuzione dei rispondenti in generale rispecchia il numero di occupati per settore.

Tab. 24.6 - Distribuzione dei rispondenti per genere e settore

Settore	Maschi	Femmine	Non dichiarato
	%	%	%
Costruzioni	68,49%	30,14%	1,37%
Legno	66,67%	32,31%	1,03%
Cemento, Lapidari, Laterizi e Manufatti	88,33%	10,00%	1,67%
Totale	69,84%	28,87%	1,29%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Per quanto riguarda il genere dei rispondenti, il campione si caratterizza per una forte preponderanza maschile in tutti i settori di riferimento. Anche in questo caso, il campione rispecchia la forte presenza maschile nel comparto delle Costruzioni rispetto a quella femminile. In Edilizia si registra una percentuale di lavoratrici che hanno risposto all'inchiesta superiore alla presenza femminile in questo settore, e analizzando la matrice delle risposte si rileva che sono impiegate tecniche- amministrative e restauratrici.

Tab. 24.7 - Distribuzione dei rispondenti per area geografica

Settore	Nord-Ovest		Nord-Est		Centro		Sud		Totale
	n.	%	n.	%	n.	%	n.	%	
Costruzioni	116	35,15%	100	30,30%	114	34,55%	35	10,61%	330
Legno	57	35,85%	70	44,03%	32	20,13%	13	8,18%	159
Cemento, Lapidari, Laterizi e Manufatti	13	25,00%	7	13,46%	32	61,54%	8	15,38%	52
Totale	186	34,38%	177	32,72%	178	32,90%	56	10,35%	541

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Entrando nel dettaglio dei singoli settori il dato sui rispondenti del Sud è quello percentualmente più basso (10,61% nelle costruzioni, 8,18% nel legno e 15,38% nei settori affini), il settore del legno vede più rispondenti nel Nord-Est (44,03%) e un'incidenza minore nel Centro (20,13%), mentre i settori di Cemento, Lapidari, Laterizi e Manufatti vedono una larga preponderanza di rispondenti del Centro (61,54%). L'inchiesta, in tutti i settori dell'industria e dei servizi pubblici e privati, ha avuto maggiori difficoltà ad intercettare i lavoratori nelle imprese più piccole e nel mezzogiorno, segnale di una difficoltà nella sindacalizzazione dovuta alla frammentazione aziendale.

Oltre un rispondente su due ha conseguito un diploma o una qualifica professionale. Un dato che spicca è quello dei titoli universitari nel settore delle costruzioni (24,31%), anomalo rispetto ai rispondenti degli altri settori. Segno del fatto che tra i rispondenti delle costruzioni sono presenti anche i lavoratori e le lavoratrici del settore del restauro oltre che tecnici di cantiere, come evidenziato dalla tabella seguente.

Tab. 24.8 - Distribuzione dei rispondenti per titolo di studio

	Licenza Media	Qualifica prof./ diploma	Titolo universitario o successivo	Totale
Costruzioni	25,4%	50,3%	24,3%	100,0%
Legno	37,6%	56,9%	5,5%	100,0%
Cemento, Lapidari, Laterizi e Manufatti	41,7%	55,0%	3,3%	100,0%
Totale	30,7%	52,7%	16,6%	100,0%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 24.9 - Distribuzione dei rispondenti per tipologia di mansione svolta

	Operaio/ Tecnico	Impiegato / Lavoro intellettuale	Quadro	Altro	Totale
Costruzioni	55,6%	38,4%	2,7%	3,3%	100,0%
Legno	67,2%	26,2%	1,5%	5,1%	100,0%
Cemento, Lapidari, Laterizi e Manufatti	81,7%	16,7%	0,0%	1,7%	100,0%
Totale	61,8%	32,4%	2,1%	3,7%	100,0%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La professione più diffusa è quella di operaio e/o tecnico (55,6% nell'edilizia; 67,2% nell'industria del legno; 81,6% nel settore dei materiali); gli impiegati sono il 38,3% nell'edilizia, il 26,2% nell'industria del legno e il 16,7% nel settore dei materiali.

Infine osserviamo che l'inchiesta è stata diffusa attraverso le reti sindacali, questo incide in maniera importante sul rapporto che i rispondenti hanno nei confronti del sindacato: solo un rispondente su quattro infatti non risulta né iscritto al sindacato né rappresentante dello stesso. Questo significa che le risposte riportano condizioni e aspettative di lavoratrici e lavoratori che operano in condizioni tendenzialmente migliori della media nazionale, considerando che i rischi maggiori si concentrano nelle micro e piccole imprese e nei subappalti dove più difficile è l'azione collettiva del sindacato.

Tab. 24.10 - Distribuzione dei rispondenti per livello di coinvolgimento nel sindacato (%)

Rappresentante (RSA, RSU, RLS)	24,7%
Iscritto	50,4%
Non iscritto	24,9%
Totale	100,0%

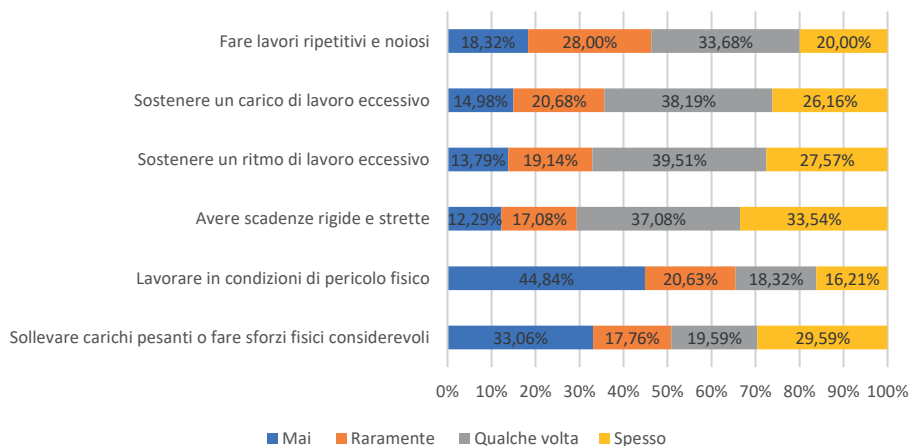
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

24.2.2. Condizioni di lavoro, aspettative sull'innovazione tecnologica e formazione

Più della metà dei lavoratori rispondenti (53,68%) ritiene di svolgere attualmente, almeno qualche volta, lavori ripetitivi e noiosi. Oltre il 64,3% dichiara di sostenere dei carichi di lavoro eccessivi mentre il 67,08% ad un ritmo di lavoro

eccessivo, entrambi dati che possono essere almeno in parte spiegati con il fatto che la stragrande maggioranza degli stessi rispondenti dichiara di essere sottoposta a scadenze lavorative rigide e strette (70,62%).

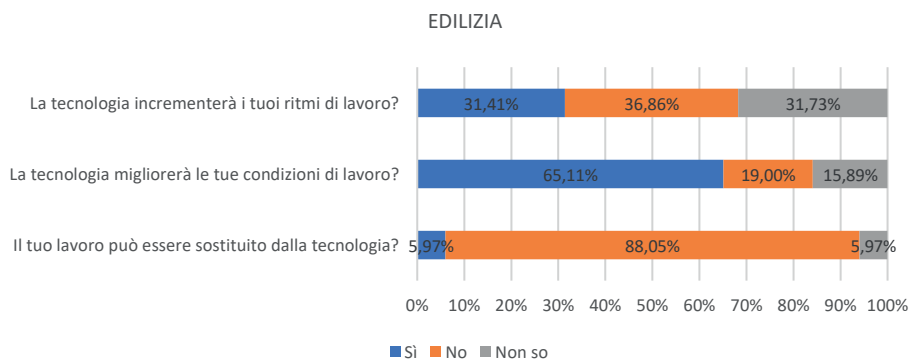
Fig. 24.1 - Aspetti relativi all'intensità delle condizioni di lavoro



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

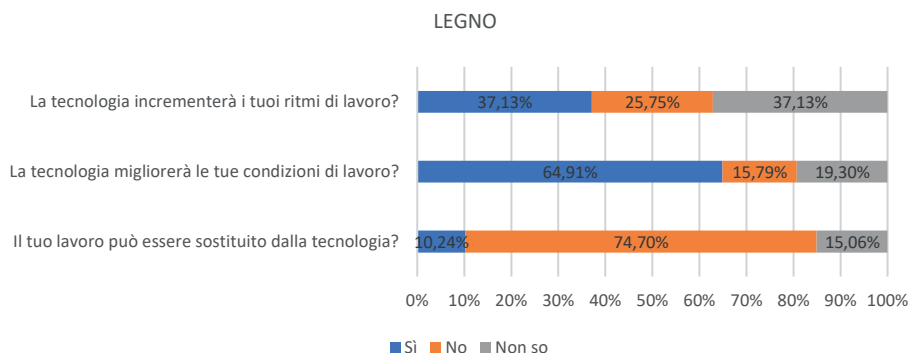
Se mettiamo in relazione le risposte sulle condizioni di lavoro con gli effetti che si aspettano i rispondenti dall'innovazione tecnologica si può osservare che da un lato c'è un certo ottimismo sul miglioramento delle condizioni di lavoro nelle proprie mansioni (65,11% in edilizia, 64,91% nel legno e 52,83% negli altri settori) e dall'altro lato un'attesa di intensificazione dei ritmi di lavoro per almeno un lavoratore su tre.

Fig. 24.2 - Aspetti relativi all'innovazione tecnologia – settore Costruzioni



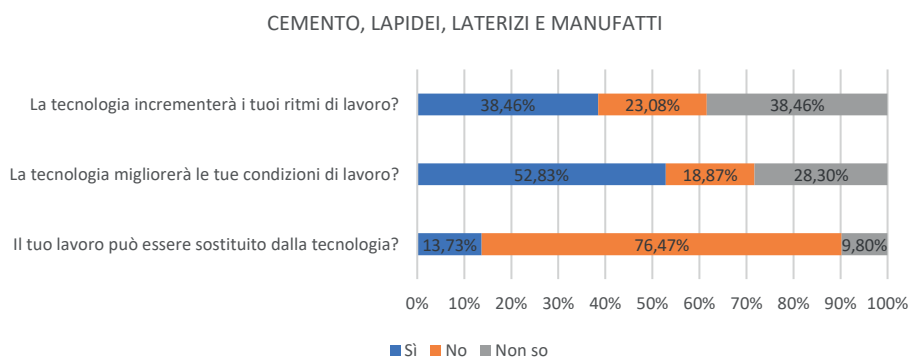
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 24.3 - Aspetti relativi all'innovazione tecnologia – settore Legno



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Fig. 24.4 - Aspetti relativi all'innovazione tecnologia – settore Cemento, Lapidei e Manufatti



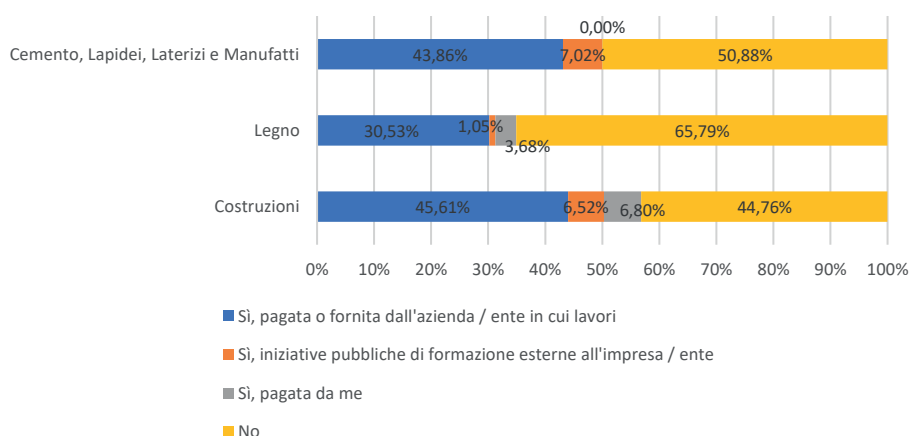
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Un dato molto significativo è il sostanziale ottimismo che emerge dalle risposte riguardo all'eventuale possibilità di perdita del lavoro a causa dell'innovazione tecnologica, visto che dalla grande maggioranza dei rispondenti questo rischio non è sentito (88,05% nelle costruzioni, 74,70% nel legno e 76,47% nei settori affini). Una spiegazione possiamo darla, da un lato, in relazione al fatto che gli investimenti in innovazione tecnologica e digitalizzazione nelle Costruzioni sono stati finora realizzati per l'efficientamento dei processi produttivi e non per la sostituzione dei lavoratori (ad esempio con la robotizzazione)⁵, dall'altro per la forte componente "artistica" e "artigiana" che ancora caratterizza l'attività in cantiere e in molte lavorazioni.

⁵ Nel 2022 l'utilizzo di robot riguarda il 2,4% delle imprese del comparto delle costruzioni rispetto al 19,1% delle altre imprese manifatturiere - Istat rapporto Imprese e Itc 2022.

Strettamente correlato all'innovazione tecnologica e alla sicurezza sul lavoro è il livello di formazione svolta. I risultati mostrano che nel settore dell'edilizia, nel corso del 2021, oltre la metà dei rispondenti (55%) ha svolto attività di formazione professionale. Un dato spiegabile anche con l'importante ruolo esercitato, nell'ambito della formazione, da parte degli enti bilaterali nel settore dell'edilizia e dalle scuole edili. Anche nei settori affini, caratterizzati da un tessuto aziendale industriale, circa il 50% dei lavoratori rispondenti ha svolto attività di formazione. Più basso risulta invece il dato sulla formazione svolta dai rispondenti del settore del legno, dove oltre il 65,79% dichiara di non aver svolto nessuna formazione nel corso del 2021.

Fig. 24.5 - *Formazione professionale svolta nel 2021*



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

24.2.3. *Salute e sicurezza*

Riprendendo le ultime due risposte del questionario sulle condizioni di lavoro è molto preoccupante che quasi la metà dei rispondenti abbia dichiarato di lavorare in condizioni di pericolo. Ancora più preoccupante è inoltre l'alta percentuale, pari al 16,21%, di chi ritiene di trovarsi spesso in situazioni di questo tipo.

Nell'edilizia l'8% dei rispondenti (quasi uno su dieci) ha subito un infortunio nel 2021 (esclusi gli infortuni da Covid-19) e uno su tre di loro non lo ha denunciato all'Inail. Nel settore della fabbricazione dei mobili ha subito un infortunio il 7% dei lavoratori e in quella del legno il 5%, anche in questi settori è elevata la percentuale di mancata denuncia dell'infortunio. Le risposte avute evidenziano un fenomeno ben conosciuto nelle costruzioni che è la tendenza ad evitare di denunciare i casi di infortuni (soprattutto quelli lievi) a causa della precarietà e ricattabilità dei lavoratori e dalle lavoratrici.

Tab. 24.11 - Nel corso dell'ultimo anno quali problemi di salute hai avuto causati dal tuo lavoro?

	Costruzioni	Cemento, Lapidai, Laterizi e Manufatti	Restauro	Fabbricazione di mobili	Industria del legno	Totale tutti i settori ind. e servizi
Mal di schiena, dolori muscolari (es. spalle, collo, braccia, gambe)	60.0%	73.7%	80.0%	54.9%	63.7%	60.0%
Mal di testa	24.8%	7.0%	30.9%	15.5%	19.4%	28.7%
Problemi agli occhi / alla vista	29.6%	12.3%	14.5%	23.9%	16.9%	33.8%
Problemi di udito	6.7%	17.5%	9.1%	11.3%	15.3%	7.4%
Problemi alla pelle / allergie / difficoltà respiratorie	6.3%	7.0%	7.3%	5.6%	11.3%	7.1%
Lesioni fisiche	7.0%	8.8%	10.9%	5.6%	8.1%	3.3%
Stress	40.7%	50.9%	41.8%	43.7%	57.3%	57.7%
Ansia / Depressione / Insonnia	23.3%	12.3%	14.5%	25.4%	22.6%	35.3%
Altro	4.1%	1.8%	10.9%	2.8%	3.2%	3.7%
Nessuno	17.8%	14.0%	10.9%	16.9%	13.7%	11.5%
<i>Totale</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 24.12 - Ha subito un infortunio nel 2021 (escluso Covid-19) per denuncia all'Inail

	Edilizia	Restauro	Cemento, Lapidai, Laterizi e Manufatti	Fabbricazione di mobili	Industria del legno
No	92,2%	91,4%	91,4%	93,0%	95,1%
Sì, e l'ho denunciato all'Inail	5,2%	3,4%	8,6%	5,6%	4,1%
Sì, ma non l'ho denunciato all'Inail	2,6%	5,2%	0,0%	1,4%	0,8%
<i>Totale</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

I sistemi di prevenzione sono giudicati insufficienti in quasi un'impresa su cinque dell'edilizia (16,8%) e della fabbricazione di mobili (21,1%) e una su quattro nell'industria del legno (27,9%). Anche in questo caso ricordiamo che le imprese più piccole, e quindi quelle con maggiori problemi sulla sicurezza (in base ai dati degli infortuni Inail), sono state meno intercettate.

Tab. 24.13 - Come giudichi la prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza nella tua impresa?

	Edilizia	Restauro	Cemento, Lapidai, Laterizi e Manufatti	Fabbricazione di mobili	Industria del legno	Totale di tutti i settori ind. e servizi
Insufficiente	16,8%	17,2%	29,3%	21,1%	27,9%	24,7%
Sufficiente	46,2%	60,3%	46,6%	46,5%	41,0%	45,9%
Buona	37,0%	22,4%	24,1%	32,4%	31,1%	29,5%
<i>Totale</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100%</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

L'emergere di fabbisogni e criticità indica una chiara correlazione tra formazione e salute-sicurezza. Anche per questo nei rinnovi dei Ccnl del settore edile è stata rafforzata la sorveglianza sanitaria e la formazione specifica con l'obbligo di aggiornamento formativo per tutti gli operai (e per la prima volta anche per gli impiegati in cantiere) ogni 3 anni rispetto ai 5 anni previsti dalla legge.

24.2.4. Il reddito da lavoro

Innanzitutto osserviamo che tra i lavoratori e le lavoratrici vi è un'alta percentuale di incertezza sul proprio futuro occupazionale, particolarmente alta nel settore del Cemento-Lapidei-Laterizi-Manufatti visto che negli ultimi 10 anni hanno subito pesanti processi di ristrutturazione. Mentre nel settore edile la preoccupazione è inferiore, probabilmente vista l'evidente fase espansiva del comparto.

Tab. 24.14 - Rischi per l'impresa nel prossimo futuro: riduzione del personale

	Edilizia	Restauro	Cemento, Lapidei, Laterizi e Manufatti	Fabbricazione di mobili	Industria del legno	Totale di tutti i settori ind. e servizi
Sì	56,4%	68,6%	75,0%	69,4%	64,7%	68,6%
No	43,6%	31,4%	25,0%	30,6%	35,3%	31,4%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 24.15 - Reddito netto da lavoro nel 2021

	Edilizia	Restauro	Cemento, Lapidei, Laterizi e Manufatti	Fabbricazione di mobili	Industria del legno	Totale di tutti i settori ind. e servizi
Fino a 5.000 euro	5,5%	7,5%	1,8%	0,0%	0,9%	1,3%
5.001 - 10.000 euro	4,0%	13,2%	7,3%	4,5%	1,7%	2,9%
10.001 - 15.000 euro	13,0%	11,3%	9,1%	16,4%	9,6%	9,6%
15.001 - 20.000 euro	19,8%	35,8%	23,6%	31,3%	34,8%	21,2%
20.001 - 25.000 euro	28,5%	20,8%	30,9%	28,4%	32,2%	28,8%
25.001 - 30.000 euro	18,6%	7,5%	18,2%	10,4%	16,5%	18,7%
30.001 - 35.000 euro	3,2%	1,9%	5,5%	1,5%	3,5%	9,3%
35.001 - 40.000 euro	4,7%	1,9%	1,8%	3,0%	0,9%	4,3%
40.001 - 50.000 euro	2,0%	0,0%	1,8%	1,5%	0,0%	2,7%
50.001 - 60.000 euro	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,8%
60.001 - 70.000 euro	0,0%	0,0%	0,0%	3,0%	0,0%	0,3%
Oltre 70.000 euro	0,4%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Nel valutare le risposte raccolte dobbiamo probabilmente far pesare il fatto che sono mancati i rinnovi del Ccnl Legno al momento dell'intervista (contratto rinnovato a metà 2023 con circa il 20% di aumenti sui minimi salariali) e l'erogazione delle 2 tranches finali di aumento dei Ccnl edili riconosciute successiva-

mente. In ogni caso (si vedano le risposte successive), l'alta inflazione e la riduzione del potere d'acquisto dei salari rimangono tra i problemi più sentiti.

Bisogna poi considerare inoltre che nel 2021 c'erano ancora gli impatti negativi della pandemia di Covid-19.

Dal 2020 (anno della pandemia di Covid-19) il reddito da lavoro è rimasto stabile per circa due rispondenti su tre, mentre è diminuito per una quota del 24,6% nell'edilizia e di quasi il 30% nell'industria del legno, mentre è aumentata per il 10,5% degli addetti (con punte particolari nell'edilizia e restauro).

Tab. 24.16 - *Variazione del reddito dal 2020 (inizio della pandemia)*

	Edilizia	Restauro	Cemento, Lapidei, Laterizi e Manufatti	Fabbricazione di mobili	Industria del legno	Totale di tutti i settori ind. e servizi
Il reddito è diminuito	24,6%	20,8%	32,1%	30,9%	27,0%	25,6%
Il reddito è rimasto stabile	59,0%	54,7%	64,3%	52,9%	64,3%	62,2%
Il reddito è aumentato	16,4%	24,5%	3,6%	16,2%	8,7%	12,2%
<i>Totale</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Al contrario, i tempi di lavoro (ad eccezione del settore dei materiali) sono rimasti stabili o aumentati: si registra dunque uno squilibrio tra un aumento dei tempi di lavoro e salari. Da segnalare al riguardo che alta è la percentuale di lavoratori che oltre al Ccnl contrattano le proprie condizioni con l'impresa, in particolare tra i restauratori (51,3%).

Tab. 24.17 - *Variazione del tempo di lavoro dal 2020 (inizio della pandemia)*

	Edilizia	Restauro	Cemento, Lapidei, Laterizi e Manufatti	Fabbricazione di mobili	Industria del legno	Totale di tutti i settori ind. e servizi
Il tempo è diminuito	9,3%	15,7%	24,0%	18,3%	15,2%	13,4%
Il tempo è rimasto stabile	66,7%	56,9%	64,0%	65,0%	72,4%	68,6%
Il tempo è aumentato	24,1%	27,5%	12,0%	16,7%	12,4%	18,0%
<i>Totale</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 24.18 - *Straordinario non retribuito e non compensato con i riposi*

	Edilizia	Restauro	Cemento, Lapidei, Laterizi e Manufatti	Fabbricazione di mobili	Industria del legno	Totale di tutti i settori ind. e servizi
Mai	68,8%	73,0%	79,4%	78,7%	83,8%	78,7%
Raramente	10,9%	10,8%	2,9%	8,5%	4,1%	6,4%
Qualche volta	9,4%	10,8%	17,6%	6,4%	6,8%	8,5%
Spesso	10,9%	5,4%	0,0%	6,4%	5,4%	6,4%
<i>Totale</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

24.2.5. *Aspettative per l'azione sindacale*

Come sopra riportato, 3 lavoratori su 4 che hanno risposto all'inchiesta sono iscritti al sindacato e quindi hanno una consapevolezza su quale sia il ruolo e l'attività del sindacato stesso. Anche per questo, giustamente, richiedono al sindacato ancora maggior protagonismo.

Nella tabella che segue riportiamo le priorità per i rispondenti all'attività sindacale nella propria azienda.

Tab. 24.19 - *Quali sono gli aspetti principali che andrebbero migliorati nella tua impresa*

	Edilizia	Restauro	Cemento, Lapidei, Laterizi e Manufatti	Fabbricazione di mobili	Industria del legno	Totale tutti i settori
Inquadramento e retribuzione	67,2	60,4	78,6	70,1	72,4	68,5
Formazione professionale	34,0	45,3	23,2	34,3	33,6	29,4
Aumento del personale stabile/Stabilizzazioni	15,8	24,5	32,1	23,9	10,3	27,7
Carichi di lavoro	24,7	18,9	25,0	28,4	21,6	26,0
Orari e/o turni di lavoro	14,2	5,7	25,0	16,4	18,1	21,6
Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	24,3	22,6	21,4	35,8	25,9	20,2
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (es. congedi, permessi, ecc.)	11,3	22,6	17,9	11,9	21,6	17,3
Salute e sicurezza sul lavoro	17,0	13,2	30,4	23,9	35,3	14,1
Misure di welfare aziendale (es. assistenza sanitaria integrativa, rimborsi spese scolastiche, ecc.)	18,2	11,3	12,5	13,4	15,5	13,5
Smart working	13,0	3,8	5,4	6,0	4,3	13,4
Diritto alla disconnessione	3,2	3,8	0,0	3,0	0,9	7,8
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Come emerge anche dalla ricerca presentata dalla Fillea Cgil per il XX Congresso molto sentito è il tema del corretto inquadramento o, se vogliamo, della lotta al sotto inquadramento.

In particolare vi è una corrispondenza tra quanto emerge dall'indagine e i dati specifici per esempio nel settore dell'edilizia, dove il sotto inquadramento si intreccia anche con la particolare condizione dei lavoratori migranti (ma non solo con loro).

Se il fenomeno del c.d. "sotto inquadramento" riguarda nel settore privato un lavoratore su 4 circa (26% dati 2021), in edilizia tale fenomeno riguarda il 49% delle maestranze complessive che arriva al 60% per le figure operaie. In particolare, prendendo a riferimento i lavoratori con più di 7 anni di anzianità nel settore (quindi non lavoratori al loro primo ingresso in cantiere) risulta che il 37% è ancora inquadrato al 1° livello (manovale) e il 23% inquadrato al 2° come operaio non specializzato. In totale il 60%.

A contribuire a questa media così negativa pesa anche la componente migrante. Secondo i dati disponibili nel 2022 sono 182 mila i migranti iscritti nelle Casse Edili, di cui il 55% inquadrato al 1° livello, il 26% al 2° livello e solo il 12% al 3°.

Con il rinnovo dei Ccnl del 2022 si è cominciato ad intervenire con meccanismi più certi di riconoscimento e di verifica del corretto inquadramento, ma i primi effetti si potranno vedere, se tutto andrà bene, solo tra il 2023 e 2024.

Nella tabella successiva si riassumono, infine, le percentuali di aspettative di intervento del sindacato sui temi generali nel confronto con le istituzioni, ed è evidente quanto sia importante la richiesta di risposte in tema di salario, aumento dell'occupazione e lotta alla precarietà.

In particolare fatica ad affermarsi, nonostante l'impegno della categoria e della Cgil, la sempre più stringente correlazione tra difesa e aumento dell'occupazione e questione ambientale. Si veda al riguardo il recente manifesto approvato nel 2023 dall'Assemblea Nazionale della Fillea Cgil "Rigeneriamo la Città, Rigeneriamo il Lavoro, Rigeneriamo la Democrazia"⁶.

Tab. 24.20 - Su quali temi il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni

	Edilizia	Restauro	Cemento, Lapidei, Laterizi e Manufatti	Fabbricazione di mobili	Industria del legno	Totale tutti i settori industria e servizi
Aumento dei salari	72,6	75,0	85,5	75,7	68,9	68,0
Difesa e aumento dell'occupazione	40,9	30,4	56,4	40,0	43,7	44,7
Contrasto alla precarietà	37,3	33,9	43,6	27,1	43,7	42,4
Sviluppo dei servizi pubblici (es. sanità, scuola, trasporti, ecc.)	15,5	14,3	23,6	18,6	13,4	23,7
Lotta alle disuguaglianze	23,8	21,4	23,6	12,9	16,8	19,6
Sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione	21,4	19,6	16,4	14,3	13,4	14,6
Programmazione dello sviluppo economico e sociale	13,5	17,9	7,3	17,1	16,0	13,9
Contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione	9,9	5,4	7,3	12,9	16,0	13,9
Tutela dell'ambiente	9,5	19,6	9,1	11,4	21,0	11,9
Rafforzare il ruolo delle istituzioni per la democrazia e per la pace	3,6	7,1	7,3	1,4	3,4	4,8
<i>Totale</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

⁶ Il manifesto è disponibile all'indirizzo: <https://www.filleacgil.net/tutto/155-fillea/17371-5-azioni-per-la-giusta-transizione.html>.

Introduzione: le strutture di fondo del cambiamento

Due processi, probabilmente uno concatenato all'altro e di indistinguibile generazione primaria, sembrano attraversare il mondo del lavoro (e quello della produzione). Sono processi che attraversano l'intera struttura delle società umane e ne determinano le condizioni evolutive sistemiche. Il primo è rappresentato dalla potenza (e dalla ubiquità) delle tecnologie digitali. Il secondo dall'aumento esponenziale delle diversità (e soggettività, reali o percepite) che aumentano esponenzialmente i tassi di complessità delle società umane e, in maniera direttamente proporzionale, il mondo del lavoro.

Il pianeta sta attraversando un processo di diversificazione senza precedenti proprio nel momento in cui, all'apparenza, il processo di omologazione dei linguaggi, delle forme e delle aspirazioni di vita, vengono raccontate come sottoposte ad un processo di convergenza che fu chiamato "il pensiero unico". Se da un lato, infatti, la "logica sottostante" ai processi produttivi possono far parlare di "fabbrica mondo" (estendendo il concetto dall'immenso territorio cinese – trasformato in pochi decenni come il nuovo fulcro delle filiere produttive industriali – all'intero territorio-mondo, ormai sempre più trasformato in una globale fabbrica unitaria – dalle miniere, alle discariche), l'accelerazione introdotta dalle tecnologie digitali sta preannunciando, anzi ha già generato, alcuni corni di sviluppo con forti processi di concentrazione, di egemonizzazione tecnologica e di modello, e nuove subalternità collocate anche in territori, come quelli europei, che erano stati per millenni al centro del processo di innovazione economica e sociale. Processi che, per le loro caratteristiche e la specializzazione, spinta alle estreme conseguenze, sembrano far impallidire quella che il filosofo Günther Anders (1963) chiamava, già decenni orsono, la *Filosofia della Discrepanza*. Elaborata in presenza dell'emersione della tecnologia nucleare, che era sfociata da poco nell'utilizzo militare con l'uso della bomba atomica a conclusione della II Guerra Mondiale, molti teorici stanno riscoprendo la sua elaborazione in presenza di una nuova discontinuità storica, il lancio delle Intelligenze Artificiali Generative.

* Slc; Centro Studi Connect.

La potenza pervasiva delle tecnologie digitali, misurata drammaticamente nell'interruzione delle filiere produttive durante il *look-down* della pandemia del Covid-19, e "l'ubiquità obbligata" delle capacità di gestione e di calcolo dei dati può essere misurata attraverso la rimodulazione e l'espansione egemonica del modello tayloristico attraversato dalle tecnologie digitali. Il modello novecentesco dell'organizzazione scientifica del lavoro, che poggiava sulla "potenza" e sui "limiti" dei sistemi meccanici, ha *risciacquato*, nelle acque delle tecnologie digitali, il proprio linguaggio trasformandosi in una reale struttura "generale" adattabile a quasi tutte le attività umane. Quello che ne è uscito è un *Taylorismo Digitale* (Bellucci 2005) che si è in parte smaterializzato nelle macchine di nuova generazione sussumendo al proprio interno non solo il processo di parcellizzazione delle mansioni ma le stesse strutture organizzative della cooperazione e, in particolare, quelle del controllo. Capacità di delocalizzazione e parcellizzazione del lavoro sono state abilitate dalla potenza stessa di tali tecnologie senza le quali il mondo sarebbe rimasto quello della metà del '900.

Questo salto, in atto da almeno quattro decenni, iniziò con il processo di introduzione delle "macchine a controllo numerico" (come venivano chiamati i primi robot inseriti nella produzione industriale) nei reparti della verniciatura negli anni '80 per arrivare oggi alle "macchine" come ChatGPT, che producono direttamente linguaggio attraverso interfacce basate sul linguaggio naturale. Soluzioni che, tra brevissimo, si integreranno con gli apparati robotici e con la logica dell'industria 4.0.

Il mondo del lavoro (ma in generale la stessa società umana nel suo complesso) viene "digerita" attraverso una logica produttiva di nuova generazione. Il processo di digitalizzazione mette in campo forme di produzione del valore in cui il "principale lavoro" del sistema produttivo investito dal digitale viene svolto gratuitamente, come una sorta di "*Lavoro Implicito*" (Bellucci 2005 e 2019). Le grandi piattaforme, infatti, mettono al lavoro (praticamente h24) circa 5 miliardi di individui da cui estraggono dati che consentono la trasformazione in valore delle relazioni e producono non solo profitti e capitalizzazioni da capogiro, ma generano come sottoprodotti capacità di controllo e di indirizzamento sociale e politico senza precedenti.

Il nostro paese rappresenta un osservatorio ancora acerbo per i processi globali che già attraversano la "fabbrica mondo". Le scelte di politica economica (anzi la negazione della sua necessità per anni) hanno relegato il sistema industriale italiano, in larga misura, ad un elemento secondario di filiere produttive che concentrano il valore aggiunto in altri territori.

Continuare a pensare il nostro paese come una grande "Disneyland" pronta ad accogliere flussi turistici come "centro della produzione di valore" sta facendo non solo perdere posizioni in termini di capacità produttiva industriale ma "orientare", culturalmente e socialmente, le giovani generazioni verso attività secondarie nella catena del valore. I dati e la qualità generale legati alla formazione

sono a dimostrazione che troppo tardi ci si accorge del ritardo accumulato, individualmente e produttivamente.

25.1. Il ritardo del paese nella “cultura digitale”

Nel Desi (il Digital Economy and Society Index) che è usato da anni per valutare e confrontare il livello di digitalizzazione dei Paesi dell’Unione Europea ci si può rendere conto della situazione italiana che evidenzia un profondo ritardo nella cultura del paese. L’indice fu introdotto dalla Commissione Europea nel 2014 per misurare i progressi dei Paesi europei in termini di digitalizzazione dell’economia e della società, al fine di convergere verso un unico mercato digitale.

Quattro sono gli indicatori generali, anche se poi articolati, che riassumono il quadro dell’ultimo rapporto (Desi 2023): il cosiddetto “Capitale umano” – come misura delle competenze necessarie a trarre vantaggio dalle possibilità offerte dalla società digitale –; il livello della “Connettività” – come misura dello sviluppo della banda larga per la qualità e l’accesso alla rete –; il livello di “Integrazione delle tecnologie digitali” – come misura della digitalizzazione delle imprese e l’impiego dei canali online per le vendite –; il livello e la qualità dei “Servizi pubblici digitali” – come misura della digitalizzazione della PA, con un particolare focus sull’eGovernment –.

Sul primo punto, quello del capitale umano la situazione italiana è così riassumibile.

Siamo al quartultimo posto in Europa per popolazione con competenze digitali almeno di base (46%), contro una media Ue del 54%; siamo indietro rispetto all’indicatore della formazione con una quota di imprese che ha offerto formazione in ambito Ict ai propri dipendenti, al 15,5% contro una media europea del 19,7%; siamo ultimi nel continente con solo l’1,4% dei laureati, rispetto a un valore Ue del 3,9%, un dato costantemente fermo anche in presenza di una massiccia introduzione di modelli formativi “semplificati”; la quota di specialisti Ict, sul totale degli occupati, resta inferiore alla media (3,8% contro 4,5%), differenza accentuata, rispetto alla gran parte dei Paesi europei, per quota di specialisti Ict di sesso femminile (16% contro una media continentale del 19%).

Sul secondo punto, quello della connettività, abbiamo recuperato posizioni. Nel 2021 ha raggiunto un livello che ci pone in media con i principali paesi europei, scalando il ranking fino al 7° posto. Rimane tuttavia relativamente basso l’utilizzo complessivo della banda larga fissa – adottata dal 66% delle famiglie (24esimo posto) e ben lontano dal 78% della media europea – e della banda larga mobile – per cui l’Italia è terzultima in Ue (80% contro una media dell’87%), comunque con un significativo progresso rispetto al 67% precedente.

Sul terzo punto, quello delle integrazioni delle tecnologie digitali, abbiamo raggiunto buoni risultati soprattutto in tre indicatori:

- siamo primi nella quota di imprese che utilizzano la fatturazione elettronica;
- il livello di adozione dei servizi in Cloud di medio-alta sofisticazione (52% contro la media Ue del 34%);
- la quota di Pmi che hanno un livello di intensità digitale almeno di base (60% contro una media del 55%).

Restiamo indietro, però, nell'utilizzo dei Big Data, correlato ai bassi livelli di adozione dell'intelligenza artificiale, e all'adozione di software di pianificazione delle risorse d'impresa (Erp). Questo segnala che stiamo utilizzando la digitalizzazione ancorati al sistema produttivo del valore precedente e non agganciamo il vero "cuore" della rivoluzione digitale.

Sul quarto punto, quello della trasformazione digitale della Pa, accumuliamo luci e ombre. Se possiamo dire che abbiamo fatto passi in avanti sul tema della completezza dei servizi pubblici digitali per i cittadini (collocandoci al 20esimo) e il livello di sviluppo dei servizi rivolti alle imprese (20esimo), le performance peggiori sono rappresentate dall'uso sociale dell'innovazione. L'Italia è terzultima in Europa per quota degli utenti internet che interagiscono online con la Pa. Mentre sia sopra la media Ue sul fronte della disponibilità di open data (7° posto), l'assenza di indicatori nella sanità nella ricerca ci priva di informazioni sull'avanzamento in questo comparto.

25.2. *La ricerca sul mondo del lavoro*

È all'interno di questo quadro che si inserisce la ricerca che si pone dal punto di vista del mondo del lavoro, delle sue soggettività concrete e restituisce la percezione e la dimensione delle condizioni di lavoro e delle aspettative. Rappresentare questo "caleidoscopio in esplosione" di forme, in continua e cangiante modulazione, significa non solo "scegliere linguaggi" adatti ai tempi (cosa sempre necessaria) e neanche semplicemente "aderire alle richieste pavloviane" di recupero del salario rispetto alla perdita diretta del potere di acquisto ma ricercare il nuovo "senso" unitario di un "destino comune", la ricostruzione di un quadro "confederale" – per dirla in sindacalese – che faccia recuperare la capacità di costruzione di una dimensione di consapevolezza di un destino unico. È un processo complesso in una situazione di diversificazione delle professionalità, di sperimentazione di processi di parcellizzazione produttiva mai sperimentati, in presenza di una esplosione di senso della vita e di "dimensione" del rapporto tra vita e lavoro abilitati e generati dalle nuove forme che le tecnologie digitali hanno inoculato nel corpo vivo dei rapporti sociali.

È qui, a mio avviso, che la ricerca nei territori vasti e complessi di una categoria come la Slc-Cgil che rappresenta il crogiolo all'interno del quale le grandi sperimentazioni delle trasformazioni digitali producono cambiamenti che poi, sgocciolando nel resto delle attività, investono l'intera sfera produttiva, si possono

comprendere e “contrattare” forme di organizzazione del lavoro e riconoscimenti professionali che scaturiscono nelle trasformazioni produttive di confine. La ricerca, la comprensione dei processi che attraversano quasi tutti i contratti presenti in Slc-Cgil, può fornire elementi di comprensione, di conflitto e di accordo di nuova generazione.

Senza questa consapevole accettazione di quadro generale, che non può limitarsi alla pur obbligata descrizione delle condizioni schiavistiche di alcuni elementi simbolici di forme di nuovo *capolarato* che le reti digitali hanno introdotto, i processi di trasformazione risultano non indagabili e la necessità di ricomporre una dimensione di senso unitaria di fatto impossibile.

Fondamentale, quindi, comprendere lo “stato dell’arte” e da questa fotografia rilanciare un processo di comprensione profonda non solo dei rapporti sociali connessi a questa trasformazione, l’emersione di nuove e più variegiate forze produttive di valore – fino al riconoscimento del Lavoro Implicito come grande forma della produzione del valore nell’economia immateriale (Bellucci, Cini 2009) – ma l’emersione progressiva di un modo di produzione che supera quello fin qui sviluppato e conosciuto. Un modo di produzione che ha aperto una vera e propria “transizione” storica e sta determinando veri e propri “strappi” nei tessuti sociali, economici e politici delle società di inizio millennio.

È dal mondo del lavoro e dalla sua condizione materiale, infatti, che risiede, potremmo dire *nuovamente*, la possibilità (e la necessità) di piegare quello che avanza nella storia a dimensioni umanamente sostenibili e che inglobano un nuovo e più avanzato “grado di libertà” individuale e collettivo. Ma per far ciò occorre comprendere l’esistente e le tendenze in atto, generare quella capacità di “anticipo” che faccia maturare lo spazio per la generazione di una “cultura autonoma”, una visione “soggettiva”, il punto di vista del mondo del lavoro.

25.3. La composizione dei settori della categoria sindacale

La composizione contrattuale dei settori della Comunicazione, industrie grafiche e spettacolo (di riferimento per il sindacato della Slc-Cgil) è caratterizzata da una sorta di “piccola confederalità” che spaziano da settori meramente industriali a settori che potremmo definire vicini alla logica della Pubblica Amministrazione, passando per settori di infrastrutture strategiche e le aziende del settore della produzione culturale e dello spettacolo. L’articolazione contrattuale pone diverse questioni in termini di analisi ma rende interessante la comprensione di come i settori della Comunicazione, industrie grafiche e spettacolo siano tra quelli principalmente investiti dalle trasformazioni introdotte dalla digitalizzazione. È sufficiente pensare, ad esempio, a settori come la produzione di contenuti audiovisivi, i settori delle telecomunicazioni e dei servizi connessi, per terminare al settore postale investito dai processi di digitalizzazione della rete dei

servizi (sportelli) e la sua funzione connessa nella distribuzione logistica che, in parte, è svolta ancora dall'ex-monopolista postale.

L'inchiesta evidenzia, a livello generale, per tutti i settori, una composizione di genere con un 44,3% di maschi e il 54,4% di femmine. Interessante notare che l'1,3% preferisce non collocarsi nei due generi. Nei settori Comunicazione, industrie grafiche e spettacolo, la composizione risulta fortemente squilibrata nel settore industriale dei cartai, con il 71,8% di maschi contro il 28,2% di presenza femminile ma con nessuno che decide di non collocarsi tra i due generi; come nel settore della stampa, con un 54,3% di maschi e il 45,7% di femmine. Un quadro differente nei settori artistici con una inversione del rapporto maschi e femmine (41,5% e 56,6%). Significativo il dato che, invece, supera le percentuali nazionali tra chi preferisce non rispondere nella sua collocazione di genere che, nei settori artistici raggiunge il 1,9% e in quelli della comunicazione 1,8%.

La collocazione geografica dei settori della stampa risulta fortemente squilibrata a favore delle aree del Nord-Ovest e Nord-Est, rispettivamente del 45,7% contro un 36,3% a livello nazionale e del 38,6% contro il 21,3%. Significativa è la scarsissima presenza del settore nel Mezzogiorno. Anche il settore dell'informazione, con il 41,8% della presenza nel Nord-Ovest risulta sopra la meta nazionale.

Interessanti sono i dati dei titoli di studio. Se a livello nazionale i lavoratori con un titolo di studio di diploma rappresentano il 54% e i laureati il 33,9% nei settori industriali della fabbricazione della carta i diplomati rappresentano il 63,6% e i laureati il 9,9% mentre nei settori artistici i diplomati scendono al 40,8% e i laureati salgono al 53,6%, come pure nel mondo della comunicazione in cui raggiungono il 43,9%.

Contro un dato nazionale del 49,9% di lavoro intellettuale o impiegatizio, le figure professionali della categoria si concentrano in questa fascia per l'80,5% tra i lavoratori della comunicazione, il 55,7% nel settore della stampa, arrivando fino al 22,7 nel settore della carta dove il 76,7 è una figura operaia. Inoltre, mentre a livello nazionale gli addetti a impianti fissi di lavorazione rappresentano il 5,9% nel settore della carta raggiungono il 40,5% e nella stampa il 14,3%, stessa percentuale degli operai qualificati. Significativo il 40,9% di lavoro esecutivo d'ufficio raggiunto nell'informazione e comunicazione contro il 18,0% a livello nazionale.

La tipologia di contratti applicati, che a livello nazionale si attesta al 70,1% di tempo indeterminato a tempo pieno, al 16,6% a tempo parziale e al 13,3% con contratti atipici, vede i settori industriali cartai all'84,6% per il tempo indeterminato, quelli della stampa al 79,7%, nettamente superiori, per poi scendere al 64,4% nell'informazione e solo al 48,8% nei settori artistici, dove le condizioni sono più precarie. La durata contrattuale degli intervistati, inoltre, segnala una stabilità superiore alla media con un 74,2% che supera i 10 anni di lavoro nell'impresa nei settori cartai, un 66,7% nella stampa e un 72,4% nella comunicazione, contro una media del 64,8% a livello nazionale. Scende al 56,6%, però, nei settori artistici e sportivi. In termini di dimensioni d'impresa è significativo segnalare

una dimensione “artigianale” del settore artistico, sportivo e di intrattenimento, con significative percentuali per imprese con 1-9 dipendenti (il 5,8% contro lo 0,6% a livello nazionale) e solo il 40,7% di imprese, contro il 66,9% a livello nazionale, che si attestano oltre i 250 dipendenti. Significativo, inoltre, sia il dato nazionale del 19,2% che non conosce la dimensione della propria impresa (analogo a quello dei settori artistici con un 19,8%) mentre solo il 7,2% nel settore informazione e comunicazione non conoscono la dimensione della loro impresa.

Anche sul rischio di impresa abbiamo dati differenziati tra i diversi comparti anche se tutti si attestano con un rischio di impresa superiore alla media nazionale. Mentre a livello generale, infatti, il 17,4% del campione afferma di vedere rischi di chiusura, nella categoria si va dal 25,9% per i settori della comunicazione, al 27,3% per i settori industriali della carta e al 30,4% di quello della stampa per arrivare a ben il 40,9% per le attività artistiche e di intrattenimento. È inoltre nei settori maggiormente oggetto di investimenti che si segnala il rischio di riduzione del personale con un 82% di possibilità nei settori della comunicazione e del 74,3% in quello delle attività artistiche contro un 68,6 a livello nazionale.

25.4. *Il lavoro e la tecnologia*

Come abbiamo visto nella percezione della possibilità di crisi, i settori più investiti dalla digitalizzazione rischiano di essere più esposti a ristrutturazioni e/o chiusure. La percezione del rapporto con il vincolo tecnologico è molto interessante anche se il dato, vista la chiusura dell’inchiesta prima del lancio da parte di OpenAI di ChatGPT nel novembre del 2022, meriterebbe un supplemento di indagine. Molti lavoratori, infatti, stanno scoprendo in questi mesi la qualità di fondo delle tecnologie digitali che è racchiusa nella sua “capacità ubiqua” di collocarsi in ogni aspetto relazionale e produttivo (Bellucci, 2005). Una percezione, quella del rapporto tra lavoro e sistemi macchinici che è molto più chiara ed evidente nei settori industriali e, fino a poco fa, totalmente ignorata in quelli artistici e di intrattenimento. Chissà cosa direbbero oggi quei lavoratori di quei settori. Se nei settori industriali, infatti, l’aumento dei ritmi di lavoro determinato dalle macchine è percepito dal 55,1% dei cartai e dal 20,3 nei settori della stampa (contro un 11,7% a livello nazionale che la dice lunga sullo stato dei nostri settori produttivi) raggiunge il solo 2,6% in quelli artistici che affermano di non avere mai percezione che il loro ritmo di lavoro sia legato a quello di un sistema macchinico (94,7% contro l’81,1% del dato nazionale).

Anche il rapporto con i programmi informatici sembrerebbe sottovalutato e, anche per questo, sarebbe interessante una discussione e una inchiesta sulla “differente percezione” dei sistemi macchinici che, quando smaterializzati, non sono più percepiti come tali anche se sono quelli attraverso i quali avviene la “produzione”. È l’abbaglio che non ha mai fatto percepire il salto al *Taylorismo Digitale*

(Bellucci, 2005) che rappresenta il più importante salto qualitativo in termini di organizzazione del lavoro degli ultimi 30 anni. Solo nel settore della informazione, infatti, la percezione del ruolo del software come “sistema macchinico”, vincolante, che determina i ritmi, raggiunge il 31,3% superando il dato nazionale del 21,9%.

Negli anni della pandemia abbiamo vissuto un’accelerazione delle forme dell’organizzazione del lavoro. L’aspetto più eclatante è stato rappresentato dall’introduzione del cosiddetto smartworking o meglio del *telelavoro*. Sulle forme di tale nuova modalità si è scritto tanto e tanto si scriverà. Una cosa che è emersa, sicuramente, è la richiesta di una maggiore elasticità nel processo produttivo, una forma richiesta anche e, spesso, soprattutto dal mondo del lavoro che ha dimostrato che i modelli di organizzazione resi disponibili dalle tecnologie digitali della rete possono essere “piegati” alle necessità anche dei singoli, apportando forme di lavoro in grado di integrarsi nel ciclo tanto quanto quelle “formali e tradizionali”. Ovviamente non tutto il lavoro può essere trasformato in telelavoro e il processo di annullamento e smaterializzazione degli stessi confini condivisi comporta una perdita di connessione umana sulla base della quale molto poggiava la capacità di contrattazione collettiva e di riconoscimento sociale. È interessante, però, verificare le condizioni che hanno portato nella categoria a siglare diversi contratti specifici con risultati interessanti. Se a livello nazionale, considerando le attività “telelaborabili” (che potrebbero essere svolte del tutto o in parte da remoto), le professioni interessate potenzialmente alla trasformazione si attestano al 58,7% (contro un 41,3% considerate non “telelaborabili”), nei settori oggetto di analisi il dato è maggiore (ad eccezione della fabbricazione di carta dove scende al 31,3%) con alta possibilità di attività telelaborabili nel settore della stampa (64,3%), nello spettacolo (74,6%), per arrivare al 94,1% nei settori dell’Informazione e comunicazione.

Significative sono le percezioni sulla possibilità che il proprio lavoro sia sostituibile da una tecnologia. A livello nazionale il 79,0% pensa che la cosa sia impossibile e il 13,2% lo ritiene possibile. Nei settori industriali il dato sale al 15,8% per la carta e al 19,7% per la stampa; nel settore della comunicazione si attesta al 15,7% ma scende al 9,5% nei settori artistici. La percezione del miglioramento della propria condizione di lavoro attraverso lo sviluppo tecnologico è ben radicata: il 73,8% nei settori a stampa, il 68,1% nella comunicazione e il 67,1% nella carta, scende al 49,0% nei settori artistici contro un 59,1% del dato generale. Questo dato in parte stride con la consapevolezza (41,2% nella carta, 38,7% nella comunicazione) che la tecnologia incrementerà i ritmi di lavoro (33,8% a livello nazionale) mentre solo il 16,0% pensa che ciò si concretizzerà nei settori artistici e in quelli della stampa (30,3%).

Questi dati sembrano disgiunti dalla realtà degli investimenti. Per gli intervistati, infatti, negli ultimi due anni risultano significativi gli scarsi investimenti in tecnologia o strumenti. Se a livello nazionale il 41,3% afferma che nella sua

azienda non si sono prodotti investimenti tecnologici, nella categoria il dato raggiunge il 54,6% nel settore cartai e il 51,7% nei settori artistici. Solo il settore della comunicazione (quello anche potenzialmente interamente “telelaborabile”) supera la media nazionale con i molti investimenti che raggiungono il 25,1% contro il 21,2 a livello nazionale. Questo dato è “confortato” dagli investimenti in nuovi prodotti o servizi che solo nel settore della comunicazione supera il dato nazionale del 19,3% con un 26,3%.

25.5. *La formazione*

Anche in presenza, o forse proprio per questo dato, di uno scarso livello di innovazione nelle imprese, la percezione che il mondo stia accelerando era presente anche prima dell’arrivo delle Intelligenze Artificiali Generative come ChatGPT. Il dato inquietante (e che pone la formazione continua come il tema più significativo in un momento di così importante cambiamento dei sistemi produttivi nel mondo) solo poco più del 52% del campione intervistato a livello nazionale afferma di aver svolto della formazione finanziata dall’azienda (52,0%) ma nei settori oggetto di analisi ben il 65,7% (stampa), il 63,1% (carta) e il 50,7% (figure artistiche) non hanno ricevuto alcuna formazione. Solo nell’informazione e comunicazione il dato della formazione supera quello nazionale ma di poco (50,8%).

Il dato è rafforzato da quello sul miglioramento dell’ambiente all’interno della propria impresa. Se a livello nazionale la richiesta di “farsi carico” del tema della formazione rappresenta il secondo tema per rilevanza con il 29,4% degli intervistati che segnalano la necessità che il sindacato si faccia carico del tema, nelle categorie della Comunicazione, industrie grafiche e spettacolo il dato sale al 30,6 nei cartai, al 30,0% nella comunicazione, al 38,0% nelle figure artistiche e al 44,8% nella stampa. Un bisogno di formazione e qualificazione che non può essere ignorato da un gruppo dirigente che guarda con prospettiva al futuro.

25.6. *Il salario e le tendenze dell’orario di lavoro*

La distribuzione salariale della categoria è, sostanzialmente, in sintonia con la media generale. La fascia maggiormente rappresentata, a livello complessivo, per tutti i settori, è quella compresa tra i 20.001 e i 25.000 euro (il 24,1%). I settori della Comunicazione, industrie grafiche e spettacolo si attestano in maniera analoga anche se il dato appare più concentrato con il 29,9% dei settori cartai, il 40,3% dei settori della stampa, il 24,8 di quelli della comunicazione – tutti superiori alla media – e una concentrazione maggioritaria nel mondo artistico nella fascia tra 15.001 e 20.000 euro (con un 19,1% contro un 20,7% a livello nazionale).

Interessante è anche la dinamica salariale nella categoria durante la pandemia.

Se il dato generale relativo al reddito, infatti, è in diminuzione per il 23%, nel settore di fabbricazione della carta la diminuzione si attesta intorno al 20,9% e per il 71,2% è indicato come stabile (contro il 67,2% del dato generale), abbiamo un crollo generale nei settori delle attività artistiche con il 47,1%, più del doppio del dato generale. Il settore della stampa con il 29,9% e quello della comunicazione (25,7%) si collocano comunque sopra la media generale.

Anche la quantità di lavoro, durante il periodo pandemico, è mutata e non in maniera univoca. In presenza di una riduzione generale del 10,4%, nei settori dello spettacolo la riduzione ha raggiunto quasi un terzo, con un 31,1%, e nei settori della stampa raddoppia il dato nazionale con un 21,5%. In aumento, invece nel comparto comunicazione con un 30,3% contro il 28,5% del dato nazionale.

In termini qualitativi le scadenze rigide del lavoro nei comparti della categoria seguono più o meno le medie nazionali con leggere flessioni nei comparti industriali ove la rigidità dell'organizzazione tayloristica mantiene una sua inerzia e le attività artistiche e di intrattenimento godono di una qualche flessibilità maggiori. Cosa che si riscontra nella percezione del ritmo eccessivo che, nei settori industriali, segue la media nazionale (35,4% contro il 35,7%) che scende al 30,3% nella comunicazione, al 25,1% nelle attività artistiche e ben al 18,0% in quello della stampa.

25.7. Il rapporto con il sindacato

Interessanti risultano i dati relativi al sindacato, alla sua percezione e alla relazione con il campione. Il dato generale che indica nel 87,3% le persone che mai contrattano personalmente le condizioni di lavoro fa percepire come sia ancora centrale la contrattazione collettiva. Nei settori artistici la quota scende con un 21,2% che contratta spesso la propria condizione. Sopra la media nazionale si attestano sia i settori della stampa (14,3) e della comunicazione (16,0%) ma sotto quelli dell'industria cartacea (11,3%). Anche la semplice conoscenza del contratto nazionale di riferimento della propria azienda evidenzia la mancata conoscenza per circa metà del campione, con un dato oltre la media nazionale (48,1%) solo nel settore della stampa (52,2%) e della comunicazione (48,7%) mentre sotto la media restano la carta (45,4%) e il mondo delle figure artistiche (45,7%). Le persone che conoscono in maniera approfondita il proprio contratto nazionale di lavoro, invece, rappresentano circa un decimo del mondo del lavoro intervistato (che poi è già un mondo di riferimento sindacale!). Abbiamo l'8,8% a livello nazionale con un ben 11,9% nelle cartiere (+3,1% sul livello nazionale), un 10,1% nelle figure artistiche e in 9,5% nella comunicazione ma solo un 2,9% nella stampa (comunque valori bassi che mostrano l'importanza di una maggiore conoscenza dei Ccnl).

Un dato particolarmente curioso riguarda quello della conoscenza o meno della contrattazione aziendale. A livello nazionale più di quattro lavoratori su

dieci (il 42,3%) non sa se nella sua azienda è presente un accordo aziendale. Le cose vanno meglio nei cartai (31,7%) nella stampa (37,1%) nella comunicazione (31,6%) – dove comunque uno su tre non conosce se c'è un contratto di secondo livello – mentre nei settori dello spettacolo si raggiunge il 51,9%.

Significativo il dato delle iscrizioni sindacali, un dato che spinge alla necessaria discussione sulle geografie delle categorie proprio per la possibilità di costruzione di identità forti dalle quali partire per ricostruire un senso confederale non calato dall'alto. Nel settore dei cartai sono iscritti al sindacato il 37,7% degli intervistati che dichiarano di lavorare nel settore e il 33,8% dice di non sapere a quale categoria sindacale faccia riferimento. Nei settori della comunicazione e delle attività artistiche il dato sale al 40,1% per arrivare, nella stampa, al 51,1%.

Anche la motivazione dell'iscrizione si concentra nei settori oggetto di analisi nelle due motivazioni generali, la tutela dei diritti come lavoratore che a livello nazionale si attesta al 38% nei settori industriali sale al 51,1% nei cartai e al 40,4% nella stampa per scendere, ma sempre superiore alla media, al 38,9% nella comunicazione e al 38,6% nelle figure artistiche; la affermazione di diritti universali di tutela che a livello nazionale si attesta al 42,4% nei settori oggetto di analisi è pari al 38,2%, 44,7%, 48,4% e 35,4%, rispettivamente nei settori cartai, stampa, comunicazione e delle figure artistiche. La rinuncia all'iscrizione a causa dei costi elevati risulta fondamentale nel comparto della stampa (46,7%) e la mancata conoscenza delle attività sindacali (47,5%) ostacola l'iscrizione per quanto riguarda le figure del mondo artistico e sportivo.

In ogni caso emerge come fondamentale la partecipazione diretta alle attività delle assemblee sindacali che rappresentano l'attività maggiormente seguita dai lavoratori (47,5%), mentre poco più di un quarto degli intervistati afferma di non aver mai partecipato ad una iniziativa sindacale nell'ultimo anno. Inoltre, i contatti con il sindacato passano per la stragrande parte attraverso i rappresentanti sindacali. Se a livello nazionale il dato è del 62,3%, si attesta al 68,3% e al 67,6% nelle industrie cartarie e di stampa; al 66,2% nella comunicazione e sotto il dato nazionale (al 58,4%) nel mondo artistico.

Importante ma ancora sottoutilizzata la strumentazione web che vede a livello nazionale solo un 14,9% ma un sottoutilizzo nei settori industriali della categoria (9,3% nei cartai e addirittura al 7,4% nella stampa), con un recupero nei settori artistici al 12,9 e un dato superiore alla media in quelli della comunicazione.

Probabilmente questo dato è fortemente influenzato dalla forma e dall'utilizzo delle strutture informatiche online. I siti sindacali, quasi sempre, risultano “unidirezionali”, di natura meramente informativa e mai capaci di favorire la creazione di “comunità” che sappiano riconoscersi e/o organizzarsi. Questo territorio d'azione risulterà fondamentale nei prossimi anni. La logica dei dati, su cui basare le decisioni, dovrà ricostruire la forma dello stare insieme e innervare i nuovi modelli organizzativi.

Una considerazione particolare è quella sul cambiamento auspicato nella atti-

vità del sindacato all'interno dell'azienda ma che per me si ripercuote sulla forma del contratto nazionale. Risulta, infatti, che oltre i due terzi degli intervistati segnalino la necessità di intervento sull'inquadramento e la retribuzione. Questo, a mio avviso, è fortemente condizionato dalle mutazioni di mansioni e professionali derivanti dai cambiamenti in atto e che derivano dal massiccio e progressivo utilizzo di tecnologie digitali che mutano le professioni e i cicli produttivi. I contratti nazionali devono essere ancorati ai processi reali e superare le forme con le quali il lavoro era stato inquadrato nei decenni passati.

È nell'aumento dei salari, il contrasto alla precarietà e nella difesa dell'occupazione che gli intervistati vedono centrale il confronto con le istituzioni. Sembra emergere la tendenza di individuare come "controparte" più le istituzioni che le aziende, rafforzando, con ciò, la necessità di individuare una controparte che sappia costruire una "cornice" all'interno della quale esperire le forme del conflitto moderno. Per il 68% a livello nazionale degli intervistati il salario si deve rivendicare al governo. Il dato sale al 70,1% nei cartai e al 73,1% nelle aziende di stampa, per scendere sotto la media nazionale nella comunicazione 63,6% e 62,8% nelle figure artistiche.

La maggioranza, in ogni caso, indica ancora nel contratto nazionale di lavoro lo strumento principale di azione e ne chiede un suo rafforzamento. È così per il 62,7% degli intervistati e il 59,2% dei cartai, il 65,2 degli addetti al settore della carta, al 65,1 delle figure artistiche e al 62,0% del comparto comunicazione.

Importante sottolineare, infine, la richiesta di maggiori servizi tra cui spunta sia l'assistenza legale (sempre più importante per la frammentazione aziendale e anche per la qualità delle forme di ristrutturazioni aziendali) sia l'assistenza per il reinserimento lavorativo. Nel primo caso richiedono uno sforzo sul campo legale il 45,1% del campione nazionale ma il 51,7% nel mondo dell'industria cartai, il 45,6% e il 45,5 di stampa e comunicazione e il 44,2% del mondo artistico. Nel secondo caso il supporto al reinserimento viene richiesto dal 44,7% a livello nazionale, dal 50,3% dei cartai, il 54,4% del settore della stampa, il 50,1% della comunicazione e il 41,6% del mondo artistico.

Riferimenti bibliografici

- Anders G., 1963, *Die Antiquiertheit des Menschen*, 1956; trad. It. *L'uomo è antiquato*, Roma, Bollati Boringhieri.
- Bellucci S., 2005, *E-Work. Lavoro, rete, innovazione*, Roma, Derive e Appodi.
- Bellucci S., Cini, M., 2009, *Lo Spettro del Capitale, Per una critica all'economia della conoscenza*, Torino, Codice Edizioni.
- Bellucci S., 2019, *AI-Work. La digitalizzazione del Lavoro*, Milano, Jaca Book.
- Desi 2023, *2030 Digital decade. Report on the state of the digital decade 2023*, <https://digital-strategy.ec.europa.eu/it/policies/desi>.

26.

Istruzione, formazione e ricerca

*Emanuele Toscano**

Introduzione

Nel presente capitolo sono presentati i dati e alcune elaborazioni relative ai settori dell'istruzione, della formazione e della ricerca.

Nella prima parte è illustrata la composizione del campione rispetto ad alcune variabili quali il sesso, l'età, il titolo di studio, la distribuzione geografica, l'incidenza del lavoro atipico, la distribuzione dei rispondenti nei sotto-settori (scuola, università, Afam, ricerca, formazione). Sono poi analizzati alcuni aspetti delle condizioni di lavoro, così come il grado di autonomia percepito e la soddisfazione (e insoddisfazione) per alcuni aspetti del proprio lavoro. Seguono alcune considerazioni relative al lavoro da remoto.

Nella seconda parte è descritto il rapporto con il sindacato e sono analizzate le priorità su temi, azioni e servizi rispetto a cui il sindacato dovrebbe intervenire con maggiore determinazione.

26.1. Il campione

Il totale dei questionari validi raccolti dall'inchiesta è stato 31.014. Di questi, 4.178 sono relativi ai settori dell'Istruzione, Formazione e Ricerca, il 13,5% del totale. All'interno di questo insieme, vi è una piccola parte, 234 casi, di iscritti alla categoria della Federazione dei Lavoratori della Conoscenza (Flc-Cgil) che però indicano, nell'ambito della loro professione, un settore diverso da quello di Istruzione, Formazione e Ricerca.

La tabella 26.1 mostra che il campione raggiunto si caratterizza per una forte prevalenza femminile, il 71,8% di donne e il 25,1% di uomini. Il settore con un'incidenza di lavoratrici più elevata è quello della scuola (74,9%), mentre l'incidenza maggiore di lavoratori maschi si ha nel sotto-settore della ricerca (47,6%).

* Professore associato di Sociologia Generale, Università degli Studi G. Marconi.

Tab. 26.1 - *Distribuzione dei questionari nel settore Istruzione, Formazione e Ricerca, per genere*

	Maschi	Femmine
Scuola	22,2	74,9
Università	36,2	59,6
Afam	47,4	51,3
Ricerca	47,6	49,4
Formazione professionale	22,3	73,8
Istruzione, Formazione e Ricerca n.a.s.	26,5	71,4
Totale	25,1	71,8

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Coerentemente con i dati complessivi dell'inchiesta, anche per quanto riguarda il settore dell'Istruzione, della formazione e della ricerca l'incidenza dei questionari provenienti dalle regioni del Nord è stata decisamente preponderante: da queste ultime, infatti, provengono oltre la metà dei questionari. Un quarto circa dalle regioni del Centro e il 18,1% dal Mezzogiorno.

Il campione raggiunto si caratterizza, rispetto alla variabile dell'età, per una distribuzione concentrata nelle classi più alte: il 38,5% ricade nella classe 50-59 anni e il 35% in quella 35-49 anni. Il 18,7% dichiara di avere 60 anni o più (con un'incidenza maggiore rispetto al campione in generale, dove questa classe di età rappresenta il 10,9). Solamente il 7,7% ha fino a 34 anni.

Per quel che riguarda i titoli di studio, vista anche la peculiarità del settore oggetto dell'analisi, sono concentrati sui livelli terziari dell'educazione: il 69,1% ha un titolo universitario o successivo, il 29% ha una qualifica professionale o un diploma e solo l'1,5% un titolo fino alla licenza media.

La maggior parte dei rispondenti ha un contratto a tempo indeterminato full-time (70,2%) o part-time (8,2%), mentre il 20,8% ha un contratto atipico: un dato importante da sottolineare, anche a fronte di un 13,3% di lavoratori atipici presenti nel complesso dell'inchiesta. Nel blocco del lavoro atipico, infatti, la categoria sindacale in cui maggiore è la presenza di lavoratori e lavoratrici con contratti a termine è proprio l'Flc¹. L'88,7% dei rispondenti lavora per il settore pubblico, e il 2% per imprese controllate da enti o amministrazioni pubbliche. Il 4,7% per settore privato ed il 4,5% per enti del terzo settore (cooperative, associazioni, imprese sociali).

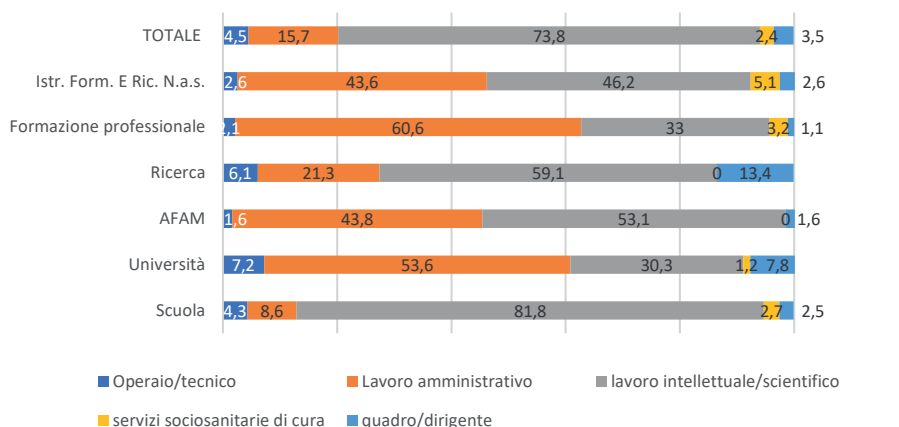
Come mostrato dal grafico 26.1, nel settore istruzione, formazione e ricerca hanno risposto soprattutto insegnanti e chi svolge un lavoro intellettuale e/o scientifico (il 73,8%). Il restante dei rispondenti intercettati lavora nell'ambito

¹ Per una analisi del lavoro atipico intercettato dall'inchiesta si rimanda al capitolo 6 del presente volume.

amministrativo (15,7%), come tecnici e operai (4,5%) e una piccola quota come quadri e dirigenti (3,5%).

La ripartizione nei sotto-settori è comunque differenziata, con alcune professioni che prevalgono maggiormente rispetto alle altre, come ad esempio il lavoro amministrativo nei settori dell'università e della formazione professionale, così come l'incidenza sopra la media, rispetto alle risposte raccolte dall'inchiesta nel suo insieme, di quadri e dirigenti nel sotto-settore della ricerca.

Graf. 26.1 - Distribuzione per sotto-settore e per professione (%)



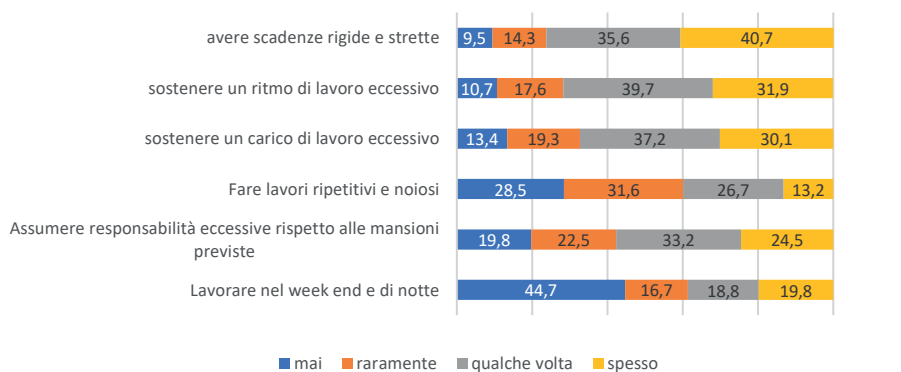
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

26.2. Le condizioni di lavoro, autonomia e soddisfazione

Come già emerso in molte delle ricerche svolte negli ultimi anni tra i lavoratori e le lavoratrici del settore della scuola, della formazione e della ricerca², scadenze rigide e strette (40,7%), ritmi (31,9%) e carichi eccessivi (30,1%) sono condizioni di lavoro affrontate “spesso” dai rispondenti raggiunti dall'inchiesta. Uno su quattro dichiara di doversi assumere spesso responsabilità eccessive rispetto alle mansioni previste, e quattro rispondenti su dieci si trovano qualche volta o spesso a svolgere lavori ripetitivi e noiosi. Infine, un lavoratore su cinque dichiara di lavorare spesso durante la notte e nei fine settimana (cfr. graf. 26.2).

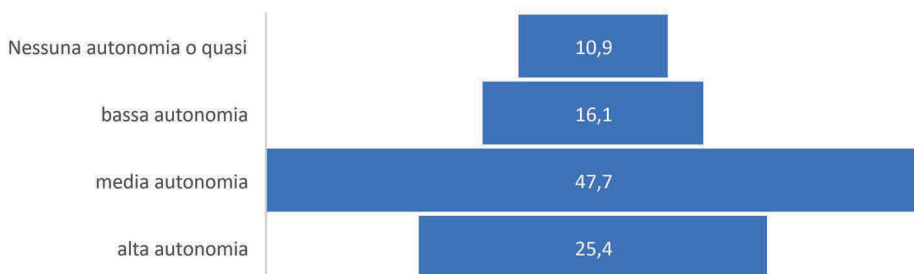
² Si vedano, in particolare, le ricerche commissionate dall'Flc e svolte sugli insegnanti (Di Nunzio, Pedaci, Pirro e Toscano 2020) delle scuole e sul personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario degli atenei (Di Nunzio, Pedaci, Pirro e Toscano 2022) in Italia durante la pandemia. Si veda inoltre la ricerca, sempre commissionata dall'Flc, svolta sui precari del settore universitario nel 2014 (Giancola, Gruning e Toscano 2016; Giancola e Toscano 2017).

Graf. 26.2 - Condizioni di lavoro (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Graf. 26.3 - Grado di autonomia (%)

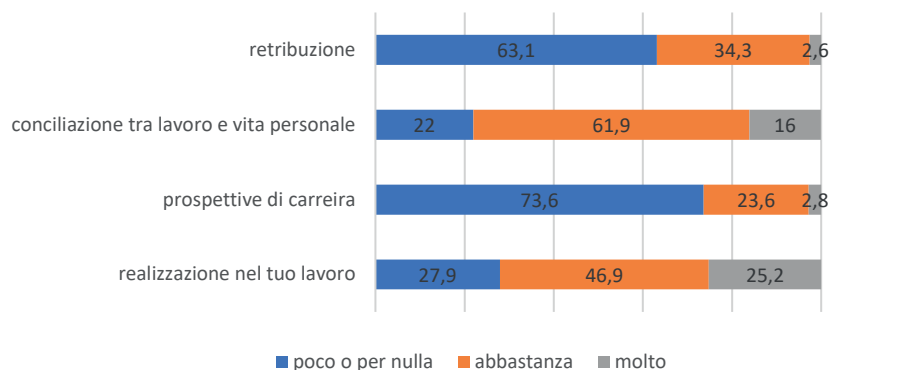


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Di converso, in generale il settore si caratterizza per un tasso di autonomi e di controllo sul proprio lavoro percepito come molto elevato. Un rispondente su quattro dichiara, infatti, di avere un alto grado di autonomia e di controllo sul proprio lavoro, e quasi la metà (il 47,7%) valuta questo aspetto come medio. Solo il 10,9% percepisce nessuna autonomia e nessun controllo sul proprio lavoro (graf. 26.3).

I rispondenti del settore dell'istruzione, della formazione e della ricerca mostrano livelli di soddisfazione tendenzialmente bassi rispetto ad alcuni aspetti del proprio lavoro. In particolare, le prospettive di carriera sono per nulla o poco soddisfacenti per il 73,6% dei rispondenti, così come la retribuzione, giudicata poco o per nulla soddisfacente dal 63,1% dei rispondenti. Abbastanza soddisfacenti sono invece considerati gli aspetti legati alla realizzazione nel lavoro (dal 46,9% dei rispondenti) e quelli relativi alla conciliazione tra lavoro e vita personale (il 61,9%) (graf. 26.4).

Graf. 26.4 - grado di soddisfazione sui seguenti aspetti (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

26.3. Il lavoro da remoto

Al momento della rilevazione, realizzata tra maggio e settembre del 2022, l'80,4% dei rispondenti non svolgeva lavoro da casa. L'8,6% svolgeva lavoro da casa un giorno a settimana, mentre un rispondente su dieci lavorava invece più di un giorno a settimana da casa (da 2 a 5).

Considerando l'equilibrio ideale tra lavoro da casa e in presenza, quasi 6 rispondenti su 10 ritengono sia meglio lavorare sempre in presenza (59,4%) mentre il 21,4% ritiene sarebbe opportuno lavorare da casa 1 o più giorni a settimana. Uno su dieci non sa dare una risposta in merito. Relativamente a questo aspetto, sono soprattutto chi svolge un lavoro amministrativo ad essere convinto di poter svolgere il proprio lavoro da casa, mentre chi svolge una professione intellettuale e/o scientifica (insegnanti, docenti, professori e ricercatori) considerano per il 65,4% dei casi lavorare sempre in presenza e/o sul luogo di lavoro.

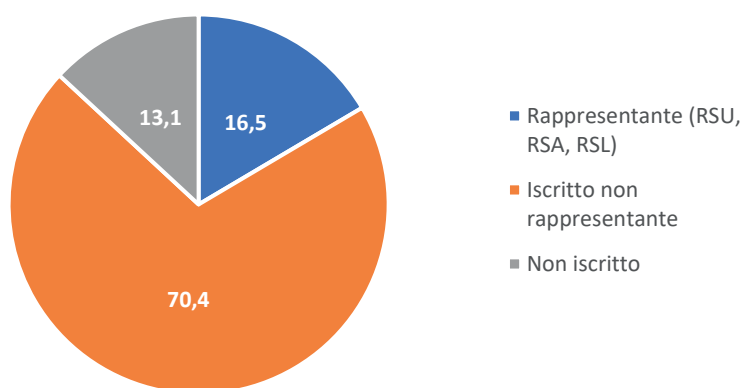
26.4. Il rapporto con il sindacato

Come largamente sottolineato altrove³, l'inchiesta si caratterizza da una sovrarappresentazione di lavoratori e lavoratrici iscritti al sindacato, nello specifico la Cgil. Questo perché l'inchiesta aveva tra i suoi obiettivi quello di analizzare la platea potenzialmente raggiungibile dal sindacato, generando però un *bias* ri-

³ In particolare, confronta l'introduzione a cura di Daniele di Nunzio ed il capitolo 2, in cui sono presentati i tratti essenziali dell'inchiesta di massa.

spetto ai dati relativi alla rappresentanza, fortemente sbilanciati verso tassi di sindacalizzazione molto alti se comparati con l'universo dei lavoratori e delle lavoratrici in Italia. Per quanto riguarda il caso dei settori dell'istruzione, della formazione e della ricerca, infatti, il 70,4% dei rispondenti dichiara di essere iscritto al sindacato, e di questi la metà dichiara la sua iscrizione alla Flc-Cgil. Inoltre, il 20,2% dichiara di essere iscritto alla Cgil senza però specificare la categoria e il 4,5% dichiara la propria appartenenza a categorie diverse dall'Flc. Il 16,5% sono anche rappresentanti sindacali (Rsu, Rsa o Rls). Solamente il 13,1% non è iscritto a nessun sindacato (graf. 26.5).

Graf. 26.5 - Rappresentanti, iscritti e non iscritti (%).



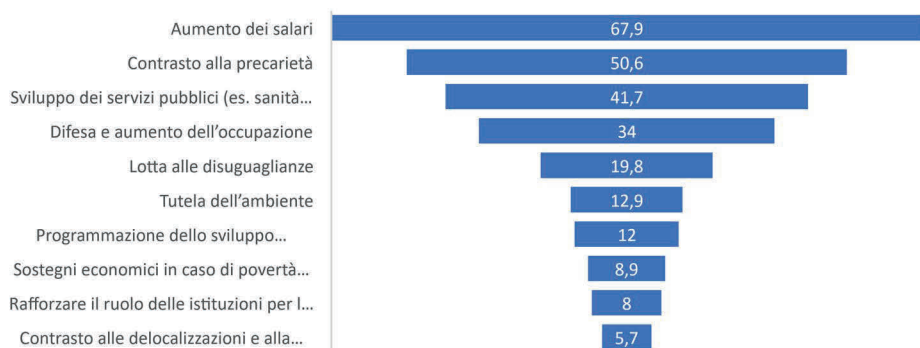
Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Riguardo alle criticità che emergono rispetto al proprio ente che possono essere migliorate, i rispondenti evidenziano come priorità, coerentemente con quanto affermato più sopra, la necessità di un aumento delle retribuzioni come azione prioritaria (77% delle risposte), mentre la seconda priorità chiaramente evidenziata è relativa all'aumento delle stabilizzazioni (39,2%). Terza priorità, in ordine di importanza, è invece relativa ad un investimento in formazione professionale (33,2%).

Rispetto ai temi su cui il sindacato dovrebbe intervenire con maggiore determinazione nel confronto delle istituzioni, il grafico 26.6 mostra una chiara prevalenza del tema salariale, considerato prioritario per il 67,9% rispetto alle altre opzioni, cui seguono il contrasto alla precarietà (50,6%) e lo sviluppo di servizi pubblici (41,7%).

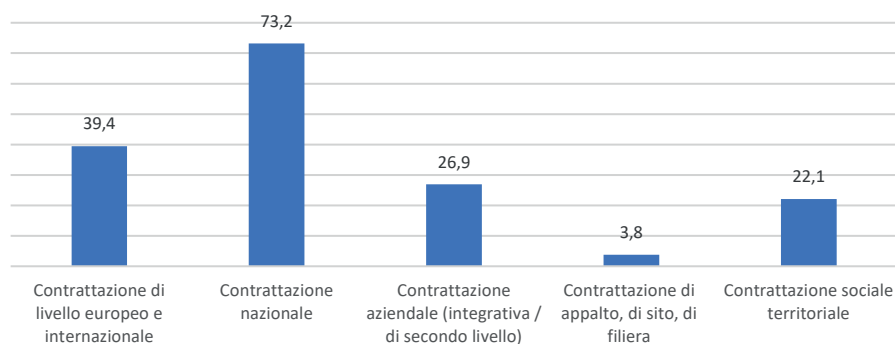
Per quanto riguarda le azioni che il sindacato dovrebbe rafforzare, emerge chiaramente una priorità rispetto alla contrattazione nazionale, considerata nettamente prioritaria per il 73,2% dei casi (graf. 26.7).

Graf. 26.6 - Temi su cui il sindacato dovrebbe intervenire con più forza (%) (possibili più risposte)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Graf. 26.7 - Azioni che sindacato dovrebbe rafforzare (%) (possibili più risposte)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Graf. 26.8



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Infine, rispetto ai servizi che, per i rispondenti, andrebbero potenziati, il grafico 26.8 mostra una netta prevalenza dei servizi legati all'assistenza legale, ad esempio in caso di vertenze. Anche in questo caso, erano possibili più risposte a questa domanda, e questa opzione è stata considerata come prioritaria raccogliendo il 46,5% delle risposte. Anche il potenziamento di servizi sociali, relativi ai trasporti, alla scuola o alla casa è considerato prioritario, con quasi il 40% di risposte, cui seguono i servizi a sportello (online o telefonici) e quelli relativi all'assistenza per il reinserimento lavorativo (entrambi al 31%).

Bibliografia

- Di Nunzio D., Pedaci M., Pirro F., Toscano E. (2020), *La scuola «restata a casa». Organizzazione, didattica e lavoro durante il lockdown per la pandemia di Covid-19*, Working Papers della Fondazione di Vittorio, n. 2/2020.
- Di Nunzio D., Pedaci M., Pirro F., Toscano E. (2022), *Il lavoro agile del personale Tecnico, Amministrativo e Bibliotecario degli atenei statali: un'indagine sull'esperienza delle lavoratrici e dei lavoratori*. Working Papers della Fondazione di Vittorio, n. 3/2022.
- Giancola O., Grüning B., Toscano E. (2016), *L'università dei precari: La destrutturazione di un ruolo e le strategie individuali di risposta*, in Pellegrino, V. (a cura di), *(R)esistenza precarie*, Verona: Ombre Corte: 89-98.
- Giancola O., Toscano E. (2017), *Tra passione e sopravvivenza. Prospettive, condizioni e aspettative dei lavoratori della conoscenza negli atenei italiani*, in Coin, F., Giorgi, A., Murgia, A. (a cura di) *In/ disciplinate: soggettività precarie nell'università italiana*, Venezia, Cà Foscari: 25-41.

Professionista oggi.
 Inchiesta sul professionismo autonomo in Italia
 Daniele Di Nunzio, Emanuele Toscano*

Introduzione

Questo capitolo si iscrive all'interno di un lungo e consolidato rapporto di ricerca e azione sui professionisti autonomi ad alta qualifica intrapreso anche in collaborazione con le strutture sindacali della Cgil. Le ricerche sono state condotte a livello nazionale e con approfondimenti di settore¹ con il fine di comprendere le specificità di queste lavoratrici e lavoratori e alimentare una discussione all'interno delle strutture sindacali per riflettere con gli stessi attori e con le associazioni per coinvolgerli nei percorsi di rappresentanza.

Questa ricerca è stata promossa da Apiqa, Filcams e Cgil Nazionale e condotta dalla Fondazione Di Vittorio, in collaborazione con tutte le categorie sindacali della Cgil, e si collega ad un più ampio lavoro di inchiesta promosso dalla Cgil Nazionale, rivolta a tutto il mondo del lavoro, con qualsiasi forma contrattuale e in ogni settore pubblico e privato. L'inchiesta "Professionista oggi" è un'inchiesta autonoma ma collegata al più ampio percorso di inchiesta promosso su tutte le tipologie contrattuali². Il numero di questionari qui considerato proviene dai rispondenti che si dichiarano professionisti autonomi (in partita iva) ed è in aggiunta ai 31.014 che sono stati considerati per l'inchiesta su tutte le professioni. Il questionario, pur riprendendo alcune tematiche sviluppate dall'inchiesta su tutte le figure professionali, si differenzia per la maggior parte delle domande,

* Daniele Di Nunzio: Responsabile Area Ricerca, Fondazione Di Vittorio; Coordinatore scientifico dell'Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori. Emanuele Toscano: Professore associato di Sociologia Generale, Università degli studi Guglielmo Marconi.

¹ In particolare, si vedano alcune delle precedenti ricerche sul professionismo autonomo: Di Nunzio D., Ferrucci G., Leonardi S., 2011, *I professionisti. A quali condizioni?*, Ires, Rapporto di ricerca; Di Nunzio D., Toscano E., *Vita da professionisti*, Rapporto di ricerca, Associazione Bruno Trentin, Aprile 2015; Di Nunzio D., Ferrucci G., Toscano E., 2017, *Vita da artisti. Ricerca nazionale sulle condizioni di vita e di lavoro dei professionisti dello spettacolo*, Report di ricerca, Roma, Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

² Il questionario utilizzato è diverso da quello dell'inchiesta nazionale per tutte le altre figure contrattuali.

nell'esigenza di approfondire le condizioni e le aspettative di queste specifiche figure professionali.

Un primo paragrafo introduce un'analisi della letteratura sul tema del professionismo ad alta qualificazione, sia in ambito internazionale che nazionale, mettendo in evidenza soprattutto gli aspetti di eterogeneità del lavoro autonomo, gli aspetti organizzativi influenzati da una sempre maggiore flessibilità e specializzazione, la partecipazione a nuove forme di azione collettiva. In più, il paragrafo si focalizza sulle peculiarità del contesto italiano, rispetto alla dicotomia propria del nostro paese tra professionisti regolamentate e non regolamentate da un ordine, dalla forte propensione all'autonomia, da un alto rischio di precarizzazione e individualizzazione, il loro rapporto con i sindacati e le associazioni professionali.

Un secondo paragrafo è dedicato all'esplicitazione degli obiettivi della ricerca svolta, tendenzialmente legati al far emergere, attraverso l'inchiesta, come la pandemia abbia impattato sul lavoro autonomo in Italia, come siano cambiati alcuni aspetti del lavoro dei professionisti autonomi rispetto alle condizioni di lavoro, alla formazione, alle aspettative, alla partecipazione. Un terzo paragrafo si concentra poi sulla metodologia di ricerca utilizzata, lo strumento del questionario e le modalità di somministrazione e analisi.

I paragrafi successivi sono invece dedicati a presentare l'analisi dei dati e i risultati dell'inchiesta. Il quarto paragrafo descrive il campione raggiunto, focalizzandosi inoltre sugli aspetti relativi all'impatto avuto dalla pandemia sui professionisti autonomi ad alta qualificazione, il rapporto con i committenti, l'autonomia e la subordinazione sul lavoro, le condizioni di lavoro dei professionisti intercettati dall'inchiesta, l'uso delle Itc, in particolare in relazione alla committenza e alla formazione, la rappresentanza e la partecipazione al sindacato e una *word cloud* con le parole maggiormente usate dalla platea di professionisti che hanno risposto al questionario per descrivere il loro lavoro.

Infine, la sezione si chiude con tre schede di approfondimento su alcune specifiche professioni maggiormente rappresentate nel campione raggiunto dall'inchiesta: si tratta del settore delle costruzioni, dello spettacolo e della figura professionale dei traduttori.

27.1. Il professionismo autonomo ad alta qualifica: eterogeneità e caratteristiche trasversali di un mondo del lavoro in costante evoluzione

Il lavoro di un professionista autonomo comporta l'esecuzione di un'attività altamente qualificata e specialistica da parte di un individuo che si assume la responsabilità del proprio operato, nel rispetto di regole deontologiche fondate su corpi di teorie e, in alcuni casi, su dei codici etici ben definiti (Gallino 1978). Questa definizione, che abbiamo utilizzato per circoscrivere l'oggetto di analisi, definisce un ambito molto ampio e al tempo stesso eterogeneo che si traduce in

forme e condizioni di lavoro differenziate, che assumono significati diversi secondo il livello nazionale e internazionale di analisi così come nel concreto delle esperienze professionali.

Di seguito, presentiamo una breve analisi del professionismo autonomo focalizzando l'attenzione prima sulla letteratura internazionale e poi sul contesto italiano, al fine di evidenziare sia le caratteristiche transnazionali di queste forme di lavoro sia come questo tema è stato trattato in Italia.

27.1.1. Il professionismo autonomo in ambito internazionale

I liberi professionisti costituiscono un universo molto eterogeneo perché partecipano in modo differenziato a tutti i settori dell'economia e, più specificamente, allo sviluppo dei modelli contemporanei di organizzazione del lavoro. Negli ultimi decenni nelle economie avanzate si è registrato un costante aumento di liberi professionisti altamente qualificati, soprattutto nei servizi pubblici e privati (ILO 2016; Eurofound 2017), evidenziato da diversi fattori determinanti: il livello economico, con la crescita dei settori dei servizi e dei lavoratori della conoscenza impiegati nei cicli produttivi (Drucker 1993; Švarc 2016); a livello organizzativo, con lo sviluppo di modelli di business che favoriscono una maggiore flessibilità, specializzazione ed esternalizzazione di alcune attività, comprese le occupazioni altamente qualificate (Sennett 1998; Supiot 1999); a livello individuale, con l'affermazione di modelli organizzativi volti a favorire l'autonomia e il coinvolgimento dei lavoratori, che diventano sempre più responsabili delle proprie azioni e valutati confrontando i risultati raggiunti (Kalleberg 2018).

L'analisi della letteratura mostra l'elevata eterogeneità del lavoro autonomo come tratto distintivo della crescente differenziazione dei processi e delle biografie lavorative nell'età contemporanea, con la difficoltà di dare una rappresentazione univoca di questo gruppo di lavoro. L'elevata eterogeneità del lavoro autonomo si manifesta almeno a tre livelli: a) la definizione stessa di professionista autonomo, b) lo scenario contestuale; c) le esperienze individuali.

Partendo dalla definizione, possiamo osservare una rilevante distinzione adottata da ricercatori e istituzioni tra definizione *hard* e *soft* di lavoro autonomo (Skrzek-Lubasińska & Szabanb 2019) con da un lato l'utilizzo di criteri oggettivi e *hard*, ad esempio nelle statistiche pubbliche delle indagini sulle forze di lavoro con la distinzione con o senza dipendenti (Eurofound 2017) e, dall'altro, l'adozione di criteri qualitativi e *soft*, considerando le caratteristiche psicosociali o l'attitudine personale verso l'indipendenza.

A livello di contesto, le leggi nazionali, il dialogo sociale e le politiche pubbliche, le tendenze imprenditoriali e occupazionali, i settori e le professioni specifiche, sono alcuni dei molti ulteriori fattori di differenziazione che intervengono nella qualità della vita lavorativa, nonché nel significato e nell'applicazione concreta del lavoro autonomo (Arum & Müller 2004).

Vi sono infine differenze dovute a fattori individuali intervenienti, come le scelte individuali e la propensione all'autonomia (Zhao et al. 2010; Croson e Minniti 2012) nonché ad altre caratteristiche legate alle specificità personali, come età, genere, minoranze etniche e background familiare (Boden 1999; Hughes 2003; Brynin et al. 2019) con diversi modelli di carriera individuale (Patel et al. 2014).

Molti autori, soprattutto nelle recenti ricerche, cercano di considerare la maggior parte di questi fattori nelle loro relazioni mirando a proporre interpretazioni approfondite delle esperienze di lavoro autonomo (Apitzsch & KontosSelf 2008).

Oltre a questa grande eterogeneità, alcune caratteristiche appaiono come tendenze generali, in particolare il crescente ricorso al lavoro autonomo in associazione con lo sviluppo del modello contemporaneo di organizzazione del lavoro basato sulla flessibilità e l'impegno individuale (Burke 2015).

Inoltre, molti autori sottolineano i rischi di subalternità per i liberi professionisti e la difficoltà a definire una netta separazione tra rapporto di lavoro standard e autonomo, analizzando le "forme dipendenti" e il lavoro autonomo "fittizio" come fenomeno strettamente legato alla diffusione dei modelli di produzione flessibile (Böheim & Muehlberger 2006) e il "lavoro autonomo forzato" come dimensione della condizione di lavoro precario (Conen & Shippers 2019). Difatti, anche se tradizionalmente il lavoro autonomo è stato associato all'imprenditorialità indipendente e a buone opportunità per le condizioni di lavoro, è diventato sempre più una forma a rischio di precarietà (Vosko & Zukewich 2006; Dawson et al. 2009).

D'altra parte, i professionisti autonomi qualificati si caratterizzano per avere maggiori opportunità di soddisfazione e benessere sul lavoro rispetto ai dipendenti retribuiti, considerando le opportunità per svolgere delle occupazioni qualificate con un grande grado di autonomia ed espressione di sé, anche se sono meno soddisfatti in termini di sicurezza del lavoro (Millán et al. 2013; Kara & Petrescu 2018).

Altro tema, strettamente connesso ai tratti precedenti e con una crescente attenzione nell'analisi, è il ruolo delle azioni collettive anche in relazione al rinnovamento delle forme tradizionali dell'associazionismo e del sindacato. Molti studi mostrano che, a partire dalla grande eterogeneità delle condizioni di lavoro, ci troviamo di fronte a una grande eterogeneità delle forme di azione collettiva, con il rinnovamento delle tradizionali forme istituzionalizzate e l'emergere di nuove modalità basate sull'autorganizzazione e sul mutualismo, anche in ambito sindacale (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013; Fulton 2018; Semenza & Pichault 2019; Jansen & Sluiter 2019). Molti approcci teorici analizzano la partecipazione del lavoro autonomo all'azione collettiva, focalizzando la loro attenzione su diversi fattori: i settori e la dimensione professionale dei lavoratori come driver dell'azione collettiva, come ad esempio nel caso dei giornalisti (Salamon 2018)

così come nelle industrie creative (de Peuter & Cohen 2015); la rilevanza di una comune condizione di precarietà per l'emergere di comunità, alleanze e identità di classe (Gumbrell-McCormick & Hyman 2013; Standing 2011); la logica a rete delle azioni collettive dei lavoratori autonomi, considerando il ruolo dei gruppi auto-organizzati, delle associazioni e dei sindacati (Semenza & Pichault 2019).

27.1.2. *Il professionismo autonomo in Italia*

Per quanto riguarda il contesto nazionale, in Italia i professionisti autonomi sono presenti in misura notevolmente superiore alla media Europa (con circa il 20% di lavoratori in proprio sul totale degli occupati) e questo non fa che enfatizzare le caratteristiche proprie di eterogeneità dell'universo nonché il rischio di precarizzazione in un mercato del lavoro caratterizzato da prestazioni e termine e precarie. Pur considerando dunque l'estrema diversificazione del lavoro autonomo in Italia, la letteratura di riferimento individua dei tratti comuni nel loro operato, che vanno ben al di là della distinzione tra lavoro dipendente e non dipendente.

a) *Specificità del modello italiano.* Il modello italiano all'interno del quale operano i professionisti autonomi ha una sua specificità nel contesto europeo: è caratterizzato da un dualismo tra professioni regolamentate e non regolamentate, come modello misto all'interno di quello anglosassone (basato su Common Law e scarso intervento dello Stato) e continentale (come applicato in Francia e Germania, basato su un ruolo centrale dello Stato) nell'affrontare la regolamentazione di queste professioni (Feltrin 2012).

b) *Professioni della conoscenza e creative.* I professionisti autonomi sono spesso associati ai "lavoratori della conoscenza", visto che l'accesso alla professione è determinato dal conseguimento di un diploma, una laurea o, comunque, di competenze altamente specializzate, e questo comporta un forte orientamento verso la formazione e la qualificazione continua (Bologna e Fumagalli 1997; Fontana 2001; Armano 2008; Butera et al. 2008; Bologna e Banfi 2011; Isfol 2013).

c) *Autonomia, professionalità e responsabilizzazione individuale.* La caratterizzazione autonoma nel contratto è accompagnata da una forte propensione all'autonomia, all'auto-imprenditorialità, all'assunzione del rischio d'impresa e di responsabilità individuali rispetto al lavoro svolto e, al tempo stesso, le collaborazioni con le imprese strutturate sono funzionali a favorire i processi di ricerca, sviluppo e innovazione (Antonelli 2010; Bonomi e Rullani 2005; Censis 2014). La forte qualificazione delle attività e l'orientamento verso il cliente, il processo, il progetto, il prodotto finale, comporta la necessità di mettere in gioco non solo le proprie conoscenze ma anche la propria creatività e la propria personalità (Mazali 2016) da cui possono generarsi forme di auto-sfruttamento.

d) *Rischio di precarizzazione.* La maggior parte dei lavoratori autonomi presenta elevati livelli di qualità del lavoro rispetto all'intera forza lavoro; tuttavia, molti studi sottolineano il rischio di polarizzazione all'interno di questo gruppo, tra

lavoratori altamente e scarsamente qualificati (Barbieri e Bison 2004). Il rischio di precarizzazione del lavoro autonomo qualificato è evidenziato da numerosi studi come un processo in aumento nel corso degli ultimi venti anni ed è messo in relazione a diversi fattori, quali: il contesto produttivo italiano caratterizzato dalla presenza di micro-imprese e di modelli organizzativi e di competizione fondati più sull'abbassamento del costo del lavoro che sulla qualità e l'innovazione (Rullani et al. 2005; Di Vico 2010); l'assenza di protezioni sociali specifiche; la facilità di aggirare le normative per instaurare forme di falso lavoro autonomo che maschera una condizione di dipendenza e, più in generale, il superamento dei confini netti tra prestazione subordinata e attività autonoma nei processi altamente flessibili dell'economia contemporanea (Semenza 2000; Borghi et al. 2016; Istat 2018; della Ratta e Sabbatini 2019; Tosoni 2022; Bergamante e Mandrone 2022), con il proliferare di forme "ibride" di lavoro precario (Murgia e Pulignano 2011; Armano e Murgia 2017).

e) *Azioni collettive*. La letteratura evidenzia inoltre la difficoltà di costruire forme associative e azioni collettive in professioni altamente individualizzate. D'altra parte, gli studi mostrano la propensione auto-organizzativa dei professionisti autonomi in reti e associazioni per la tutela dei propri diritti e l'affermazione di condizioni di lavoro migliori, con un'organizzazione più strutturata su base professionale piuttosto che su rivendicazioni e mobilitazioni di carattere generale (Deiana et al. 2010; Allegri e Ciccarelli 2013; Chicchi et al. 2014; Borghi 2020). Anche il sindacato, negli ultimi dieci anni, ha rafforzato la sua relazione con i professionisti autonomi qualificati arrivando a prime forme di inclusione nei percorsi di contrattazione e rappresentanza, in particolare per alcune figure professionali nei settori del commercio, edilizia, comunicazione, editoria e spettacolo (Imola 2011; Di Nunzio et al. 2011; Ambra 2015; Di Nunzio e Toscano 2016 e 2018). Tuttavia, ci sono molte difficoltà sia per le associazioni che per i sindacati nell'organizzare i liberi professionisti e nel cooperare in reti più ampie, a causa dell'elevata differenziazione delle loro esigenze e condizioni di lavoro, della frammentazione e della mancanza di tempo e risorse (Mingione et al. 2015).

Negli anni recenti, gli studi sul professionismo autonomo ad alta qualifica si sono focalizzati su alcuni temi innovativi, considerando le specificità di questa fase storica, in particolare gli effetti della pandemia di Covid 19 e il rapporto con i processi di innovazione tecnologica e digitalizzazione.

La pandemia di Covid 19 ha reso ancora più evidenti alcuni elementi di vulnerabilità (Di Nunzio et al. 2020) propri del professionismo autonomo e, in generale, del lavoro non standard (Filippi 2020; Zucaro 2021), considerando in particolare i limiti propri del sistema di protezioni sociali, con l'assenza di specifiche e adeguate forme di sostegno al reddito in caso di perdita del lavoro, la difficoltà di definire la disoccupazione in relazione al lavoro autonomo, la frammentazione degli interventi e delle reti di rappresentanza che hanno un ruolo determinante nell'affermazione di nuovi diritti.

Rispetto all'innovazione tecnologica, gli studi rilevano un utilizzo crescente delle piattaforme di intermediazione delle commesse anche nel professionismo autonomo ad alta qualifica. Le piattaforme di lavoro comportano da un lato una maggiore opportunità per ottenere delle commesse anche in assenza di capitale sociale, così come una maggiore autonomia per gestirle, ma, d'altra parte, presentano alcuni elementi di criticità, quali l'ampio utilizzo dei video-terminali, il controllo sulla prestazione individuale tramite i sistemi di reputazione, una frammentazione delle commesse che alimenta le difficoltà di costruzione di forme collettive di rappresentanza (Pais et al. 2021).

Altro tema associato sia alla diffusione delle tecnologie digitali che agli impatti della fase pandemica è quello del lavoro da remoto, e gli studi recenti rilevano la maggiore incidenza di questa modalità di lavoro tra i professionisti autonomi (Bergamante e Mandrone 2022) che adottavano il lavoro da remoto in maniera strutturale anche prima della fase pandemica, per il carattere intellettuale proprio di questi lavori, alimentando sia le opportunità di autonomia sia i rischi di isolamento.

27.2. Obiettivi e metodologia dell'inchiesta tramite questionario

La ricerca ha avuto come principale obiettivo di analizzare le condizioni, i bisogni e le aspettative dei professionisti autonomi, al fine di favorire una migliore comprensione della loro situazione e l'elaborazione degli interventi politici e sociali più adeguati al fine di migliorarla, partendo dal punto di vista dei professionisti intercettati dall'inchiesta.

L'inchiesta è stata condotta tramite questionario online e si è rivolta a tutte le professioni autonome, in ogni settore e contesto territoriale in Italia. La ricerca è stata promossa da Apiqa, Filcams e Cgil Nazionale e condotta dalla Fondazione Di Vittorio, in collaborazione con tutte le categorie sindacali della Cgil, iscrivendosi e proseguendo un percorso di ricerca-intervento di lungo termine avviato nel 2011 (cfr. nota 1).

L'inchiesta Professionista Oggi è stata realizzata attraverso un questionario strutturato in 54 domande, compilabile online. Ha raggiunto, negli otto mesi in cui è stato accessibile per la compilazione (tra marzo e ottobre 2022), 878 persone. Non tutti i rispondenti hanno terminato la compilazione, e si è scelto di considerare validi solamente 624 questionari, sulla base dell'avanzamento delle risposte almeno fino alle domande relative all'identificazione professionale (domanda 20), essendo quest'ultima una delle questioni chiave della ricerca svolta.

Il questionario è stato distribuito attraverso le reti sindacali attivate con il comitato di pilotaggio.

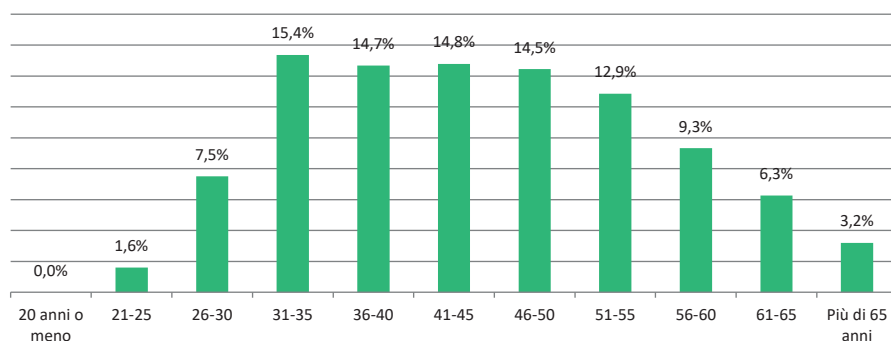
In linea con le altre ricerche realizzate dallo stesso gruppo di ricerca, e con i principi messi a punto nella prospettiva metodologica della ricerca-intervento (Di Nunzio 2022), qualunque lavoratore o lavoratrice autonoma ad alta professio-

nalità che si fosse riconosciuta negli intenti e negli obiettivi dell'inchiesta è stata libera di partecipare e rispondere al questionario.

27.2.1. Caratteristiche del campione raggiunto

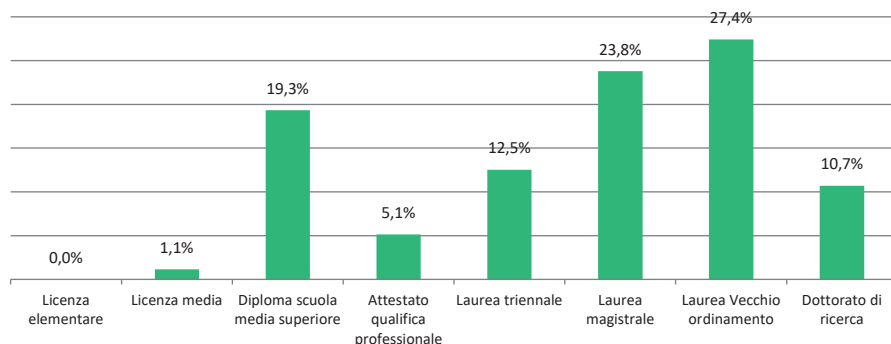
Il campione di professionisti raggiunti è fortemente sbilanciato rispetto al sesso, con le donne che rappresentano il 61,6% dei rispondenti. Il 54,8% è sposato o convivente, ed il 45% ha figli. Il campione si concentra soprattutto nelle fasce d'età centrali i rispondenti tra i 31 e 50 anni rappresentano il 60% circa del totale (graf. 27.1). La platea raggiunta è decisamente più giovane di quella intercettata sia dall'inchiesta nazionale promossa dalla Cgil sul lavoro dipendente, sia dal rapporto annuale Inapp-Plus³.

Graf. 27.1 - distribuzione per classi di età



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Graf. 27.2 - distribuzione per titolo di studio



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

³ Di veda Bergamante, Mandrone (2022).

Platea dei rispondenti che si caratterizza anche per una distribuzione, rispetto al titolo di studio, ampiamente sbilanciata sui titoli più alti: il 60% ha almeno una laurea e il 10% un dottorato di ricerca (graf. 27.2).

I rispondenti si concentrano, come era d'altronde prevedibile vista la natura del lavoro indipendente ad alta professionalità, soprattutto nelle grandi città (a Roma il 13%, a Milano 8,2%, a Padova il 6,7%, a Firenze e a Torino rispettivamente il 4,7% e il 4,1%) del Centro-Nord.

La platea dei rispondenti è caratterizzata da una prevalenza di professioni senza albo (il 69%) che, nel complesso, possono essere ricondotte soprattutto a tre macrosettori: costruzioni, editoria e spettacolo. Infatti, le prime tre professioni – in termini di frequenza – svolte dai rispondenti sono l'archeologo (15,8%), il traduttore (14,1%) e l'attore (8,6%). Questo dato rivela un ulteriore aspetto, fondamentale nella prospettiva di ricerca-intervento che ha guidato l'inchiesta e che ha, tra i suoi fini ultimi, quelli dell'attivazione degli attori sociali implicati: queste professioni, e più in generale i settori cui afferiscono, sono da molti anni al centro di una interlocuzione prolungata nel tempo volta a costruire reti che premiano l'azione sindacale. I risultati dell'inchiesta mostrano una forte relazione tra la connessione di reti associative e sindacali⁴, la capacità di intervenire sui Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (Ccnl) e la ricettività di iniziative come la presente inchiesta, che vengono riconosciute da alcuni settori professionali più di altri come un elemento fondamentale di riflessività sulle proprie condizioni di lavoro, di interlocuzione con le strutture sindacali o come ponte per avviarla laddove questa interlocuzione sia poco sviluppata.

È interessante notare che 168 persone hanno specificato la propria professione attraverso la risposta libera, a testimonianza di una grande variabilità e diversificazione del lavoro indipendente svolto dai professionisti in Italia.

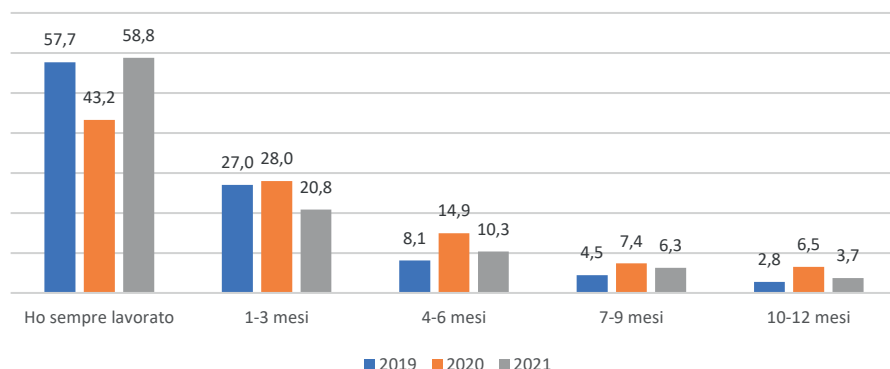
27.3. Lavoro indipendente e pandemia

Il periodo pandemico è stato caratterizzato da una maggiore discontinuità lavorativa per i lavoratori indipendenti in Italia: secondo i dati raccolti dall'inchiesta, oltre il 25% dei rispondenti – uno su quattro – ha avuto bisogno di svolgere un lavoro diverso da quello normalmente svolto per compensare il calo del lavoro professionale. Soprattutto nel 2020, con lo scoppio della pandemia, i lavoratori indipendenti hanno registrato un forte aumento di periodi di non lavoro

⁴ Ormai da diversi anni alcune categorie sindacali, ad esempio l'Slc-Cgil (Sindacato dei Lavoratori della Comunicazione) o la Fillea-Cgil (Federazione Italiana dei Lavoratori del Legno, dell'Edilizia, delle industrie Affini ed estrattive) hanno avviato una collaborazione con associazioni e reti di professionisti. Si pensi all'importante risultato ottenuto dalla convergenza tra l'Slc e Strade, il Sindacato dei traduttori fondato nel 2012 e che nello stesso anno ha siglato un protocollo di intesa con la stessa Slc.

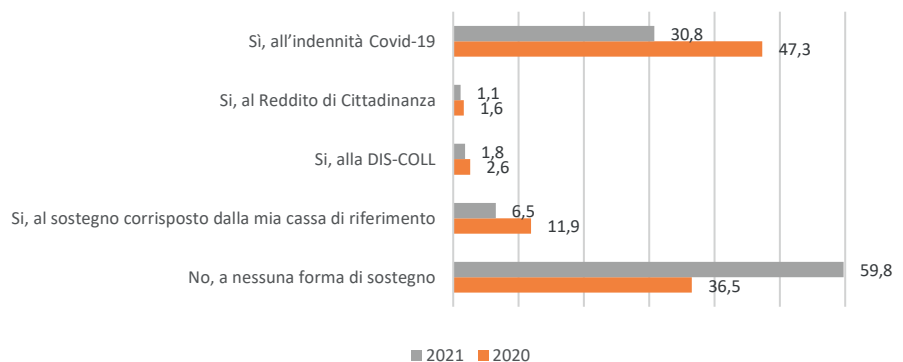
tra una commessa e l'altra, come evidenziato dal grafico 27.3: per il 15% da 4 a 6 mesi, per il 7,4% da 7 a 9 mesi, e il 6,5% da 10 a 12 mesi di non lavoro. L'impatto della pandemia, però, è stato riassorbito dal mondo del lavoro indipendente, che nel 2021 ha ripreso a svolgere le proprie attività professionali con continuità, assestandosi più o meno sugli stessi livelli del periodo pre-pandemico.

Graf. 27.3 - Periodo più lungo di non lavoro tra una commessa e l'altra prima e durante la pandemia di Covid-19



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Graf. 27.4 - Accesso a forme di sostegno al reddito (2020-2021)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Durante la pandemia, soprattutto nella sua fase iniziale, il governo italiano si è attivato per garantire un sostegno anche per i lavoratori indipendenti, non iscritti agli ordini, co.co.pro., in gestione separata Inps, o impegnati in alcuni settori specifici maggiormente colpiti dalla pandemia e dalle misure restrittive necessarie ad evitare il contagio (turismo, spettacolo). In particolare, il decreto «Cura Italia»

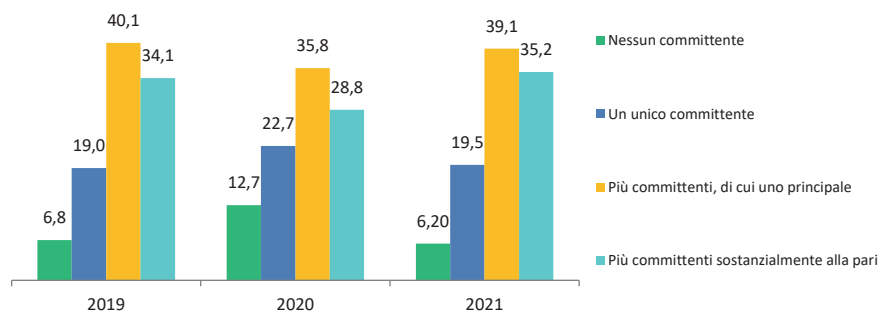
(marzo 2020) e il successivo «Decreto Rilancio» (maggio 2020)⁵ hanno garantito nei momenti più critici della pandemia rappresentati dal primo lockdown (marzo-maggio) un sostegno che, per il 47% dei casi, è stato l'unica forma di indennità percepita nel 2020 da questi lavoratori e queste lavoratrici. A fronte, comunque, di un 36,5% che invece non ha percepito nessuna forma di sostegno al reddito. Sono state invece marginali, per l'articolato settore del mondo del lavoro indipendente, le altre forme di indennità: poco più di un professionista su otto ha ricevuto un sostegno dalla sua cassa di riferimento (graf. 27.4).

27.4. Il rapporto con i committenti

Considerando il tipo di committenti, la maggior parte dei professionisti dichiara di avere lavorato per un numero ristretto di soggetti nel 2021 (il 68,5% tra 1 e 5 committenti) e la restante parte opera con una pluri-committenza più ampia. Precisamente, il 20% dichiara di avere un solo committente mentre la restante parte ha lavorato per un committente principale (39%) o per altri committenti considerati sostanzialmente alla pari (35,2%).

Durante la pandemia si è ridotto il numero di committenti ma non è cambiata l'incidenza di chi opera in mono-committenza o con un numero ristretto di committenti.

Graf. 27.5 - Tipologia di committenza (2019-2021; %)

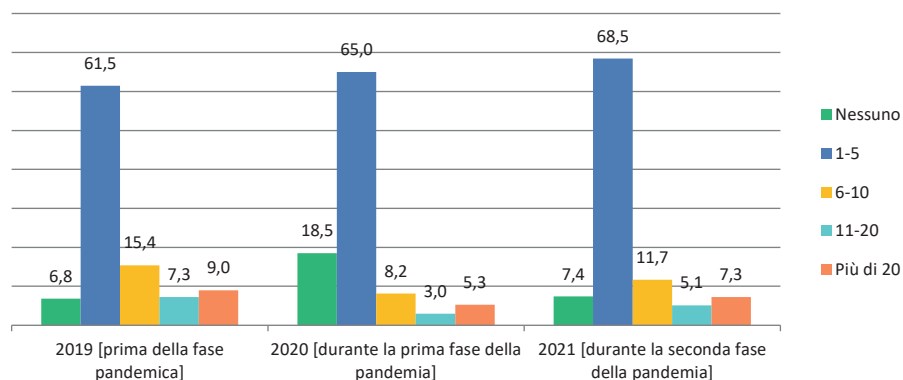


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Considerando i gruppi professionali con più rispondenti nel campione, si osserva che gli architetti sono quelli con un'incidenza maggiore di mono-committenza (26,1%) mentre gli psicologi si caratterizzano per una maggiore pluri-committenza.

⁵ <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/03/17/20G00034/sg> e <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2020/05/19/20G00052/sg>.

Graf. 27.6 - Numero di committenti (2019-2021; %)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Tab. 27.1 - Tipologia di committenza per gruppo professionale (%)

	Archeologo	Architetto	Attore	Psicologo	Traduttore	Totale
Nessun committente	2,9%	0,0%	5,4%	0,0%	3,3%	5,9%
Un unico committente	13,5%	26,1%	16,1%	4,3%	13,0%	19,1%
Più committenti, di cui uno principale	38,5%	39,1%	37,5%	43,5%	42,4%	38,7%
Più committenti sostanzialmente alla pari	45,2%	34,8%	41,1%	52,2%	41,3%	36,2%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

27.5. Il grado di subordinazione e autonomia

Una delle domande di ricerca principali era quella di comprendere il grado di subordinazione e autodeterminazione dei professionisti rispetto alla propria committenza e, in particolare, individuare chi vivesse una condizione di lavoro dipendente non regolarizzato.

Per indagare il grado di autonomia o subordinazione rispetto ai propri committenti abbiamo considerato sia un insieme di variabili “oggettive”, proprie della condizione materiale di lavoro, sia il punto di vista degli stessi intervistati, per favorire un processo di auto-valutazione.

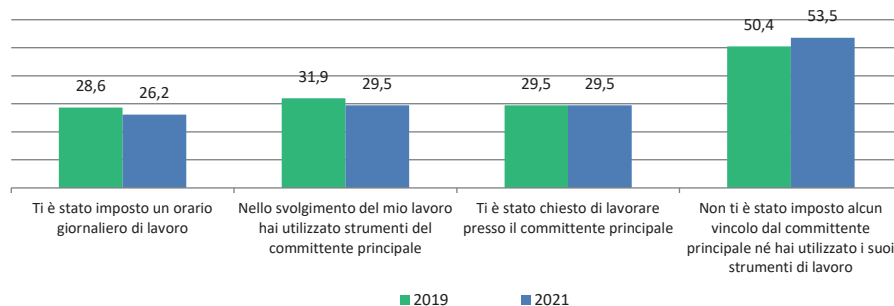
Per le variabili oggettive, sono stati considerati due fattori: a) la quota di reddito proveniente dal committente principale; b) il grado di autonomia rispetto alla possibilità di scegliere orari, sede e strumenti di lavoro. Queste variabili sono quelle che, nella letteratura così come in ambito giuridico sono considerate rilevanti per discriminare tra “falsi” e “veri” rapporti di lavoro autonomo.

a) Considerando la quota di reddito dal committente principali, come detto il 19,5% opera in mono committenza e tra chi ha più committenti la media del

reddito percepito da quello principale è il 65% del reddito annuale. Considerando tutto il campione, il 22% dichiara di recepire dal committente unico o principale almeno l'80% del proprio reddito.

b) Considerando l'autonomia nel proprio lavoro, poco più della metà dei rispondenti (53,5%) dichiara di non avere nessun vincolo imposto dal committente principale e di non utilizzare i suoi strumenti di lavoro. Rispetto ai vari fattori considerati, circa uno su quattro (26,2%) ha un orario giornaliero di lavoro da rispettare e il 30% circa utilizza strumenti del committente principale e/o deve lavorare presso la sede del committente.

Graf. 27.7 - Grado di autonomia per chi ha un committente principale/unico (2019 e 2021; %)

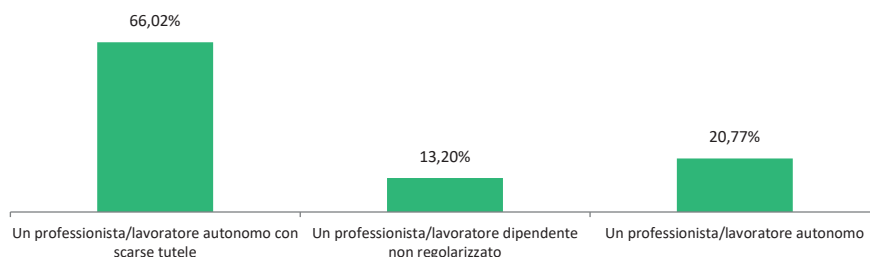


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

L'auto-valutazione rispetto al grado di autonomia e subordinazione ha considerato: a) l'opinione degli intervistati sulla propria situazione come professionista autonomo; b) le loro aspettative per il futuro professionale.

a) Considerando la propria condizione attuale, due rispondenti su tre (66%) si considera un "professionista autonomo con scarse tutele"; il 21% circa si rappresenta, genericamente, come un "professionista/lavoratore autonomo"; mentre una parte minore, 13,2%, denuncia invece di essere un "professionista/lavoratore autonomo non regolarizzato".

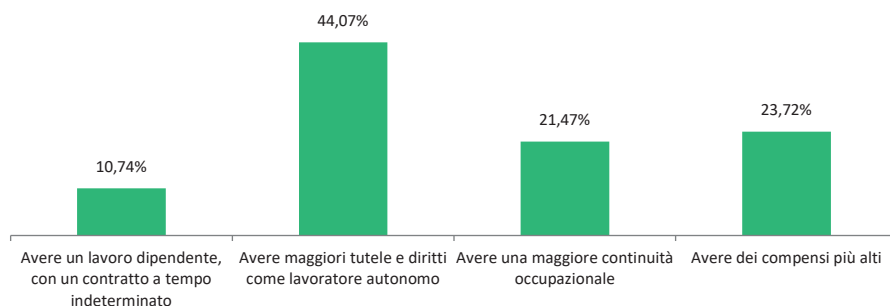
Graf. 27.8 - Auto-valutazione della propria condizione di professionista autonomo



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

b) Considerando il futuro professionale, la maggior parte dei professionisti (44%) vorrebbe avere più tutele e diritti come lavoratore autonomo, quasi uno su quattro (23,75) dei compensi più alti, il 21,5% una maggiore continuità occupazionale mentre solamente il 10,7% chiede un lavoro dipendente, con contratto a tempo determinato.

Graf. 27.9 - Auto-valutazione delle aspettative per il proprio futuro professionale



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Dunque, l'analisi mostra che considerando le variabili oggettive la maggior parte dei professionisti opera in un regime effettivo di autonomia, pur considerando che la maggior parte ha un numero ridotto di committenti, e questo è confermato dall'auto-valutazione così come dalle aspettative per la propria condizione futura di lavoro.

Questi risultati sono in linea con le inchieste condotte utilizzando domande identiche nelle inchieste precedenti (Di Nunzio e Toscano 2016).

27.6. Condizioni di lavoro

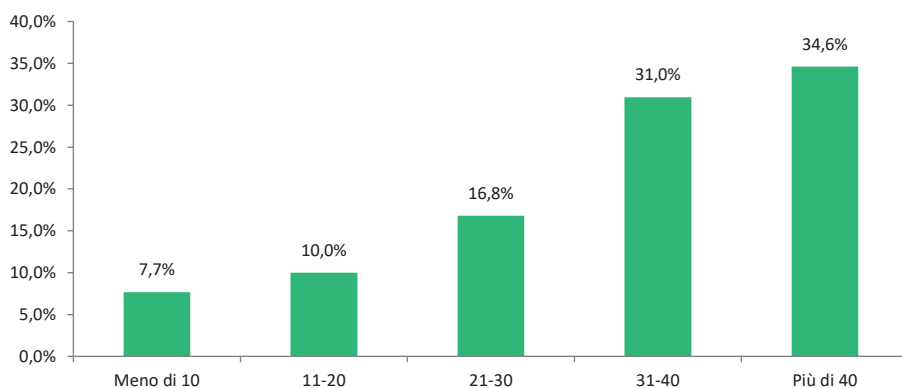
Le condizioni di lavoro si caratterizzano per elevati carichi di lavoro e ritmi intensi, per circa la metà del campione.

Gli orari di lavoro sono molto impegnativi e almeno uno su tre (34,6%) lavora più di 40 ore settimanale. È presente anche una quota di lavoro "part-time" con meno di 20 ore settimanali, condotto da un rispondente su quattro. Considerando i giorni al mese, due su tre (62,4) lavorano per tutto l'arco del mese, mentre uno su dieci circa (10,5%) lavora tra una e dieci giornate mensili.

Il campione si divide a metà tra chi ha dei rimi molto intensi di lavoro e chi invece li affronta solo qualche volta o mai.

In genere, i professionisti autonomi svolgono per lo più lavori qualificanti e interessanti: possono essere presenti delle mansioni ripetitive e noiose ma nella quasi totalità i compiti sono coerenti con le proprie qualifiche.

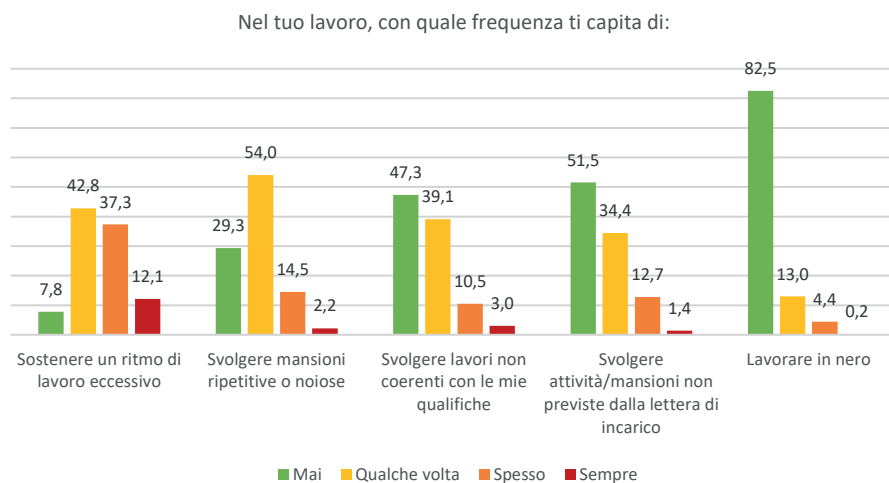
Graf. 27.10 - Ore lavorate in media in una settimana



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Alcuni problemi emergono per la regolarità contrattuale: a quasi la metà capita di svolgere attività non previste dalla lettera di incarico e in alcuni casi capita di lavorare senza contratto (17,5%).

Graf. 27.11 - Intensità, qualificazione, irregolarità del lavoro (%)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Rispetto alle condizioni di sicurezza, negli ultimi due anni il 9,8% dichiara di avere subito un infortunio nello svolgimento del proprio lavoro e solo il 2% l'ha denunciato, mentre la restante parte non l'ha fatto e non ha un'assicurazione privata di riferimento.

27.8. *Uso delle Ict: committenza e formazione*

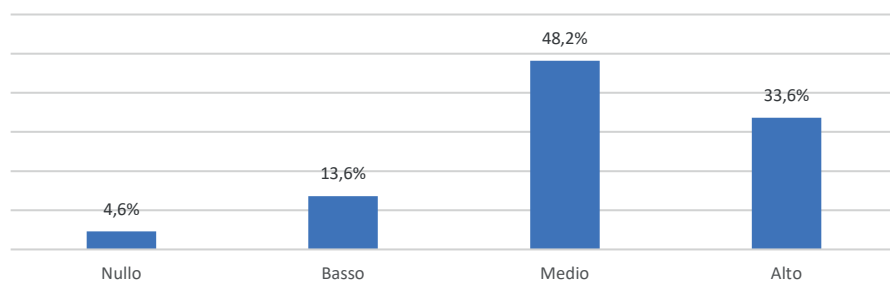
Rispetto alle ricerche svolte sui professionisti ad alta qualificazione e sul lavoro indipendente svolte in passato in cui gli aspetti relativi all'uso delle Ict non erano stati indagati perché meno rilevanti, questa inchiesta ha previsto alcune domande relative all'uso delle piattaforme online - vista anche la loro diffusione in seguito alla pandemia – sia per la promozione del proprio lavoro sia per la ricerca di committenze attraverso la rete.

Per promuovere il proprio lavoro, meno della metà (il 43%) non fa ricorso alla rete, mentre la restante parte, più della metà dei rispondenti, opera attraverso tanti strumenti: i social network generalisti (Instagram, Facebook, etc.) sono usati per la promozione del proprio lavoro dal 38% dei rispondenti intercettati dall'inchiesta, il 37% si affida a social network professionali (Linkedin e altri) mentre il 22% promuove la sua attività attraverso il proprio sito web.

Per quanto riguarda invece la committenza in rete, un rispondente su cinque (il 20,5%) ha dichiarato di aver acquisito negli ultimi due anni commesse di lavoro attraverso piattaforme dedicate.

Questa parte dell'inchiesta restituisce una fotografia di una realtà ancora poco indagata ma molto diversificata: sono infatti molte le piattaforme di intermediazione indicate dai rispondenti⁶, a testimonianza di un mercato in rapida espansione⁷. Si è anche indagato il grado di autonomia percepito dai rispondenti nella gestione delle commesse acquisite tramite queste piattaforme: l'82% dei rispondenti dichiara di avere un grado di autonomia medio-alto nello sviluppo dei progetti acquisiti tramite piattaforma, mentre solamente meno del 5% dichiara di non avere nessuna autonomia.

Graf. 27.12 - Grado di autonomia nello sviluppo dei progetti acquisiti tramite piattaforma



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

⁶ A titolo esemplificativo, ne indichiamo alcune: upwork.com, freelancer.com, link2me.it, lavoricreativi.com, 99designs.it, fiverr.com, weworkremotely.com.

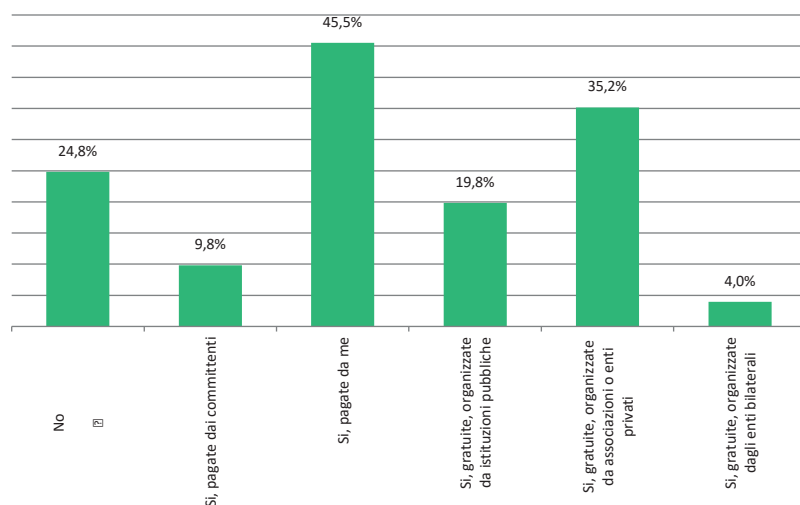
⁷ Sul ruolo delle piattaforme e delle loro più ampie implicazioni a livello sociale, politico, economico e culturale, cfr. Dijck *et al.* (2019).

L'arresto forzato delle proprie attività professionali causato dalla pandemia ha spinto parte dei professionisti intercettati dall'inchiesta ad investire in formazione: il 29% ha dichiarato di aver svolto più giornate di formazione rispetto al periodo pre-pandemico.

In generale il periodo pandemico è stata l'occasione per i professionisti autonomi raggiunti dall'inchiesta per investire nella propria qualificazione e formazione: oltre il 70% ha svolto, nei due anni precedenti la rilevazione (2020-2022) attività di formazione professionale. I costi sono stati per oltre il 45% dei casi sostenuti dai lavoratori stessi, che hanno pagato autonomamente la propria formazione. Nel 19,8% dei casi invece questa formazione è stata erogata gratuitamente da istituzioni pubbliche oppure, per il 35,2% dei casi, da associazioni o enti privati. Solamente nel 9,8% dei casi i costi dell'attività di formazione professionale sono stati sostenuti dai committenti.

Sono stati soprattutto i percettori di redditi più bassi ad aver colto il periodo di arresto forzato delle proprie attività lavorative durante la pandemia per investire sulla propria formazione: il 46% dei rispondenti che hanno dichiarato un reddito inferiore ai 15.000 euro hanno anche dichiarato di aver svolto più giornate di formazione rispetto al periodo pre-pandemico, a fronte del solo 5,1% di chi invece ha dichiarato un reddito superiore ai 45.000 euro.

Graf. 27.13 - Attività di formazione professionale svolta nei due anni precedenti la rilevazione (2020-2022) (risposta multipla)

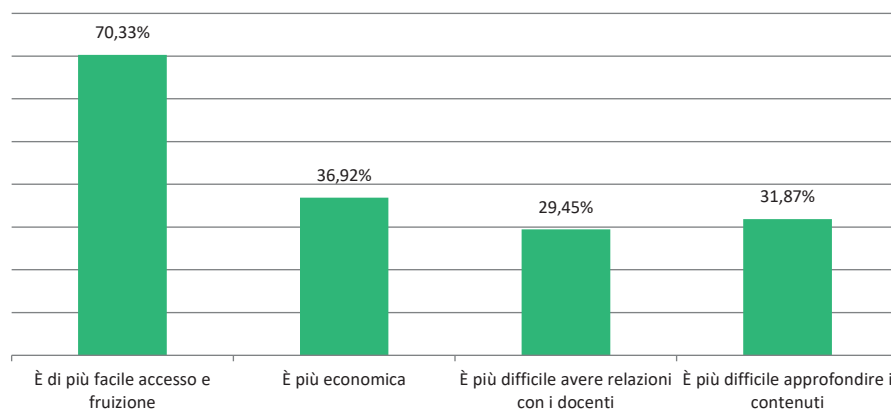


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La valutazione della formazione a distanza è, nel complesso, molto positiva da parte dei rispondenti: il 70% la giudica, rispetto alla formazione in presenza, di più facile accesso e fruizione, oltre che più economica (37%). Le criticità legate

alla difficoltà di relazione con i docenti (30%) e di approfondimento dei contenuti (32%) sono considerate meno rilevanti (graf. 27.14).

Graf. 27.14 - in caso di svolgimento di attività formative via web, come valuti la formazione a distanza rispetto a quella in presenza (risposta multipla)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

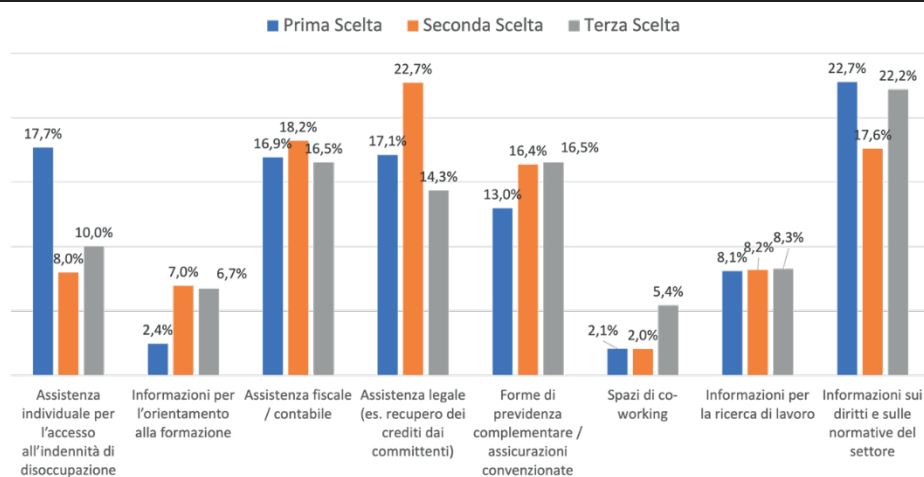
27.9. Rappresentanza e partecipazione

Per la natura dell'inchiesta, ideata e fatta circolare all'interno delle reti sindacali, e per l'impostazione metodologica ad essa attribuita, i rispondenti sono professionisti auto-selezionati tendenzialmente vicini al sindacato e alle associazioni di categoria e di settore. La platea intercettata dichiara infatti di essere iscritta ad un sindacato per il 36% dei casi, in linea con i risultati emersi dall'inchiesta nazionale svolta nello stesso periodo. La stessa percentuale di rispondenti dichiara di essere iscritta ad associazioni di categoria. Tra i rispondenti che hanno dichiarato di essere iscritti al sindacato, il 63% sono donne, anche in virtù della forte presenza femminile che caratterizza la platea raggiunta. Per quanto riguarda l'età degli iscritti, le classi 31-40 e 41-50 sono quelle più rappresentate (entrambe il 28%), mentre i più giovani (21-30) rappresentano una quota marginale degli iscritti raggiunti dal questionario: solamente il 5,8%.

Si tratta comunque di una platea impegnata in azioni collettive e di rappresentanza: nei due anni precedenti alla compilazione del questionario, fortemente caratterizzati dall'impatto della pandemia su ogni tipo di attività – sia essa professionale, associativa, sindacale e conflittuale – la platea di rispondenti ha comunque partecipato ad azioni e attività organizzate dai sindacati (40%), dalle associazioni professionali (44%), e dalle reti informali e dai gruppi auto-organizzati di professionisti (42%).

La platea dei rispondenti si è anche espressa riguardo alle attività ed ai servizi offerti dal sindacato, indicando, in ordine di priorità, quali fossero i servizi che il sindacato dovrebbe per loro offrire o implementare. Emerge (graf. 27.15) un chiaro bisogno informativo, soprattutto in merito ai diritti e alle normative del settore (il 22,7% dei rispondenti lo indica come prima scelta), così come viene individuata come prioritaria l'assistenza individuale per l'accesso all'indennità di disoccupazione (il 17,7% lo indica come prioritario). In secondo luogo, l'assistenza legale - ad esempio nel recupero dei crediti dai committenti - è considerato un servizio su cui il sindacato dovrebbe investire di più per il 22,7% dei rispondenti, così come l'assistenza fiscale e contabile (seconda scelta per il 17% dei rispondenti).

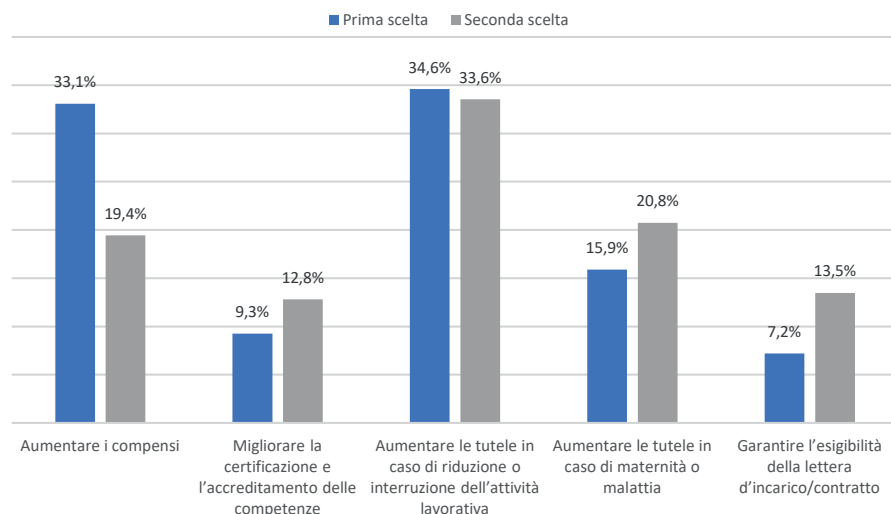
Graf. 27.15 - Quali servizi dovrebbe offrire/migliorare il sindacato



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

L'inchiesta ha inoltre indagato su quali aspetti, secondo i professionisti interpellati, dovrebbe concentrarsi l'azione del sindacato. Anche in questo caso era possibile esprimere una doppia scelta in base a ciò che si considerava prioritario (graf. 27.16). In primo luogo, i rispondenti hanno sottolineato come l'azione sindacale dovrebbe concentrarsi sull'aumento delle tutele in caso di riduzione o interruzione delle attività lavorative (per il 34,6%) e sull'aumento dei compensi (33%), questioni considerate centrali anche nelle inchieste sul professionismo svolte negli anni precedenti⁸. L'aumento delle tutele rimane la richiesta di azione più rilevante anche come seconda scelta, sia per quanto riguarda la garanzia di una continuità di reddito in caso di riduzione del lavoro ma anche rispetto alla maternità e alla malattia.

⁸ Cfr. in particolare Di Nunzio D., Toscano E., *Vita da professionisti*, Rapporto di ricerca, Associazione Bruno Trentin, Aprile 2015.

Graf. 27.16 - *Aspetti su cui dovrebbe concentrarsi l'azione del sindacato*

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Il tema dell'”equo” compenso è molto dibattuto sia in ambito politico che nell'esperienza quotidiana di questi lavoratori e lavoratrici.

Definire cosa sia un equo compenso è molto complesso per ragioni poiché è difficile definire una misura standard della prestazione.

Anche in questo caso, abbiamo favorito un processo di auto-valutazione per fare emergere dagli stessi intervistati la definizione degli elementi che contribuiscono a rendere “equo” un compenso.

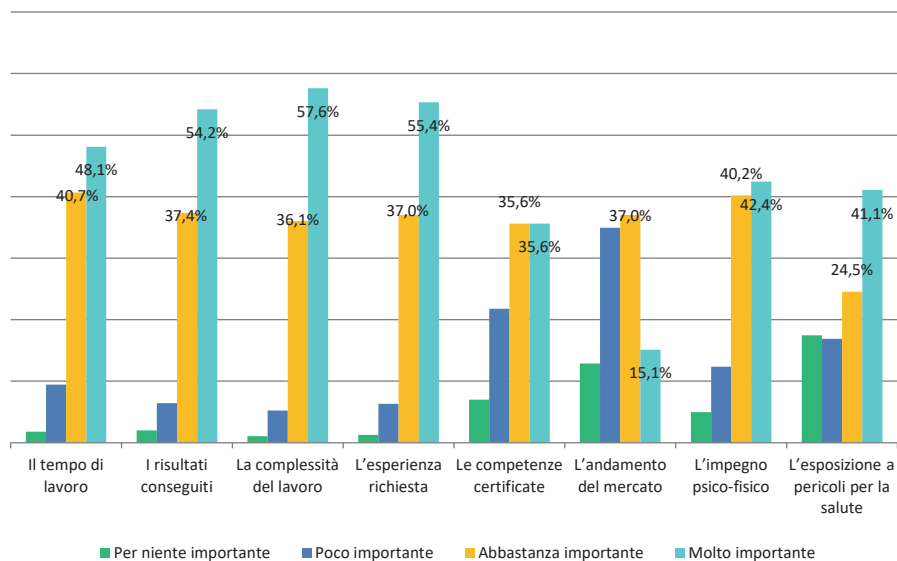
In particolare, abbiamo chiesto agli intervistati quali fossero gli elementi per loro fondamentali nel definire un compenso, nel momento in cui esercitano la loro professione, ed emerge una situazione altamente complessa e differenziata.

Il compenso dei professionisti sembra strutturarsi intorno ad alcuni elementi fondamentali: la complessità del lavoro, l'esperienza richiesta, i risultati conseguiti e il tempo di lavoro appaiono come elementi considerati prioritari in maniera trasversale per la maggior parte dei rispondenti.

Emerge come il tempo, la misura standard per misurare i compensi propria del lavoro dipendente, appaia al quarto posto, anche se comunque mantiene un peso rilevante.

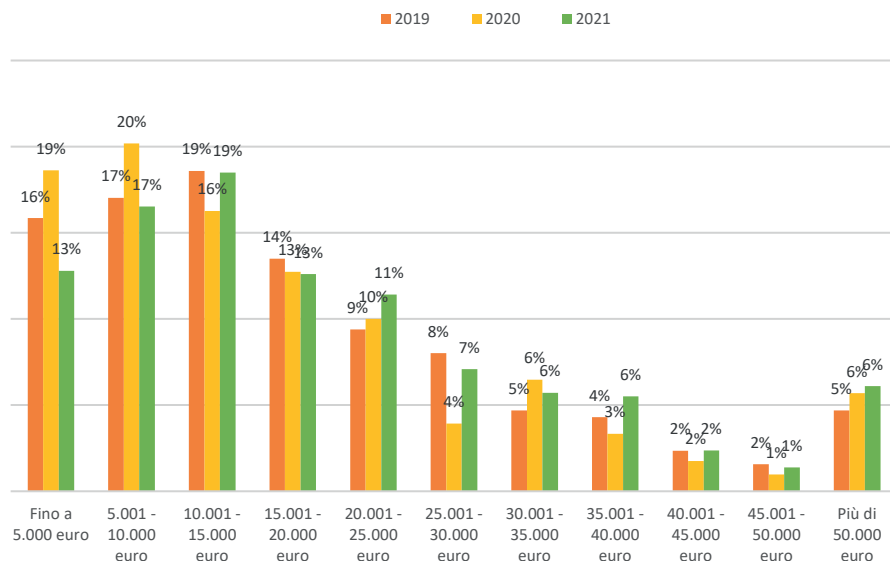
La platea intercettata è fatta di professionisti che hanno un lavoro a basso reddito: almeno uno su tre vive una condizione che potrebbe essere di «lavoro povero», con un reddito annuale inferiore a 10.000 euro. La situazione non sembra cambiare molto tra il 2019 e il 2021, anche se si osserva un leggero miglioramento con una diminuzione dell'incidenza dei professionisti con redditi più bassi.

Graf. 27.17 - Auto-valutazione della misura del compenso: elementi ritenuti prioritari per definire un "equo" compenso



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Graf. 27.18 - Reddito da lavoro netto annuale (2019-2021; %)



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La distribuzione del reddito per genere mostra che l'incidenza di lavoro povero è simile tra i generi (con il 30% circa in entrambi i casi con un reddito al di sotto dei 10.000 euro, e una presenza maggiore di uomini tra chi guadagna meno di 5000 euro) mentre tra i redditi più elevati è maggiore la presenza di professionisti maschi (il 16% guadagna più di 40000 euro contro solo il 5,6% delle donne).

Tab. 27.2 - Reddito da lavoro netto annuale per genere (2019-2021; %)

	<i>Uomo</i>	<i>Donna</i>	<i>Totale</i>
Fino a 5.000 euro	15,5	11,2	12,9
5.001 - 10.000 euro	13,9	18,5	16,2
10.001 - 15.000 euro	10,8	23,4	18,7
15.001 - 20.000 euro	11,3	13,9	12,7
20.001 - 25.000 euro	11,9	11,6	11,4
25.001 - 30.000 euro	7,7	6,9	6,8
30.001 - 35.000 euro	7,2	4,6	5,7
35.001 - 40.000 euro	6,2	5,3	5,6
40.001 - 45.000 euro	2,6	2,3	2,4
45.001 - 50.000 euro	1,5	1,3	1,4
Più di 50.000 euro	11,9	2,0	6,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

La distribuzione del reddito per classe di età mostra una maggiore esposizione a bassi redditi per i lavoratori più giovani, e la possibilità di accedere a redditi più elevati è maggiore nelle classi di età più avanzate.

Tab. 27.3 - Reddito da lavoro netto annuale per classe di età (2019-2021; %)

	<i>< 35 anni</i>	<i>36-50</i>	<i>> 50 anni</i>	<i>Totale</i>
Fino a 5.000 euro	12,4	11,7	16,1	13,3
5.001 - 10.000 euro	23,0	14,0	14,2	16,2
10.001 - 15.000 euro	20,4	23,8	11,0	18,9
15.001 - 20.000 euro	14,2	11,7	13,5	12,9
20.001 - 25.000 euro	10,6	10,7	12,9	11,4
25.001 - 30.000 euro	4,4	8,4	6,5	6,8
30.001 - 35.000 euro	6,2	5,6	5,2	5,6
35.001 - 40.000 euro	5,3	5,1	7,1	5,8
40.001 - 45.000 euro	1,8	2,8	2,6	2,5
45.001 - 50.000 euro	0,9	1,9	1,3	1,5
Più di 50.000 euro	3,5	4,7	9,7	6,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Solo il 28% ha una cassa professionale (anche perché uno su tre è iscritto a un ordine) e solo il 21% ha una previdenza complementare, ma il 37% ha in progetto di farlo. La quota degli iscritti a forme di previdenza complementare aumenta con l'età ma, al tempo stesso, aumenta anche la quota di chi non è iscritto e non ha intenzione di farlo in futuro.

Tab. 27.4 - *Iscrizione a una previdenza complementare (2019-2021; %)*

	< 35 anni	36-50	> 50 anni	Totale
È iscritto a una previdenza complementare	16,9	22,0	24,2	21,6
Non iscritto e non interessa	30,6	37,3	54,3	41,4
Non iscritto ma ha in progetto di farlo in futuro	52,4	40,8	21,5	37,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

Alla domanda per quale prestazione pagherebbe un contributo integrativo, oltre la metà indica che lo farebbe per avere “una pensione maggiore di quella attualmente prevista” (52,7%) e più o meno la stessa quota per avere un “sostegno economico in caso di malattia / infortunio” (49,4%). Seguono, come prestazioni desiderate, la necessità di un “sostegno economico in caso di riduzione dell’attività” (32,4%) o “in caso di maternità/paternità” (23,4%), le “prestazioni sanitarie” (20,9%) e per ultimo la “formazione professionale” (20,2%). D’altra parte, un rispondente su quattro (24,1%) non è disposto a pagare ulteriori contributi integrativi. Emerge dunque un fabbisogno di welfare espresso dalla maggior parte dei rispondenti e che interessa soprattutto il futuro previdenziale e la possibilità di garanzie nello svolgimento del lavoro, prima ancora che il bisogno di sostegni in caso di riduzione del lavoro o di qualificazione.

Tab. 27.5 - *Prestazione per cui pagherebbe un contributo integrativo (%)*

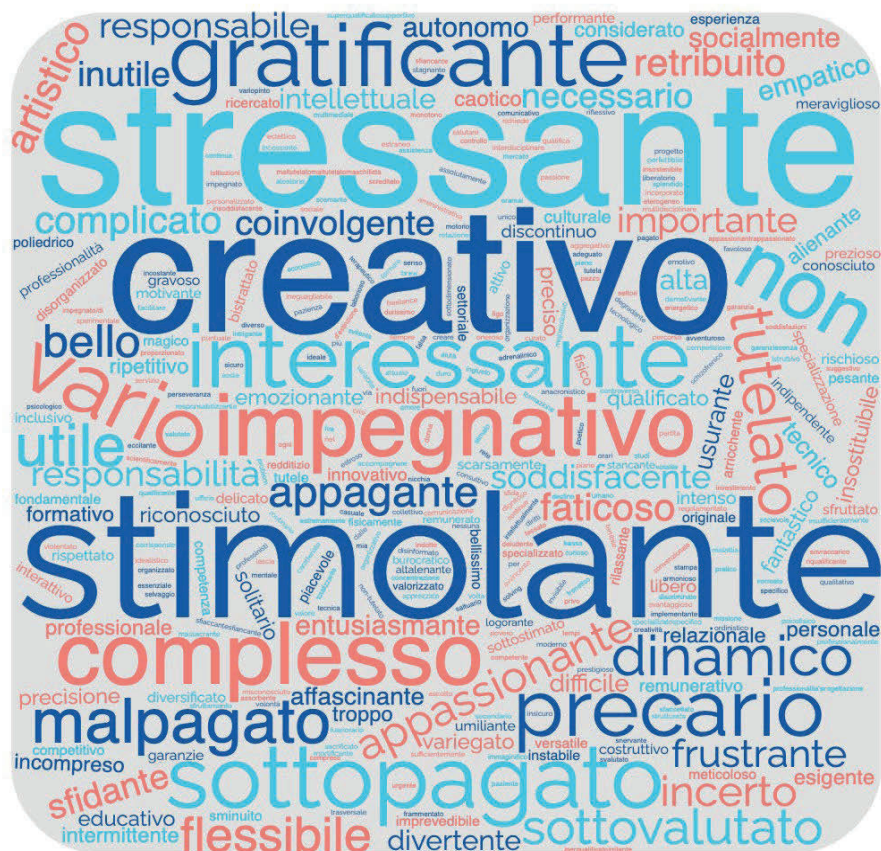
Una pensione maggiore di quella attualmente prevista	52,7%
Sostegno economico in caso di malattia/infortunio	49,4%
Sostegno economico in caso di riduzione dell’attività (flessione del reddito)	32,4%
Non sono disposto a pagare un ulteriore contributo integrativo	24,1%
Sostegno economico in caso di maternità/paternità	23,4%
Prestazioni sanitarie non previste dalle mie assicurazioni	20,9%
Formazione professionale	20,2%

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

27.10. Le parole del professionismo autonomo

Il questionario prevedeva, come ultima domanda, la possibilità di descrivere con tre aggettivi il proprio lavoro. L’insieme delle parole è stato analizzato e inserito nella figura 27.1, creando una word cloud in cui emergono con maggiore grandezza gli aggettivi maggiormente utilizzati dai rispondenti. È interessante notare che le parole maggiormente frequenti hanno comunque una connotazione positiva (stimolante, creativo, gratificante) anche se, al contempo, aggettivi come stressante, impegnativo, precario, malpagato e sottopagato sono chiaramente visibili nella word cloud, testimoniando le difficoltà che attraversano il mondo del professionismo autonomo.

Figura 27.1 - Le parole del professionismo autonomo



Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

27.11. Conclusioni

L'inchiesta rivolta al professionismo autonomo mostra le grandi difficoltà per l'organizzazione sindacale di raggiungere e coinvolgere queste specifiche figure occupazionali, anche in un percorso di ricerca. Il campione finale su cui è stata fatta l'analisi presenta un notevole sottodimensionamento se rapportato al campione composto dal lavoro dipendente e atipico, nonché scarti maggiori rispetto all'universo di riferimento, considerando i settori, le professioni, l'area territoriale.

D'altra parte, l'inchiesta mostra la rilevanza di alcuni fattori per favorire la partecipazione e il coinvolgimento dei professionisti autonomi, quali la costruzione di reti tra le organizzazioni sindacali e le associazioni professionali degli autonomi

e la presenza di percorsi e procedure formali di coinvolgimento, che possono anche tradursi in un'attenzione specifica nei Ccnl di riferimento di settore per queste figure. Non è un caso, difatti, che i rispondenti più numerosi si trovino nei comparti delle costruzioni, spettacolo, editoria, servizi privati che sono i settori dove le organizzazioni sindacali hanno costruito nel tempo reti consolidate e condotto progetti e percorsi di contrattazione mirati per i professionisti autonomi.

L'inchiesta evidenzia numerose criticità per i professionisti autonomi in termini di intensità del lavoro, precarietà, discontinuità occupazionale, basse retribuzioni e rischio di lavoro povero. Emerge dunque la necessità per il sindacato di rispondere a queste sfide attraverso dei percorsi complessi, articolati e diversificati, di rinnovamento dell'azione, che comportano la lotta per la stabilizzazione, per un numero esiguo di rispondenti che dichiara una condizione di falso lavoro autonomo, e la creazione di nuovi sistemi di diritti per la maggior parte che chiede tutele capaci di fronteggiare la discontinuità lavorativa, di avere un supporto in termini di informazioni e assistenza nelle vertenze con i committenti, di avere un aumento dei compensi.

Dalle analisi emergono dunque le specificità proprie del professionismo autonomo che comportano una ridefinizione dell'azione sindacale così come emergono anche delle traiettorie comuni tra il professionismo autonomo e il lavoro dipendente, quali la lotta per un aumento del reddito da lavoro e per il contrasto alla precarietà.

Riferimenti bibliografici

- Allegri G., Ciccarelli R., 2013, *Il Quinto Stato*, Milano, Ponte alle Grazie.
- Ambra M.C., 2015, "Come cambiano i modelli di rappresentanza verso i lavoratori atipici e i giovani", *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, n. 16(3), 165-182.
- Antonelli C., a cura di, 2010, *Le professioni per l'impresa*, Milano, Franco Angeli.
- Apitzsch U., KontosSelf M., eds., 2008, *Employment Activities of Women and Minorities*, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Armano E., 2008, Precarietà e innovazione nel postfordismo. Una ricerca qualitativa sui lavoratori della conoscenza a Torino, Bologna, I libri di Emil.
- Armano, E., Murgia, A., 2017, "Hybrid areas of work in Italy. Hypotheses to interpret the transformations of precariousness and subjectivity" in *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods*, eds. E. Armano, A. Bove, A. Murgia. London: Routledge.
- Arum, R, Muller, W., eds., 2004, *The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*. Princeton: Princeton University Press.
- Barbieri P., Bison I., 2004, "Self-Employment in Italy: Scaling the Class Barriers" in *The Reemergence of Self-Employment: A Comparative Study of Self-Employment Dynamics and Social Inequality*, ed. R. Arum, W. Muller, 310-347.
- Bergamante F., Mandrone E., a cura di, 2022, Indagine INAPP-PLUS. Governare la complessità del lavoro, Inapp.

- Boden, Jr. R.J., 1999, "Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment". *American Journal of Economics and Sociology*, 58(1), 71-83.
- Böheim, R., Muehlberger, U., 2009, *Dependent Forms of Self-employment in the UK: Identifying Workers on the Border between Employment and Self-employment*. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung*, 42(2), 182-195.
- Bologna S., 2015, *La new workforce. Il movimento dei freelance*, Trieste, Asterios.
- Bologna S., Banfi D., 2011, *Vita da freelance. I lavoratori della conoscenza e il loro futuro*, Milano, Feltrinelli.
- Bologna S., Fumagalli A., 1997, *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Milano, Feltrinelli.
- Bonomi A., Rullani E., 2005, *Il capitalismo personale. Vite al lavoro*, Torino, Einaudi.
- Borghì P., 2020, a cura di, "I nuovi professionisti indipendenti tra deficit di tutele e rappresentanza emergente", in Mingione E., *Lavoro: la grande trasformazione. L'impatto sociale del cambiamento del lavoro tra evoluzioni storiche e prospettive globali*, Milano, Feltrinelli.
- Borghì P., Cavalca, G., Fellini, I., 2016, *Dimensions of precariousness: independent professionals between market risks and entrapment in poor occupational careers*. *Work Organization, Labour & globalization*, 10(2), 50-67.
- Brynin M., Karim M., Wouter Z., 2019, "The value of self-employment to ethnic minorities". *Work, Employment and Society*, 33 (5), 846-864.
- Burke, A., ed., 2015, *The Handbook of Research on Freelancing and Self-Employment*. Dublin, Senate Hall Academic Publishing.
- Butera F., Bagnara S., Cesaria R., Di Guardo S., 2008, *Knowledge Worker. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Milano, Mondadori Università.
- Censis, 2014, *Le professioni in Italia: una ricchezza per l'Europa. Sintesi dei primi risultati dell'indagine Censis-Adepp sui professionisti italiani*.
- Chicchi, F., Savioi, M., Turrini, M., 2014, *Soggettività intermittenti. Un'inchiesta sulla scomposizione del lavoro nell'ambito delle industrie creative*. *Sociologia del lavoro*, 133, 42-57.
- Conen, W., Shippers, J., 2019, *Self-Employment as Precarious Work. A European Perspective*, Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.
- Croson, D., Minniti, M., 2012, "Slipping the Surly Bonds: The Value of Autonomy in Self-Employment". *Journal of Economic Psychology*, 33, 2, 355-365.
- Dawson, C., Henley, A., Latreille, P., 2009, *Why Do Individuals Choose Self-Employment?* Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, Institute for the Study of Labor, Discussion Paper n. 3974.
- de Peuter G., Cohen N.S., 2015, "Emerging Labour Politics in Creative Industries" in *The Routledge Companion to the Cultural Industries*, eds. K. Oakley, J. O'Connor. New York: Routledge, 305-318.
- Deiana A., Paneforte S., a cura di, 2010, *Il futuro delle associazioni professionali. Orizzonti strategici, strumenti, best practices*, Milano, Sole 24 Ore.
- della Ratta-Rinaldi F., Sabbatini A., 2019, "Una lettura del lavoro autonomo in chiave territoriale", *Quaderni di Rassegna sindacale. Lavori*, XX, n.2, pp.147-172.
- Di Nunzio D., Ferrucci G., Leonardi S., 2011, *I professionisti. A quali condizioni?*, Ires, Rapporto di ricerca, 2011.
- Di Nunzio D., Toscano E., 2016, "I professionisti autonomi in Italia. Condizioni, aspettative e rappresentanza", *Quaderni Di Rassegna Sindacale. Lavori*, v. XVII, p. 61-79.
- Di Nunzio D., Toscano E., 2018, "L'azione sindacale nella frammentazione: il caso dei lavoratori nello spettacolo dal vivo", *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, n.1, pp. 101, 115.

- Di Vico, D., 2010, *Piccoli. La pancia del paese*. Padova: Marsilio.
- Dijk J.V., Poell T., Da Waal M., 2019, *Platform Society. Valori pubblici e società connessa*, Milano: Guerini Scientifica
- Drucker, P.F., 1993, *Post-capitalist society*. New York: HarperCollins Publishers.
- Eurofound, 2017, *Exploring self-employment in the European Union*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Feltrin P., ed., 2012, *Trasformazioni delle professioni e regolazioni in Europa. Una comparazione dei mutamenti nei sistemi professionali in Francia, Germania, Italia e Regno Unito*, Milano, I quaderni di Confprofessioni.
- Fontana A., a cura di, 2001, *Lavorare con la conoscenza. Soggetti, processi e contesti nell'economia "im-materiale"*, Milano, Guerini.
- Fulton, L., 2018, *Trade Unions Protecting Self-Employed Workers*. Brussels: Etuc.
- Gallino L., 1978, *Dizionario di sociologia*, Torino, Utet.
- Gumbrell-McCormick R., Hyman R., 2013, *Trade Unions in Western Europe: Hard Times Hard Choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Hughes, K., 2003, "Pushed or pulled? Women's entry into self-employment and small business ownership", *Gender, Work and Organization*, 10(4), 433-454.
- ILO, 2016, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. Geneva: International Labour Office.
- Imola D., a cura di, 2011, *I professionisti e il sindacato: tra scoperta e innovazione*, Ediesse.
- ISTAT, 2018, *I lavoratori indipendenti*, Statistiche Focus, 5 November 2018.
- Jansen, G., & Sluiter, R., 2019, The matter of representation: precarious self-employment and interest organisations. In W. Conen, & J. Schippers (Eds.), *Self-Employment as Precarious Work: A European Perspective* (pp. 216-237). Edward Elgar Publishing Inc.
- Kalleberg, A.L., 2018, *Job Insecurity and Well-Being in Rich Democracies*. Medford: Polity Press.
- Kara A., Petrescu M., 2018, "Self-Employment and its Relationship to Subjective Well-Being". *International Review of Entrepreneurship, Article*, 16(1), pp. 115-140.
- Mazali T., 2016, *Digital workers. I professionisti delle industrie creative*, Roma, Aracne Editrice.
- Millán, J.M., Hessels, J., Thurik, R., Aguado, R., 2013, "Determinants of job satisfaction: a European comparison of self-employed and paid employees". *Small Business Economics*, 40, 651-670.
- Mingione, T., Andreotti, A., Benassi, D., Borghi, P., Cavalca, G., Fellini, I., 2015, "Le organizzazioni sociali e i giovani professionisti nell'area Milanese" in *Rappresentare i non rappresentati*, eds. F. Pirro, E. Pugliese. Roma: Ediesse, 149-168.
- Murgia, A., Pulignano, V., 2021, "Neither precarious nor entrepreneur: The subjective experience of hybrid self-employed workers", *Economic and Industrial Democracy*, 42(4), pp. 1351-1377.
- Pais I., Borghi P., Murgia A., 2021, High-skilled platform jobs in Europe: Trends, quality of work and emerging challenges, *Sociologia del lavoro*, n. 160, pp 203-223.
- Patel, P.C., Thatcher, S. M. B., 2014, "Sticking It Out: Individual Attributes and Persistence in Self-Employment". *Journal of Management*, 40(7), 1932-1979.
- Ranci, C., ed. (2012). *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. Bologna: Il Mulino.
- Rullani E., Barbieri P., Paiola M., Sebastiani R., 2005, *Intelligenza terziaria motore dell'economia. Alla ricerca dell'Italia che innova*, Milano, Franco Angeli.
- Salamon, E. (2018). "Freelance journalists' rights, contracts, labor organizing, and digital resistance" in *The Routledge Handbook of Developments in Digital Journalism Studies*, eds. S.A. Eldridge, B. Franklin. London: Routledge. 186-197.
- Semenza R., 2000, *Le nuove forme del lavoro indipendente*, Stato e Mercato, 58(1), 143-168.

- Semenza, R., Pichault F., eds. (2019). *The Challenges of Self-Employment in Europe. Status, Social Protection and Collective Representation*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Sennett, R. (1998). *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. London: Norton & Company.
- Skrzek-Lubasińska M., Szaban J. M., 2019, Nomenclature and harmonised criteria for the self-employment categorisation. An approach pursuant to a systematic review of the literature, *European Management Journal*, 37(3), pp. 376-386.
- Standing G., 2011, *The precariat. The new dangerous class*, London, Bloomsbury Publishing.
- Supiot, A., 1999, *Au-delà de l'emploi, rapport pour la Commission européenne*. Paris: Flammarion.
- Svarc, J., 2016, *The knowledge worker is dead: What about professions?*. *Current Sociology*, 63(4), 392-410.
- Tosoni N., 2022, “Controversie contrattuali nel lavoro autonomo e questioni di rappresentanza”, *Tempo presente*, 496-498, pp. 45-58.
- Vosko, L.F., Zukewich, N., 2006, “Precarious by choice? Gender and self-employment”. Vosko, L.F. (ed.), *Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada*, McGill-Queen's University Press, 67-89.
- Zhao, H., Seibert, S. E., Lumpkin, G. T., 2010, “The Relationship of Personality to Entrepreneurial Intentions and Performance: A Meta-Analytic Review”. *Journal of Management*, 36(2), 381–404.
- Zucaro R., 2021, “L’impatto della pandemia sul reddito da lavoro non subordinato, possibili scenari”, *Lavoro Diritti Europa*, n. 3, pp. 2-12.

Postfazione
Il ruolo fondamentale degli istituti sindacali
di formazione e ricerca
*Fulvio Fammoni**

L'interpretazione oggettiva dei principali dati economici, sociali e del lavoro è fondamentale, ma troppo spesso viene utilizzata solo a scopo propagandistico o di consenso. Ad esempio, si parla della rapida discesa di una inflazione che è ancora però molto alta e che – soprattutto – colpisce maggiormente i più poveri; oppure si enfatizza la percentuale del tasso di occupazione ma ci si dimentica che è il più basso in Europa e così via.

Questo conferma l'importanza, per la Cgil, di una autonoma attività come quella che svolge la Fdv (e tanti altri istituti sindacali) in grado di leggere le importanti trasformazioni nel e del lavoro attraverso la ricerca economica, sociale, storica, sia a livello nazionale che europeo, con conseguenti percorsi di formazione e disseminazione di questi studi.

Ben meglio di quanto possa fare io, scrive Giuliano Amato, primo presidente dell'Ires nazionale, in un articolo per gli "Annali" della Fdv del 2019, che l'argomento principale sulla base del quale venne costituito l'Ires nazionale fu quello di *"abbandonare la prassi degli studi volti a fornire argomenti a favore delle decisioni già prese, per passare invece a studi e ricerche che, in tutta indipendenza, fornissero piuttosto gli elementi di quadro di cui avvalersi per le decisioni da prendere"*.

Oppure, in un'intervista per Rassegna Sindacale nel 1979, Bruno Trentin dichiarò che *"la Confederazione ha deciso di dar vita [...] ad un organismo di dibattito, di elaborazione e di ricerca, direttamente collegato alla Cgil, ma dotato di una sua autonomia"*, e continuava affermando che *"per superare i limiti della nostra attività è urgente uno strumento che dia basi di sistematicità e organicità al lavoro di ricerca [evitando] che questi problemi restino appannaggio di un numero ristretto di esperti"*.

L'attualità di questi ragionamenti è – se possibile – aumentata.

Ne abbiamo discusso con il Professor Alain Touraine e il Segretario generale della Cgil Maurizio Landini: a proposito del rapporto tra ricerca-intervento, lavoro e sindacato; come esperienza di elaborazione collettiva e intervento sindacale sulle trasformazioni del lavoro.

* Presidente dell'Assemblea Generale della Cgil; già Presidente della Fondazione Di Vittorio nella fase di avvio e sviluppo dell'inchiesta.

Un approccio teorico e metodologico con una lunga storia nelle scienze sociali, finalizzato a generare riflessioni critiche e interventi collettivi attraverso un processo fondato sulle relazioni tra studiosi, organizzazioni sindacali, lavoratrici e lavoratori, mettendo in luce soprattutto il loro punto di vista. Nell'epoca attuale la ricerca-intervento appare di fondamentale rilevanza, perché il mondo attraversa profonde trasformazioni - che rendono arduo comprendere l'evoluzione della società, dell'economia e del lavoro.

Nel 2022, la Cgil ha deciso di condurre una grande inchiesta nazionale sulle condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, affidata alla Fondazione Di Vittorio.

In particolare, proponendosi di indagare le condizioni di lavoro, le forme di organizzazione del lavoro, la condizione occupazionale e sociale, il ruolo delle organizzazioni sindacali e le proposte di intervento e di azione delle lavoratrici e lavoratori.

Sono tre i fattori principali alla base di quell'Indagine che vorrei evidenziare: il percorso organizzativo e il metodo scientifico; la straordinaria quantità di partecipazione; il merito delle risposte e il rapporto con l'iniziativa sindacale.

L'Indagine su "*Condizioni e aspettative di lavoratrici e lavoratori*", ha avuto un risultato di partecipazione molto importante e positivo, come non si verificava da tempo.

Hanno risposto decine di migliaia di persone ad un questionario lungo ed impegnativo, a questi si aggiungono altri questionari di disoccupate/i. Contemporaneamente, si è conclusa un'altra indagine relativa ai lavoratori autonomi. Potremo comparare tutte queste indicazioni fra di loro, ma intanto è evidente la grande voglia di partecipazione nel dato numerico e nel fatto che i commenti scritti sono migliaia.

Per questo risultato va dato il giusto rilievo all'impegno dei diversi livelli dell'organizzazione.

L'Assemblea Organizzativa indicava la necessità di coordinamento e collaborazione come elemento essenziale per il futuro. L'Indagine è stata un caso concreto di applicazione di questo concetto.

L'attività è stata svolta con la notevole professionalità e competenza che all'Istituto è riconosciuta ma, quando il percorso si è avviato, i problemi da affrontare erano molti:

- costruire un questionario unico per tutti i settori e tipologie di lavoro;
- la piattaforma web;
- far conoscere l'iniziativa;
- i tempi a disposizione che erano stretti ma necessitati dalla volontà di presentare i primi risultati al Congresso della Cgil. La raccolta effettiva dei questionari è durata circa 4 mesi, un tempo breve.

Voglio collettivamente ringraziare Futura, Collettiva, l'Ufficio stampa Cgil, l'area organizzazione della Cgil Nazionale, tutte le categorie e i loro istituti presenti nel Comitato di pilotaggio, le Cdl e le Cgil regionali, i servizi e le strutture

collegate. Importante è stata anche la partecipazione della comunità scientifica. Del comitato tecnico-scientifico fanno parte, esperti universitari e di enti pubblici di ricerca che – fra l'altro – con la loro presenza aiutano a confermare la qualità dell'Indagine.

Tutto bene, dunque? No. I risultati quantitativi e qualitativi confermano problemi: il nostro rapporto con i giovani, con i migranti, con i piccoli posti di lavoro, ecc.

L'analisi delle risposte svolta è completa e complessa.

Si possono utilizzare diverse modalità di lettura, con alcune avvertenze: la prima è il rapporto fra iscritti e non iscritti tra i rispondenti. Per la grande maggioranza si tratta di iscritte ed iscritti (82%), un dato legato all'appartenenza e alla metodologia utilizzata per la distribuzione del questionario. In ogni caso il 18% di non iscritti rappresenta un dato numerico importante: si tratta di 9.000 persone sui circa 50mila questionari raccolti; l'altra è che la maggioranza di chi ha risposto, lavora in imprese con più di 15 dipendenti e sotto questa dimensione sono note le differenze di condizioni esistenti.

Mi soffermo solo su alcuni dati che mi hanno particolarmente interessato: *Chi ha risposto al questionario sono prevalentemente donne, persone in età concentrata nelle classi centrali, solo poco più del 10% sotto i 35 anni.*

I titoli di studio sono medio-alti rispetto all'universo del lavoro, mentre è sotto rappresentato il Mezzogiorno. Bene invece il numero di risposte di chi ha un lavoro non standard (nella media e non era scontato); troppo pochi migranti.

La platea dei non iscritti che hanno risposto al questionario indica come principale motivo della non adesione: *la non conoscenza delle attività del sindacato* (quasi 1 su 3 dei non iscritti). Fattore che pesa più del giudizio sull'azione sindacale, con un ulteriore dato preoccupante di chi ha ancora oggi *paura delle conseguenze* (10%) che l'iscrizione potrebbe comportare. In questo caso il peso della precarietà può risultare determinante.

L'Inchiesta conferma e rafforza il ruolo determinante delle assemblee e delle rappresentanze sindacali nella costruzione del rapporto con iscritti e non iscritti. Le assemblee sono il primo strumento di partecipazione; così come le *rappresentanze sindacali* sono considerate l'elemento di raccordo, in entrambi i casi anche per un'alta percentuale di non iscritti. L'azione sindacale nei luoghi di lavoro e nel territorio si conferma dunque prioritaria.

Il Ccnl resta il principale elemento di garanzia per ben i due terzi dei rispondenti; seguito dalla contrattazione aziendale. È interessante osservare che la terza priorità è *il ruolo della contrattazione europea ed internazionale*; le persone hanno chiaro che occorre una risposta alle sfide poste dalle multinazionali e dalle delocalizzazioni.

Inoltre, un ruolo importante lo riveste la contrattazione sociale, non a caso, con una incidenza maggiore tra donne, anziani e migranti. Le priorità per l'azione sindacale sono chiarissime e riguardano: salari (nettamente la prima richiesta);

occupazione; contrasto alla precarietà; ruolo dei servizi pubblici (sanità, scuola, trasporti); diseguglianze e povertà, ecc.; gli stessi punti della piattaforma dell'iniziativa di mobilitazione adesso in atto.

Infine, il rapporto fra problemi specifici e universalità dell'azione del sindacato, cioè il senso del sindacato confederale. Nel dibattito in corso su quanto pesano diversi interessi, ideali o materiali, tra le persone l'Indagine dà chiare indicazioni. Ci si iscrive alla Cgil per diversi motivi, ma quello prevalente riguarda il ruolo dell'organizzazione sindacale per l'affermazione di diritti e tutele per tutte/i (42,4%).

Così come si cita: tutelare i miei diritti come lavoratore; fornire servizi utili; mi ha già aiutato a risolvere problemi. I due aspetti delle risposte rappresentano una sintesi efficace del concetto di confederalità.

ALLEGATI

Allegato 1. Questionario e indici*

Questo allegato presenta il questionario dell'Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, con le domande, gli indici e alcune note metodologiche.

Il questionario è stato elaborato dal gruppo di ricerca nazionale dell'inchiesta, composto dalle ricercatrici e ricercatori della Fondazione Di Vittorio, centri studi e istituti di riferimento del sindacato Cgil, Università e Enti di ricerca, in collaborazione con le strutture sindacali della Cgil.

* A cura di Daniele Di Nunzio (Responsabile Area Ricerca, Fondazione Di Vittorio; Coordinatore scientifico dell'Inchiesta nazionale sulle condizioni e le aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori).

A - Profilo professionale

Tipologia contrattuale. Il questionario è rivolto a rispondenti con qualsiasi forma contrattuale e, anche, disoccupati, con un’approccio inclusivo e di ricomposizione delle elaborazioni in merito alle condizioni e alle aspettative delle lavoratrici e dei lavoratori, volto a favorire la risposta a domande identiche per tutto il campione. Per i contratti “non a tempo indeterminato” sono previste alcune domande aggiuntive volte ad indagare la precarietà e le specificità di questa situazione. Per i disoccupati sono state selezionate alcune domande per indagare la loro vulnerabilità e le aspettative. Per le professioni autonome ad alta qualifica è stato predisposto un questionario a parte (nell’ambito dell’inchiesta “Professionista oggi”).

1. - Qual è il tuo contratto di lavoro?

Tempo indeterminato	<input type="checkbox"/>	Vai alla domanda n. 2
Tempo determinato	<input type="checkbox"/>	Prosegui con il questionario
In somministrazione a tempo indeterminato	<input type="checkbox"/>	Prosegui con il questionario
In somministrazione a tempo determinato	<input type="checkbox"/>	Prosegui con il questionario
Apprendistato	<input type="checkbox"/>	Prosegui con il questionario
Collaborazione occasionale	<input type="checkbox"/>	Prosegui con il questionario
Collaborazione coordinata e continuativa	<input type="checkbox"/>	Prosegui con il questionario
Lavoro stagionale	<input type="checkbox"/>	Prosegui con il questionario
Tirocinio / Stage	<input type="checkbox"/>	Prosegui con il questionario
Partita Iva / Lavoro autonomo a bassa qualifica	<input type="checkbox"/>	Prosegui con il questionario
Partita Iva / Lavoro autonomo a alta qualifica	<input type="checkbox"/>	Prosegui con: inchiesta sul prof. aut. ad alta qualifica
Lavoro senza contratto (lavoro nero)	<input type="checkbox"/>	Prosegui con il questionario
Non lavoro (disoccupato)	<input type="checkbox"/>	Vai alla domanda n. 34
Altro, specificare:	<input type="checkbox"/>	Prosegui con il questionario

Indice tipologia contrattuale - Contratto

	Si	No
1.T.1. - Negli ultimi due anni hai svolto lo stesso lavoro/professione?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.T.2. - Negli ultimi due anni hai lavorato per lo stesso datore di lavoro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Indice di coerenza professionale - Coer**1.T.3. - Con quanti contratti hai lavorato nel 2021?*

Nessun contratto	<input type="checkbox"/>
1	<input type="checkbox"/>
2-3	<input type="checkbox"/>
4-5	<input type="checkbox"/>
6-10	<input type="checkbox"/>
11-15	<input type="checkbox"/>
Più di 15	<input type="checkbox"/>

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

1.T.4. - Indica la durata del contratto attuale

(se hai più contratti, fai riferimento al contratto più lungo con cui stai lavorando)

1 mese (o meno di 1 mese)	<input type="checkbox"/>	7 mesi	<input type="checkbox"/>
2 mesi	<input type="checkbox"/>	8 mesi	<input type="checkbox"/>
3 mesi	<input type="checkbox"/>	9 mesi	<input type="checkbox"/>
4 mesi	<input type="checkbox"/>	10 mesi	<input type="checkbox"/>
5 mesi	<input type="checkbox"/>	11 mesi	<input type="checkbox"/>
6 mesi	<input type="checkbox"/>	12 mesi	<input type="checkbox"/>
		Più di 12 mesi	<input type="checkbox"/>

Indice di instabilità occupazionale - Inst

Professione. Per le classi professionali si è fatto riferimento alla classificazione Istat (CP2011) che è stata ridefinita con l'obiettivo sia di individuare un insieme coerente di mansioni/attività che il livello di qualifica/specializzazione.

2. - Quale lavoro svolgi?

Operaio / Tecnico	<input type="checkbox"/>	Vai a 2.A
Impiegato / Lavoro intellettuale	<input type="checkbox"/>	Vai a 2.B
Vendita al pubblico (es. commesso)	<input type="checkbox"/>	Vai a 2.C
Servizi socio-sanitari e di cura alla persona	<input type="checkbox"/>	Vai a 2.D
Lavoro artistico o sportivo	<input type="checkbox"/>	Vai a 2.E
Pubblica sicurezza e lavoro militare di qualsiasi grado	<input type="checkbox"/>	Vai a 2.F
Quadro o Dirigente	<input type="checkbox"/>	Vai a 2.G

** Specifica:

2.A. - Operaio / tecnico

Lavoro operaio generico (es. Manovale edile, Collaboratore domestico, Addetto alle pulizie, Facchino, Magazzinaggio, Collaboratore scolastico, Lavapiatti, Usciere, Inserviente di ospedale, Netteturbino)	<input type="checkbox"/>
Lavoro operaio qualificato (es. Muratore, Meccanico, Installatore d'impianti termici, Calzolaio, Sarto, Falegname, Fabbro, Tappezziere)	<input type="checkbox"/>
Addetto/a impianti fissi di produzione, a macchinari, a linee di montaggio (es. Conduttore di carrello elevatore, Addetto all'assemblaggio, ai telai automatici, al frantoio, Conduttore di laminatoio)	<input type="checkbox"/>
Conduzione di veicoli (es. Autista, Camionista, Consegne, Taxista, Pilota)	<input type="checkbox"/>
Operaio agricolo - Coltivazione di piante e/o allevamento di animali (es. Contadino, Allevatore di bovini, Giardiniere, Pescatore)	<input type="checkbox"/>
Lavoro tecnico specializzato (es. Informatico, Tecnico elettronico, Tecnico telecomunicazioni)	<input type="checkbox"/>

2.B - Impiegato / lavoro intellettuale

Lavoro esecutivo d'ufficio (es. Addetto di segreteria, Centralista, Operatore amministrativo)	<input type="checkbox"/>
Lavoro amministrativo specializzato (es. Commercialista, Ragioniere, Project management, Agente assicurativo, Archivista, Geometra)	<input type="checkbox"/>
Lavoro intellettuale e scientifico specializzato (es. Insegnante, Professore, Ricercatore, Chimico, Ingegnere, Agronomo)	<input type="checkbox"/>

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

2.C - Vendita al pubblico

Vendita al pubblico a bassa specializzazione (es. Commesso, Cameriere, Barista, Biglietteria, Receptionist, Vendita tramite call-center)	<input type="checkbox"/>
Vendita al pubblico ad elevata specializzazione (es. Farmacista, Rappresentante di commercio)	<input type="checkbox"/>

2.D - Servizi socio-sanitari e di cura alla persona

Servizi socio-sanitari e di cura alla persona a bassa specializzazione (es. Badante, Operatore socio-sanitario)	<input type="checkbox"/>
Servizi socio-sanitari e di cura alla persona ad alta specializzazione (es. Infermiere, Medico, Assistente sociale)	<input type="checkbox"/>

2.E - Lavoro artistico o sportivo

Lavoro artistico (es. Attore, Musicista, Atleta)	<input type="checkbox"/>
Lavoro sportivo (es. Atleta)	<input type="checkbox"/>

2.F - Pubblica sicurezza e lavoro militare di qualsiasi grado

Pubblica sicurezza	<input type="checkbox"/>
Lavoro militare	<input type="checkbox"/>

2.G. - Quadro o dirigente

Quadro o equivalente	<input type="checkbox"/>
Dirigente o equivalente	<input type="checkbox"/>

**

3. Da quanti anni lavori in questa impresa/ente?

Meno di 1 anno	<input type="checkbox"/>
1-2 anni	<input type="checkbox"/>
3-5 anni	<input type="checkbox"/>
6-10 anni	<input type="checkbox"/>
Più di 10 anni	<input type="checkbox"/>

**

Settore. Per la definizione dei settori si è fatto riferimento a tre ordini di fattori: a) codici Ateco; b) Ccnl; c) le strutture organizzative del sindacato, nelle sue articolazioni di categoria per settori e sotto-settori.

Le risposte date alle seguenti domande consentono di riportare le risposte a tutte e tre gli ordini di classificazione (Ateco, Ccnl, categorie sindacali).

4. Qual è il settore dell'impresa/ente in cui lavori?

Agricoltura, silvicoltura e pesca	<input type="checkbox"/>	Vai a 4.A
Costruzioni	<input type="checkbox"/>	Vai a 4.B
Industria e manifattura	<input type="checkbox"/>	Vai a 4.C
Servizi privati e pubblici	<input type="checkbox"/>	Vai a 4.D

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

Aggregazione settore - Settore

*** Specifica il settore:*

4.A - Agricoltura, silvicoltura e pesca

Coltivazioni agricole e prodotti animali, caccia	<input type="checkbox"/>
Silvicoltura ed utilizzo di aree forestali	<input type="checkbox"/>
Pesca e acquacoltura	<input type="checkbox"/>
Servizi connessi all'agricoltura (es. conto-terzisti)	<input type="checkbox"/>

4.B. - Costruzioni

Costruzioni	<input type="checkbox"/>
Cemento, lapidei, laterizi e manufatti	<input type="checkbox"/>
Restauro	<input type="checkbox"/>

4.C - Industria e manifattura

Industrie alimentari / delle bevande / del tabacco	<input type="checkbox"/>
Industrie tessili	<input type="checkbox"/>
Confezione di articoli di abbigliamento	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di articoli in pelle e calzature	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di mobili	<input type="checkbox"/>
Industria del legno	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di carta e di prodotti di carta	<input type="checkbox"/>
Stampa di pubblicazioni e riproduzione di supporti registrati	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di prodotti chimici	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di coke, petrolio e derivati	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di prodotti farmaceutici	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di prodotti di gomma / plastica	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di vetro, ceramica e derivati	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di prodotti in metallo / metallurgia	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di autoveicoli, motocicli e componentistica	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di altri mezzi di trasporto (tram, ferrovie, navi, aerei) e componentistica	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di macchinari / impianti	<input type="checkbox"/>
Fabbricazione di apparecchi elettrici / computer / elettrodomestici / condizionatori, ecc.	<input type="checkbox"/>
Riparazione, manutenzione, installazione di macchine ed apparecchiature	<input type="checkbox"/>
Altre industrie manifatturiere	<input type="checkbox"/>

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

4.D - Servizi privati e pubblici

Commercio, ristorazione e alberghi	<input type="checkbox"/>	Specifica: vai a n. 4.D.1
Trasporto, consegne e magazzinaggio	<input type="checkbox"/>	Specifica: vai a n. 4.D.2
Informatica	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 5
Informazione, comunicazione, editoria	<input type="checkbox"/>	Specifica: vai a n. 4.D.3
Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio	<input type="checkbox"/>	Specifica: vai a n. 4.D.4
Attività per famiglie, personale domestico, baby sitting	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 5
Agenzie di viaggio, attività immobiliari, servizi per gli uffici	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 5
Attività artistiche, sportive, intrattenimento	<input type="checkbox"/>	Specifica: vai a n. 4.D.5
Attività bancarie, finanziarie, assicurative	<input type="checkbox"/>	Specifica: vai a n. 4.D.6
Riparazione autoveicoli e motocicli	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 5
Istruzione, ricerca e formazione	<input type="checkbox"/>	Specifica: vai a n. 4.D.7
Attività professionali, scientifiche e tecniche	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 5
Sanità e assistenza sociale	<input type="checkbox"/>	Specifica: vai a n. 4.D.8
Amministrazione pubblica e difesa	<input type="checkbox"/>	Specifica: vai a n. 4.D.9
Fornitura di energia elettrica, gas, acqua	<input type="checkbox"/>	Specifica: vai a n. 4.D.10
Gestione dei rifiuti, reti fognarie	<input type="checkbox"/>	Specifica: vai a n. 4.D.11
Organizzazioni ed organismi extraterritoriali	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 5
Altre attività di servizi	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 5

*** Nel caso di servizi privati e pubblici, se necessario, specifica il settore:*

4.D.1 - Commercio, ristorazione e alberghi

Commercio al dettaglio	<input type="checkbox"/>
Commercio all'ingrosso	<input type="checkbox"/>
Farmacie	<input type="checkbox"/>
Ristorazione	<input type="checkbox"/>
Alberghi e servizi di alloggio	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>

4.D.2 - Trasporto, consegne e magazzinaggio

Trasporto merci via terra	<input type="checkbox"/>
Servizi postali	<input type="checkbox"/>
Trasporto pubblico locale	<input type="checkbox"/>
Magazzinaggio e attività di supporto ai trasporti	<input type="checkbox"/>
Viabilità e autostrade	<input type="checkbox"/>
Ferrovie	<input type="checkbox"/>
Navi e marittimi	<input type="checkbox"/>
Porti	<input type="checkbox"/>
Trasporto aereo	<input type="checkbox"/>
Compagnie aeree	<input type="checkbox"/>
Autonoleggio	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

4.D.3 - Informazione, comunicazione, editoria

Editoria	<input type="checkbox"/>
Telecomunicazioni ed emittenza	<input type="checkbox"/>
Poligrafica	<input type="checkbox"/>
Informazione e comunicazione	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>

4.D.4 - Pulimento, mense, sorveglianza, giardinaggio

Pulimento	<input type="checkbox"/>
Mense	<input type="checkbox"/>
Sorveglianza	<input type="checkbox"/>
Giardinaggio	<input type="checkbox"/>

4.D.5 - Attività artistiche, sportive, intrattenimento

Attività artistiche, intrattenimento, divertimento	<input type="checkbox"/>
Attività sportive	<input type="checkbox"/>

4.D.6 - Attività bancarie, finanziarie, assicurative

Banche	<input type="checkbox"/>
Assicurazioni	<input type="checkbox"/>
Credito cooperativo	<input type="checkbox"/>
Riscossione	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>

4.D.7 - Istruzione, ricerca e formazione

Scuola	<input type="checkbox"/>
Università	<input type="checkbox"/>
Afam-alta formazione artistica, musicale e coreutica	<input type="checkbox"/>
Ricerca	<input type="checkbox"/>
Formazione professionale	<input type="checkbox"/>

4.D.8 - Sanità e assistenza sociale

Ospedali	<input type="checkbox"/>
Altre strutture sanitarie	<input type="checkbox"/>
Assistenza sociale	<input type="checkbox"/>

4.D.9 - Amministrazione pubblica e difesa

Enti pubblici	<input type="checkbox"/>
Ministeri	<input type="checkbox"/>
Polizia, vigili, altri servizi di ordine pubblico, difesa	<input type="checkbox"/>

4.D.10 - Fornitura di energia elettrica, gas, acqua

Fornitura di energia elettrica	<input type="checkbox"/>
Fornitura di gas	<input type="checkbox"/>
Fornitura di acqua	<input type="checkbox"/>

4.D.11 - Gestione dei rifiuti, reti fognarie

Gestione rifiuti / igiene ambientale	<input type="checkbox"/>
Reti fognarie	<input type="checkbox"/>

B - Contesto di lavoro

5. - La tua impresa ha una o più sedi in Italia?

Ha una sola sede	<input type="checkbox"/>
Ha più di una sede	<input type="checkbox"/>

6.A - Quanti dipendenti ha la tua impresa/ente nella sede in cui lavori?

1-9	<input type="checkbox"/>
10-15	<input type="checkbox"/>
16-49	<input type="checkbox"/>
50-249	<input type="checkbox"/>
250 o più	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

6.B.2 - Se l'impresa ha più sedi: quanti dipendenti ha la tua impresa/ente considerando tutte le sue sedi in Italia? [Se ha una sola sede salta questa domanda]

1-9	<input type="checkbox"/>
10-15	<input type="checkbox"/>
16-49	<input type="checkbox"/>
50-249	<input type="checkbox"/>
250 o più	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

7. - Il tuo datore di lavoro è:

Impresa privata	<input type="checkbox"/>	Prosegui con il questionario
Pubblica amministrazione / Ente pubblico	<input type="checkbox"/>	Vai a domanda n. 8
Impresa controllata da Enti/Amministrazioni pubbliche	<input type="checkbox"/>	Vai a domanda n. 8
Ente del Terzo settore (cooperativa, associazione, impresa sociale etc.)	<input type="checkbox"/>	Prosegui con il questionario

7.A - Il tuo lavoro è in appalto per la pubblica amministrazione (appalti pubblici)?

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

7.B. - La tua impresa è una multinazionale?

No	<input type="checkbox"/>
Sì, italiana	<input type="checkbox"/>
Sì, estera	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

8. - *La tua impresa/ ente, negli ultimi due anni, ha investito in innovazione?*

	Poco o per nulla	Abbastanza	Molto	Non so
a. Tecnologia e strumenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Prodotti o servizi innovativi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indice di innovazione - Inn

9. - *Rispetto alla tutela dell'ambiente, l'impresa/ ente in cui lavori:*

	Poco o per nulla	Abbastanza	Molto	Non so
a. È attenta al risparmio energetico e alla riduzione dei consumi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Negli ultimi 2 anni, ha introdotto innovazioni che hanno effetti positivi per l'ambiente (es. riducono l'inquinamento, migliorano la sostenibilità ambientale, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indice di sostenibilità ambientale - Sos

10. - *Dall'inizio della pandemia di Covid-19 (marzo 2020), l'impresa/ ente in cui lavori:*

Non ha sospeso nessuna attività	<input type="checkbox"/>
Ha sospeso/ridotto alcune attività ma non ha chiuso	<input type="checkbox"/>
Ha chiuso per meno di 6 mesi	<input type="checkbox"/>
Ha chiuso per mesi o più	<input type="checkbox"/>

11. - *Quali potrebbero essere i rischi per la tua impresa/ ente nel prossimo futuro?*

	Sì	No
Chiusura di tutte le attività e/o servizi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Riduzione del personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Delocalizzazioni di attività all'estero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. - *Quali cause possono determinare dei rischi economici per la tua impresa/ ente?*

[Puoì dare più di una risposta]

Conseguenze della pandemia di Covid-19	<input type="checkbox"/>
Competizione nel settore	<input type="checkbox"/>
Innovazione tecnologica e digitalizzazione	<input type="checkbox"/>
Transizione ecologica	<input type="checkbox"/>
Crisi economica e riduzione dei consumi	<input type="checkbox"/>
Conseguenze della guerra in Ucraina	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>

C - Condizioni e organizzazione del lavoro

13. - *Qual è il tuo tempo di lavoro?*

Full-time	<input type="checkbox"/>
Part-time	<input type="checkbox"/>

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

14. Solitamente, quante ore lavori in una settimana?

Indica il numero di ore settimanali di lavoro: |_|_| Ore a settimana

15. Solitamente, quanti giorni lavori a settimana:

1	<input type="checkbox"/>
2	<input type="checkbox"/>
3	<input type="checkbox"/>
4	<input type="checkbox"/>
5	<input type="checkbox"/>
6	<input type="checkbox"/>
7	<input type="checkbox"/>

16. - Attualmente, svolgi lavoro da casa (es. smart-working o telelavoro)?

Si, 1 giorno alla settimana	<input type="checkbox"/>
Si, 2 giorni alla settimana	<input type="checkbox"/>
Si, 3 giorni alla settimana	<input type="checkbox"/>
Si, 4 giorni o più alla settimana	<input type="checkbox"/>
No, mai	<input type="checkbox"/>

17. Considerando il tuo lavoro, quale è l'equilibrio ideale tra lavoro da casa e in presenza?

Lavorare da casa 1-2 giorni a settimana	<input type="checkbox"/>
Lavorare da casa 3-4 giorni a settimana	<input type="checkbox"/>
Lavorare da casa sempre o quasi sempre	<input type="checkbox"/>
Lavorare sempre in presenza/sul luogo di lavoro	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

Indice atteggiamento verso lo smart-working - tipo_sw

Indicatore di telelavorabilità della professione - telepro

18. - Nel tuo lavoro, ti capita di:

	Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso
a. Lavorare a turni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Lavorare nel fine settimana e nei giorni festivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Lavorare di notte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Svolgere ore di lavoro straordinario retribuite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Svolgere ore di lavoro straordinario non retribuite e non compensate con i riposi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indice lavora nel week-end e/o di notte - we_notte

19. - Nel tuo lavoro, puoi:

	Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso
a. Gestire i tuoi orari di lavoro liberamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Scegliere o cambiare i tuoi metodi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Partecipare alla definizione degli obiettivi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

Indice di autonomia e controllo – Aut

20. - *Nel tuo lavoro, con quale frequenza ti capita di trovarti in queste situazioni:*

	Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso
a. Sollevare carichi pesanti o fare degli sforzi fisici considerevoli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Lavorare in condizioni di pericolo fisico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Avere scadenze rigide e strette	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Sostenere un ritmo di lavoro eccessivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e. Sostenere un carico di lavoro eccessivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f. Fare lavori ripetitivi e noiosi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g. Svolgere mansioni dequalificate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h. Assumere responsabilità eccessive rispetto alle mansioni previste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i. Sentirti discriminato nel luogo di lavoro (es. per genere, orientamento sessuale, etnia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j. Subire soprusi, molestie e vessazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indice di intensità del lavoro - Intens

Indice di esposizione a fattori di rischio psico-sociale - Espris

21. - *Quanto sei soddisfatto dei seguenti aspetti?*

	Poco o per nulla	Abbastanza	Molto
a. Retribuzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b. Conciliazione tra lavoro e vita personale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c. Prospettive di carriera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d. Realizzazione personale nel tuo lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. - *I tuoi ritmi di lavoro sono vincolati da:*

	Mai o raramente	Qualche volta	Spesso
Macchinari/Robot (es. lavoro in linea)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Programmi informatici per l'assegnazione di lavori (es. platform work, assegnazione di commesse e interventi, picking, ecc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Indice di dipendenza tecnologica - Iddt

23. - *Nel 2021, hai svolto formazione professionale/in servizio?*

[Puoi dare più di una risposta]

Sì, pagata o fornita dall'azienda/ente in cui lavori	<input type="checkbox"/>
Sì, iniziative pubbliche di formazione esterne all'impresa/ente	<input type="checkbox"/>
Sì, pagata da me	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

24. - *Rispetto alle trasformazioni del lavoro, indica se sei d'accordo con le seguenti affermazioni:*

	Sì	No	Non so
Il mio lavoro può essere sostituito dalla tecnologia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La tecnologia migliorerà le mie condizioni di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La tecnologia incrementerà i miei ritmi di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D - Salute e sicurezza sul lavoro

25. - *Nel corso dell'ultimo anno, quali problemi per la salute hai avuto causati dal tuo lavoro? [Puoi dare più di una risposta]*

Mal di schiena, dolori muscolari (es. spalle, collo, braccia, gambe)	<input type="checkbox"/>
Mal di testa	<input type="checkbox"/>
Problemi agli occhi / alla vista	<input type="checkbox"/>
Problemi di udito	<input type="checkbox"/>
Problemi alla pelle / allergie / difficoltà respiratorie	<input type="checkbox"/>
Lesioni fisiche	<input type="checkbox"/>
Stress	<input type="checkbox"/>
Ansia / depressione / insonnia	<input type="checkbox"/>
Altro	<input type="checkbox"/>
Nessuno	<input type="checkbox"/>

Indice di disagio fisico - Salfi

Indice di disagio psico-sociale - Salpsi

Indice di disagio psico-fisico - Saltot

26. - *Nel 2021, hai subito un infortunio sul lavoro (escluso infortunio da Covid-19)?*

No	<input type="checkbox"/>
Sì, e l'ho denunciato all'Inail	<input type="checkbox"/>
Sì, ma non l'ho denunciato all'Inail	<input type="checkbox"/>

27. - *Hai mai denunciato una malattia professionale all'Inail?*

No	<input type="checkbox"/>
Sì, ed è stata riconosciuta dall'Inail	<input type="checkbox"/>
Sì, ma non è stata riconosciuta dall'Inail	<input type="checkbox"/>

28. - *Come giudichi la prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza nella tua impresa/ente?*

Insufficiente	<input type="checkbox"/>
Sufficiente	<input type="checkbox"/>
Buona	<input type="checkbox"/>

E - Sindacato e rappresentanza

29. - *Di solito, hai possibilità di contrattare individualmente le tue condizioni di lavoro (es. tempi di lavoro, carichi, scadenze, ecc.)*

Mai o raramente	Qualche volta	Spesso
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

30. - *Conosci il contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) applicato nella tua impresa/ente?*

No	<input type="checkbox"/>
Sì, in maniera poco approfondita	<input type="checkbox"/>
Sì, in maniera abbastanza approfondita	<input type="checkbox"/>
Sì, in maniera molto approfondita	<input type="checkbox"/>

31. - *Nella tua impresa/ente è presente un accordo aziendale/ di secondo livello?*

Sì	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

32. - *Nella tua impresa/ente è presente una forma di rappresentanza sindacale (Rsu/ Rsa/ Rls)? [Puoi dare più di una risposta]*

No, nessuna	<input type="checkbox"/>
Rsu	<input type="checkbox"/>
Rsa	<input type="checkbox"/>
Rls	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>

33. - *Tu sei un rappresentante sindacale? [Puoi dare più di una risposta]*

No	<input type="checkbox"/>
Rsu	<input type="checkbox"/>
Rsa	<input type="checkbox"/>
Rls	<input type="checkbox"/>

34. - *Sei iscritto a un sindacato?*

Sì	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 34.A
No	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 34.D
Preferisco non rispondere	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 35

Rapporto con il sindacato - Rappsin

34.A - *Se sei iscritto/ a ad un sindacato, quale?*

Cgil	<input type="checkbox"/>	Prosegui il questionario:
Cisl	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 34.C
Uil	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 34.C
Confederazioni sindacali autonome (es. Confsal, Ugl, Cisl, ecc.)	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 34.C
Sindacati autonomi professionali o di categoria (es. Fabi, Gilda, ecc.)	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 34.C
Unioni e comitati di base (es. Cobas, Usb, ecc.)	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 34.C
Preferisco non rispondere	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 34.C
Altro, specificare:	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 34.C

34.B Se sei iscritto/a alla Cgil, specifica la categoria:

Filcams	<input type="checkbox"/>
Filctem	<input type="checkbox"/>
Fillea	<input type="checkbox"/>
Filt	<input type="checkbox"/>
Fiom	<input type="checkbox"/>
Fisac	<input type="checkbox"/>
Flai	<input type="checkbox"/>
Flc	<input type="checkbox"/>
Fp	<input type="checkbox"/>
Nidil	<input type="checkbox"/>
Slc	<input type="checkbox"/>
Spi	<input type="checkbox"/>
Non so	<input type="checkbox"/>
Preferisco non rispondere	<input type="checkbox"/>

34.C - Se sei iscritto/a ad un sindacato, qual è il motivo principale?

Per tutelare i miei diritti come lavoratore	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 35
Perché mi fornisce servizi utili	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 35
Perché mi ha già aiutato a risolvere dei problemi	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 35
Perché ha un ruolo importante nell'affermare diritti e tutele per tutti	<input type="checkbox"/>	Vai a n. 35

34.D - Se non sei iscritto/a ad un sindacato, qual è il motivo principale?

Ho paura delle conseguenze che potrebbe avere sul mio lavoro	<input type="checkbox"/>
Il sindacato è inutile	<input type="checkbox"/>
Il sindacato è troppo remissivo	<input type="checkbox"/>
Il sindacato è troppo antagonista	<input type="checkbox"/>
L'iscrizione al sindacato ha un costo elevato	<input type="checkbox"/>
Non conosco le attività del sindacato	<input type="checkbox"/>

35. - Nell'ultimo anno, hai partecipato a: [Puoi dare più di una risposta]

Manifestazioni	<input type="checkbox"/>
Scioperi	<input type="checkbox"/>
Assemblee sindacali	<input type="checkbox"/>
Elezioni Rsa/Rsu	<input type="checkbox"/>
Elezioni politiche/amministrative	<input type="checkbox"/>
Non ho partecipato a nessuna iniziativa	<input type="checkbox"/>
Preferisco non rispondere	<input type="checkbox"/>

36. - Nell'ultimo anno hai avuto contatti con il sindacato? [Puoi dare più di una risposta]

Non ho avuto nessun contatto	<input type="checkbox"/>
Sì, con i rappresentanti sindacali	<input type="checkbox"/>
Sì, ho utilizzato i servizi territoriali / delle camere del lavoro	<input type="checkbox"/>
Sì, ho consultato i siti web del sindacato	<input type="checkbox"/>

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

37. - Nella tua impresa/ ente, quali sono gli aspetti principali che andrebbero migliorati?

[Indica le tue priorità: massimo 3 risposte]

Inquadramento e retribuzione	<input type="checkbox"/>
Formazione professionale	<input type="checkbox"/>
Orari e/o turni di lavoro	<input type="checkbox"/>
Carichi di lavoro	<input type="checkbox"/>
Salute e sicurezza sul lavoro	<input type="checkbox"/>
Aumento del personale stabile/Stabilizzazioni	<input type="checkbox"/>
Diritto alla disconnessione	<input type="checkbox"/>
Smart working	<input type="checkbox"/>
Conciliazione tra tempi di vita e di lavoro (es. congedi, permessi, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Definizione degli obiettivi e dei premi di risultato	<input type="checkbox"/>
Misure di welfare aziendale (es. assistenza sanitaria integrativa, rimborsi spese scolastiche, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Altro, specificare:	<input type="checkbox"/>

38. - Su quali temi il sindacato dovrebbe intervenire con più forza nel confronto con le istituzioni?

[Indica le tue priorità: massimo 3 risposte]

Difesa e aumento dell'occupazione	<input type="checkbox"/>
Contrasto alla precarietà	<input type="checkbox"/>
Tutela dell'ambiente	<input type="checkbox"/>
Sviluppo dei servizi pubblici (es. sanità, scuola, trasporti, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Aumento dei salari	<input type="checkbox"/>
Sostegni economici in caso di povertà e/o disoccupazione	<input type="checkbox"/>
Contrasto alle delocalizzazioni e alla finanziarizzazione	<input type="checkbox"/>
Lotta alle disuguaglianze	<input type="checkbox"/>
Programmazione dello sviluppo economico e sociale	<input type="checkbox"/>
Rafforzare il ruolo delle istituzioni per la democrazia e per la pace	<input type="checkbox"/>
Altro, specificare:	<input type="checkbox"/>

39. - Quali azioni dovrebbe rafforzare il sindacato? [Indica le tue priorità: massimo 2 risposte]

Contrattazione di livello europeo e internazionale	<input type="checkbox"/>
Contrattazione nazionale	<input type="checkbox"/>
Contrattazione aziendale (integrativa / di secondo livello)	<input type="checkbox"/>
Contrattazione di appalto, di sito, di filiera (regolamentare i rapporti con i committenti)	<input type="checkbox"/>
Contrattazione sociale territoriale (es. protocolli per la legalità, servizi sociali, ecc.)	<input type="checkbox"/>

40. - Quali servizi dovrebbe rafforzare il sindacato? [Indica le tue priorità: massimo 3 risposte]

Assistenza per l'indennità di disoccupazione	<input type="checkbox"/>
Assistenza fiscale e contabile	<input type="checkbox"/>
Assistenza legale e vertenze	<input type="checkbox"/>
Forme di previdenza complementare (assicurazioni convenzionate)	<input type="checkbox"/>
Spazi di aggregazione e co-working	<input type="checkbox"/>
Sportello online / telefonico	<input type="checkbox"/>
Assistenza per i servizi sociali (casa, scuola, trasporti, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Assistenza per il reinserimento lavorativo	<input type="checkbox"/>
Altro, specificare:	<input type="checkbox"/>

F - Parte anagrafica

41. - Sesso alla nascita:

Maschio	<input type="checkbox"/>
Femmina	<input type="checkbox"/>
Preferisco non rispondere	<input type="checkbox"/>

42. - In quale genere ti identifichi?

Uomo	<input type="checkbox"/>
Donna	<input type="checkbox"/>
Non-binario	<input type="checkbox"/>
Preferisco non rispondere	<input type="checkbox"/>

43. - Anno di nascita: |_|_|_|_|_|

44. - Stato di nascita:

Italia	<input type="checkbox"/>
Stato estero dell'Unione europea	<input type="checkbox"/>
Stato estero extra-Ue	<input type="checkbox"/>

45. - Cittadinanza:

Italiana	<input type="checkbox"/>
Stato estero dell'Unione europea	<input type="checkbox"/>
Stato estero extra-Ue	<input type="checkbox"/>

46. - Titolo di studio [Indica il titolo più elevato che hai conseguito]:

Licenza elementare o inferiore	<input type="checkbox"/>
Licenza media	<input type="checkbox"/>
Attestato di qualifica professionale	<input type="checkbox"/>
Diploma scuola superiore	<input type="checkbox"/>
Laurea I livello	<input type="checkbox"/>
Laurea II livello o Laurea vecchio ordinamento	<input type="checkbox"/>
Titolo superiore alla laurea (master, dottorato)	<input type="checkbox"/>

47. Provincia in cui lavori: _____

48. - Con chi vivi? indica tutte le persone con cui abiti: [Puoi dare più di una risposta]

Genitori e/o fratelli/sorelle	<input type="checkbox"/>
Partner/Moglie/Marito	<input type="checkbox"/>
Figli/e	<input type="checkbox"/>
Con amici o conoscenti	<input type="checkbox"/>
Da sola/o	<input type="checkbox"/>

49. - Nel tuo nucleo familiare (considera i conviventi):

	Si	No
Ci sono figli minorenni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ci sono familiari non auto-sufficienti e/o disabili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

G - Condizione economica

50. - Potresti dirci che reddito hai percepito nel 2021 dal tuo lavoro? [indica la cifra “netta” dell’anno, considerando anche eventuale tredicesima e quattordicesima mensilità]

Fino a 5.000 euro	<input type="checkbox"/>
5.001 - 10.000 euro	<input type="checkbox"/>
10.001 - 15.000 euro	<input type="checkbox"/>
15.001 - 20.000 euro	<input type="checkbox"/>
20.001 - 25.000 euro	<input type="checkbox"/>
25.001 - 30.000 euro	<input type="checkbox"/>
30.001 - 35.000 euro	<input type="checkbox"/>
35.001 - 40.000 euro	<input type="checkbox"/>
40.001 - 50.000 euro	<input type="checkbox"/>
50.001 - 60.000 euro	<input type="checkbox"/>
60.001 - 70.000 euro	<input type="checkbox"/>
Oltre 70.000 euro	<input type="checkbox"/>

51. - Nel 2021, hai usufruito di qualche misura di sostegno al reddito?
[Puoi dare più di una risposta]

Cig (Cassa integrazione guadagni)	<input type="checkbox"/>
Fis (Fondo di integrazione salariale)	<input type="checkbox"/>
Indennità di disoccupazione pubblica (es. Naspi, Dis-Coll, ecc.)	<input type="checkbox"/>
Indennità di disoccupazione da fondo di solidarietà bilaterale (es. cassa edile)	<input type="checkbox"/>
Indennità di disoccupazione di settore (es. agricola)	<input type="checkbox"/>
Reddito di cittadinanza	<input type="checkbox"/>
Altro, specificare:	<input type="checkbox"/>

52. - Dall’inizio della pandemia (da marzo 2020):

	È diminuito	È rimasto stabile	È aumentato
Il tuo reddito da lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il tuo tempo di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

53. - Se vuoi, puoi aggiungere un tuo commento libero (sulle tue condizioni di vita e di lavoro, sul sindacato, sull’inchiesta, ecc.):

Indici

Tutti gli indici sono stati determinati con un metodo basato sul dialogo tra approccio induttivo e deduttivo, ossia attraverso la definizione teorica dell'oggetto di analisi da parte delle ricercatrici e ricercatori e il controllo dei risultati ottenuti dalla costruzione dell'indice attraverso l'analisi dei dati.

Nelle analisi, per la costruzione dell'indice non dovevano essere presenti risposte mancanti nelle variabili che lo componevano (nel caso di una o più risposte mancanti il singolo questionario è stato escluso dalle analisi).

- *Indice di coerenza professionale - Coer*

Coerenza rispetto alla professione svolta e la continuità nel rapporto contrattuale con lo stesso datore di lavoro.

Domande: 1.T.1 / 1.T.2

Etichette : Bassa - Media - Alta

Formula (associazione logica di variabili):

	Sempre lo stesso lavoro	Lavoro diverso
Sempre lo stesso datore	1 - Alta	2 - Media
Datore diverso	2 - Media	3 - Bassa

- *Indice di instabilità occupazionale - Inst*

Grado di instabilità occupazionale in relazione al numero di contratti e alla loro durata.

Domande: 1.T.3 / 1.T.4

Etichette: Bassa - Media - Alta

Formula (associazione logica di variabili):

N contratti/ Durata contratto	1 contratto (1)	2-5 contratti (2)	6 o più (3)	Nessuno (4)
Fino a 4 mesi (3)	2- Media instabilità	3- Alta instabilità	3 - Alta instabilità	2 – Media instabilità
5-11 mesi (2)	Bassa instabilità	Media instabilità	3 - Alta instabilità	2 – Media instabilità
12 o più (1)	Bassa instabilità	Bassa instabilità	2 – Media instabilità	2 – Media instabilità

- *Indice di innovazione - Inn*

Grado di innovazione tecnica (tecnologie e strumenti) e di processo (prodotto e servizi) dell'impresa/ente.

Domande: 8.a/b

Etichette: Bassa - Media - Alta

Formula (punteggio):

	Poco o per nulla	Abbastanza	Molto	Non so
a. Tecnologia e strumenti	1	2	3	1
b. Prodotti o servizi innovativi	1	2	3	1

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

Punteggio:

Bassa	2
Media	3-4
Alta	5-6

- Indice di sostenibilità ambientale - Sos

Grado di sostenibilità ambientale dell'impresa/ente considerando il basso impatto (energia e consumi) e le innovazioni funzionali alla tutela dell'ambiente.

Domande: 9.a/b

Etichette: Bassa - Media - Alta

Formula (punteggio):

	Poco o per nulla	Abbastanza	Molto	Non so
a. È attenta al risparmio energetico e alla riduzione dei consumi	1	2	3	1
b. Negli ultimi 2 anni, ha introdotto innovazioni che hanno effetti positivi per l'ambiente (es. riducono l'inquinamento, migliorano la sostenibilità ambientale, ecc.)	1	2	3	1

Punteggio:

Bassa	2
Media	3-4
Alta	5-6

- Indice di atteggiamento verso lo smart-working – tipo_sw

Atteggiamento verso lo smart-working del lavoratore considerando lo svolgimento attuale di questa modalità e l'equilibrio ideale tra lavoro da casa e in presenza.

Domande: 15 / 17

Etichette: Convinti – Aspiranti – Forzati – Non interessati

Formula (associazione logica di variabili):

		Considerando il tuo lavoro, quale è l'equilibrio ideale tra lavoro da casa e in presenza?				
		1 Lavorare da casa 1-2 giorni a settimana	2 Lavorare da casa 3-4 giorni a settimana	3 Lavorare da casa sempre o quasi sempre	4 Lavorare sempre in presenza / sul luogo di lavoro	5 Non so
Attualmente svolgi lavoro da casa? (es. smart working o telelavoro)	1 Sì, 1 giorno alla settimana	1 - Convinti	1 - Convinti	1 - Convinti	3 - Forzati	1 - Convinti
	2 Sì, 2 giorni alla settimana	1 - Convinti	1 - Convinti	1 - Convinti	3 - Forzati	1 - Convinti
	3 Sì, 3 giorni alla settimana	3 - Forzati	1 - Convinti	1 - Convinti	3 - Forzati	1 - Convinti
	4 Sì, 4 giorni o più alla settimana	3 - Forzati	1 - Convinti	1 - Convinti	3 - Forzati	1 - Convinti
	5 No, mai	2 - Aspiranti	2 - Aspiranti	2 - Aspiranti	4 - Non interessati	4 - Non interessati

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

- Indicatore di telelavorabilità della professione - telepro

Possibilità di svolgere o meno lavoro da casa per una specifica professione (secondo il parere dei ricercatori).

Domande: 2.a/b/c/d/e/f/g

Etichette: Telelavorabile - Non telelavorabile

Formula (attribuzione da parte del ricercatore):

Le professioni considerate “telelavorabili” – secondo l’opinione delle ricercatrici e ricercatori – sono tutte le professioni impiegate e intellettuali, il lavoro tecnico specializzato, il lavoro artistico, i quadri e dirigenti. Le altre professioni sono considerate “non telelavorabili”.

- Indice lavora nel week-end e/o di notte – we_notte

Presenza e frequenza di lavoro svolto nel fine settimana e di notte.

Domande: 18.b/c

Etichette: Non lavora mai nel we e/o di notte - Lavora raramente nel we e/o di notte - Lavora qualche volta nel we e/o di notte - Lavora spesso nel we e/o di notte

Formula (punteggio):

	Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso
b. Lavorare nel fine settimana e nei giorni festivi	1	2	3	4
c. Lavorare di notte	1	2	3	4

Punteggio:

Non lavora mai nel we e/o di notte	Se la risposta è mai a entrambe le domande			
Lavora raramente nel we e/o di notte	Se la risposta è raramente a una domanda e l'altra è mai o raramente			
Lavora qualche volta nel we e/o di notte	Se la risposta è qualche volta a una domanda e l'altra è mai, raramente o qualche volta			
Lavora spesso nel we e/o di notte	Se la risposta è spesso a almeno una domanda			

- Indice di autonomia e controllo - Aut

Grado di autonomia individuale rispetto a orari e metodi di lavoro e possibilità di partecipazione alla definizione degli obiettivi di lavoro (controllo).

Domande: 19.a/b/c

Etichette: Nessuna o quasi - Bassa - Media - Alta

Formula (punteggio):

	Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso
a. Gestire i tuoi orari di lavoro liberamente	1	2	3	4
b. Scegliere o cambiare i tuoi metodi di lavoro	1	2	3	4
c. Partecipare alla definizione degli obiettivi di lavoro	1	2	3	4

Punteggio:

Nessuna autonomia o quasi	3-4
Bassa autonomia	5-6
Media autonomia	7-9
Alta autonomia	10-12

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

- Indice di intensità del lavoro - Intens

Grado di intensità della prestazione lavorativa considerando i tempi, ritmi e carichi di lavoro.

Domande: 20.c/d/e

Etichette: Scarsa – Bassa - Media - Alta

Formula (punteggio):

	Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso
c. Avere scadenze rigide e strette	1	2	3	4
d. Sostenere un ritmo di lavoro eccessivo	1	2	3	4
e. Sostenere un carico di lavoro eccessivo	1	2	3	4

Punteggio:

Scarsa intensità	3-4
Bassa intensità	5-6
Media intensità	7-9
Alta intensità	10-12

- Indice di esposizione a fattori di rischio psico-sociale - Espris

Esposizione a fattori di rischio psico-sociale, ossia ai rischi per la salute psichica relativi al contenuto del lavoro e alle relazioni sociali. Questo indice include anche i fattori di rischio associati all'intensità del lavoro (vedi indice intensità del lavoro).

Domande: 20.c/d/e/f/g/h/i/j

Etichette: Scarsa - Bassa - Media - Alta

Formula (punteggio):

	Mai	Raramente	Qualche volta	Spesso
c. Avere scadenze rigide e strette	1	2	3	4
d. Sostenere un ritmo di lavoro eccessivo	1	2	3	4
e. Sostenere un carico di lavoro eccessivo	1	2	3	4
f. Fare lavori ripetitivi e noiosi	1	2	3	4
g. Svolgere mansioni dequalificate	1	2	3	4
h. Assumere responsabilità eccessive rispetto alle mansioni previste	1	2	3	4
i. Sentirti discriminato nel luogo di lavoro (es. per genere, orientamento sessuale, etnia)	1	2	3	4
j. Subire soprusi, molestie e vessazioni	1	2	3	4

Punteggio:

Scarsa esposizione	8-16
Bassa esposizione	17-19
Media esposizione	20-23
Alta esposizione	24-32

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

- Indice di dipendenza tecnologica – Iddt

Ritmi di lavoro vincolati da macchinari e robot e/o da programmi informatici.

Domande: 22

Etichette: Bassa - Media - Alta

Formula (punteggio):

	Mai o raramente	Qualche volta	Spesso
Macchinari/Robot (es. lavoro in linea)	1	2	3
Programmi informatici per l'assegnazione di lavori (es. platform work, assegnazione di commesse e interventi, picking, ecc.)	1	2	3

Punteggio:

Bassa dipendenza tecnologica	2-3
Media dipendenza tecnologica	4
Alta dipendenza tecnologica	5-6

- Indice di disagio fisico - Salfi

Presenza di problemi per la salute fisica associati all'origine lavorativa.

Domande: 25a/b/c/d/e/f

Etichette: assente o basso disagio fisico - disagio fisico circoscritto - disagio fisico complesso

Formula (punteggio):

Mal di schiena, dolori muscolari (es. spalle, collo, braccia, gambe)	1
Mal di testa	0,5
Problemi agli occhi / alla vista	1
Problemi di udito	1
Problemi alla pelle / allergie / difficoltà respiratorie	1
Lesioni fisiche	1

Nota: Il mal di testa è considerato per metà del suo peso nella definizione del punteggio.

Punteggio:

Assente o basso disagio fisico	0-0,5
Disagio fisico circoscritto	1-1,5
Disagio fisico complesso	2 o +

- Indice di disagio psico-sociale - Salpsi

Presenza di problemi per la salute psico-sociale associati all'origine lavorativa.

Domande: 25b/g/h

Etichette: basso disagio psico-sociale - disagio psico-sociale circoscritto - disagio psico-sociale complesso

Formula (punteggio):

b. Mal di testa	0,5
g. Stress	1
h. Ansia / Depressione / Insonnia	1

Nota: Il mal di testa è considerato per metà del suo peso nella definizione del punteggio.

ALLEGATO 1. QUESTIONARIO E INDICI

Punteggio:

Assente o basso disagio psico-sociale	0-0,5
Disagio psico-sociale circoscritto	1-1,5
Disagio psico-sociale complesso	2-2,5

- Indice di disagio psico-fisico - Saltot

Presenza di problemi per la salute fisica e psico-sociale associati all'origine lavorativa (cumulativo degli indici distinti di salute fisica e psico-sociale).

Domande: 25.a/b/c/d/e/f/g/h/i

Etichette: nessun disturbo psico-fisico - disturbo psico-fisico circoscritto - disturbo psico-fisico complesso

Formula (punteggio):

Mal di schiena, dolori muscolari (es. spalle, collo, braccia, gambe)	1
Mal di testa	1
Problemi agli occhi / alla vista	1
Problemi di udito	1
Problemi alla pelle / allergie / difficoltà respiratorie	1
Lesioni fisiche	1
Stress	1
Ansia / Depressione / Insonnia	1
Altro	1

Nota: Il mal di testa è considerato per metà del suo peso nella definizione del punteggio. In questo caso è considerato anche il valore "altro" che è invece escluso dagli indici di disagio fisico e psico-sociale.

Punteggio:

Nessun disturbo psico-fisico	0
Disturbo psico-fisico circoscritto	1-2
Disturbo psico-fisico complesso	3 o +

Allegato 2. Il gruppo di ricerca

L'inchiesta è stata sviluppata attraverso un gruppo di ricerca interdisciplinare composto da studiose/i afferenti a diversi Istituti di ricerca e Università che hanno apportato il proprio contributo personale di conoscenza sui temi affrontati. Ogni fase dell'inchiesta e le analisi qui presentate sono il frutto di un lavoro collettivo e condiviso. Altre ricercatrici e ricercatori sono stati coinvolti per le analisi su temi e settori specifici. Le opinioni espresse nel volume sono a titolo personale e non coinvolgono gli istituti di appartenenza.

Responsabile scientifico dell'inchiesta nazionale

Daniele Di Nunzio *Responsabile Area Ricerca - Fondazione Di Vittorio*

Fondazione Di Vittorio

Francesca Carrera *Area Ricerca: Welfare e contrattazione sociale - Migrazioni - Oss. Contr. sociale*

Beppe De Sario *Area Ricerca: Welfare e contrattazione sociale - Migrazioni - Oss. Contr. di II livello e Soc.*

Giuliano Ferrucci *Area Ricerca: Mercato, condizioni e qualità del lavoro - Uff. statistico*

Nicolò Giangrande *Area Ricerca: Mercato, condizioni e qualità del lavoro - Studi economici*

Salvo Leonardi *Area Ricerca: Relazioni industriali - Oss. Contr. di II livello*

Serena Rugiero *Area Ricerca: Energia, Sviluppo e Innovazione*

Paolo Terranova *Segretario della Fondazione Di Vittorio*

Università - Enti pubblici e privati

Alessandro Bellocchi *Ricercatore, Economia, Università degli studi di Urbino Carlo Bo*

Davide Bubbico *Professore ass. Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Salerno*

ALLEGATO 2. IL GRUPPO DI RICERCA

Francesca della Ratta	<i>Sociologa del lavoro, Prima ricercatrice presso Inapp, struttura mercato del lavoro</i>
Sara Corradini	<i>Sociologa - Ricercatrice presso l'Istituto Nazionale di Statistica - collabora con Ares 2.0</i>
Lisa Dorigatti	<i>Prof.ssa ass. Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università degli Studi di Milano</i>
Anna Mori	<i>Ricercatrice di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università degli Studi di Milano</i>
Cristina Oteri	<i>Ricercatrice, Cles-Centro Ricerche e Studi sui Problemi del Lavoro, dell'Economia e dello Sviluppo</i>
Marcello Pedaci	<i>Professore ass. Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università degli Studi di Teramo</i>
Fabrizio Pirro	<i>Professore ass. Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università La Sapienza Roma</i>
Matteo Rinaldini	<i>Professore ass. di Sociologia del lavoro e dell'organizzazione e Sociologia dell'innovazione, Università di Modena e Reggio Emilia</i>
Emanuele Toscano	<i>Professore ass. di Sociologia Generale, Università degli studi Guglielmo Marconi</i>
Giuseppe Travaglino	<i>Professore ordinario di Politica Economica, Università degli studi di Urbino Carlo Bo</i>

Enti di ricerca e uffici studi di ambito sindacale

Sergio Bellucci	<i>Slc - Centro Studi Connect</i>
Marco Benati	<i>Fillea</i>
Marco Bermani	<i>Flai - Fondazione Metes</i>
Umberto Bettarini	<i>Filctem - Ares 2.0</i>
Nicola Cicala	<i>Fisac</i>
Massimiliano D'Alessio	<i>Flai - Fondazione Metes</i>
Gianluca De Angelis	<i>Ires Emilia Romagna</i>
Roberto Errico	<i>Fisac Cgil - Ufficio Studi e Ricerche</i>
Matteo Gaddi	<i>Fiom - Fondazione Claudio Sabattini</i>
Chiara Mancini	<i>Filt - Ufficio Studi, Formazione e Ricerche</i>
Francesca Mandato	<i>Filcams - Ufficio Studi, Ricerche e Formazione</i>
Andrea Russo	<i>FP - Ufficio legislativo e sindacale</i>
Clemente Tartaglione	<i>Filctem - Ares 2.0</i>

Allegato 3. Autrici e autori

Alessandro Bellocchi. Ricercatore post-doc in Economia, ha conseguito il dottorato di ricerca in Global Studies presso l'Università di Urbino Carlo Bo ed è attualmente assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Economia Società Politica (Desp) della stessa Università. I suoi interessi di ricerca includono la distribuzione del reddito, il mercato del lavoro, la crescita economica e l'innovazione. I suoi primi lavori scientifici di stampo macroeconomico sono apparsi su riviste scientifiche nazionali ed internazionali.

Sergio Bellucci. Centro Studi Connect. Ha studiato Fisica all'Università degli studi di Roma La Sapienza e, in seguito, si è specializzato nei temi dell'innovazione tecnologica legata alla comunicazione. Ha lavorato per il gruppo televisivo Fininvest negli anni '80 e poi è stato dirigente nazionale della Filis-Cgil. Ha progettato e svolto nel 1993, per il For.Com (Formazione per la Comunicazione), Consorzio Interuniversitario Transnazionale dell'Università La Sapienza, il primo corso di perfezionamento post-universitario "Tecniche e Linguaggi Multimediali". Responsabile politico della comunicazione e dell'innovazione dagli anni '90 al 2006. È stato membro del C.d.A. di Bagnolifutura e di Lait, è stato Presidente del C.d.A. del quotidiano *Liberazione* e diretto il quotidiano *Terra*. Membro del Comitato Scientifico della casa editrice *Ediesse* e membro del Comitato d'Onore dell'Osservatorio Internazionale sull'Audiovisivo e la Multimedia (Oiam) della Fondazione Roberto Rossellini per l'Audiovisivo, presiede la Free Hardware Foundation. Giornalista e saggista, ha pubblicato tra l'altro *E-work, lavoro, rete e innovazione* (2005), *Lo spettro del capitale, per una critica dell'economia cognitiva*, con Marcello Cini (2009), *Il Lazio e la green economy* con il Prof. Indeo, *L'Industria dei sensi* (2019) e *AI-Work. La digitalizzazione del lavoro* (2021).

Marco Benati. Responsabile delle Politiche internazionali e del Dipartimento Legalità e politiche del territorio della Fillea Cgil Nazionale. Laureato in Economia aziendale è stato segretario generale della Fillea Cgil di Padova e di Firenze. Membro del comitato di redazione della rivista *SindacatoNuovo* e del consiglio direttivo dell'associazione Nuove Ri-Generazioni. Recentemente ha pubblicato *Sfruttamento del lavoro e appalti pubblici nell'edilizia in Italia in Sfruttamento e caporalato in Italia*, a cura di Marco Omizzolo, Rubbettino 2023.

Marco Fernando Bermani. Presidente della Fondazione Metes e direttore editoriale della *Rivista AE Agricoltura - Alimentazione - Economia - Ecologia*. Già Segretario nazionale della Flai Cgil, è stato Segretario regionale della Flai Cgil Lombardia e della Flai Cgil Milano. Nel 2016 è stato coordinatore delle attività curate da Flai Cgil nell'ambito progetto europeo sullo stato delle relazioni sindacali della filiera delle carni in Europa.

Umberto Bettarini. Laureato in scienze del lavoro, dal 2014 è ricercatore presso Ares 2.0. I suoi principali ambiti di specializzazione sono le relazioni industriali, i temi del lavoro e quelli connessi all'innovazione e allo sviluppo, l'analisi dei trend socioeconomici. Tra le sue recenti pubblicazioni realizzate insieme al team di ricerca di Ares 2.0, si segnala: *Sostenibilità nell'aggregato moda: un racconto a partire dalle buone pratiche*; *Carta di credito o contanti? Un'indagine sull'uso della moneta elettronica nel Lazio*; *Rendere smart il lavoro agile delle donne*; *Rappresentanza inclusività e tesseramento; Il sindacato e l'industria 4.0*.

Davide Bubbico. Professore associato in Sociologia dei processi economici e del lavoro presso il Dipartimento di Studi Politici e Sociali dell'Università di Salerno, dove insegna Sociologia Economica e Sociologia dell'impresa e delle relazioni industriali. È componente del comitato scientifico del Center for Automotive & Mobility Innovation (Cami) dell'Università Ca' Foscari di Venezia e della Fondazione Sabattini di Bologna. Collabora con la Fondazione di Vittorio. Ha contribuito con altri alla realizzazione del volume *Lavorare in fabbrica oggi. Inchiesta sulle condizioni di lavoro in Fca/Cnb* (edizioni della Fondazione Giangiacomo Feltrinelli, 2020). Dal 2022 fa parte dell'Osservatorio Automotive istituito da Fim Fiom Uilm a livello nazionale.

Francesca Carrera. Responsabile dell'area di ricerca "Welfare e Diritti di cittadinanza" della Fondazione di Vittorio. Coordina e svolge attività di ricerca e di progettazione in ambito nazionale ed europeo sui temi delle politiche sociali, della povertà, dei sistemi di welfare locale, dell'immigrazione, dell'invecchiamento e delle tematiche di genere.

Nicola Cicala. Componente dell'assemblea generale della Fisac Cgil è stato ricercatore e Direttore dell'Istituto di ricerca e formazione (Isrf Lab) della Fisac nazionale; membro dello steering group di *UniFinance youth* per l'area mediterranea; segretario regionale della Fisac Cgil dell'Umbria; segretario nazionale del coordinamento di UniCredit Group della Fisac Cgil. Dipendente di una delle principali compagnie assicurative europee adibito all'ufficio pianificazione e controllo di gestione e precedentemente bancario assegnato all'ufficio *Italy credit risk portfolio analytics*. Coautore dei saggi *Una buona finanza e le banche al servizio del paese e Poveri salari*, entrambi editi da Ediesse. Ricercatore esperto del progetto "Scenari 2020" a cura dell'Isfol relativo al settore bancario e assicurativo. Le principali aree di lavoro, oltre l'attività in ambito sindacale, riguardano l'economia con particolare focus sul settore bancario, assicurativo, sulle dinamiche salariali e sui cambiamenti nell'organizzazione del lavoro.

Sara Corradini. Ricercatrice presso l'Istituto Nazionale di Statistica e Phd in Sociologia e ricerca sociale. È stata docente di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso la Federico II. Si occupa dei temi legati alla disabilità e all'inclusione scolastica, al mercato del lavoro e di tematiche legate alla violenza contro donne e minori. È esperta di progettazione e conduzione di indagini sociali e di elaborazione dati. Tra le sue pubblicazioni più recenti, si ricordano: Orientale Caputo G., Corradini S. (in corso di stampa), Il lavoro sommerso in Italia: evoluzione del fenomeno e trasformazioni socio-economiche, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale*, Futura Editrice; Corradini S. (2022), *Lecture Fuori Luogo: Analisi Sociale del Mercato del Lavoro di Orientale Caputo G.*, in *FUORI LUOGO*, Rivista di Sociologia del Territorio, Turismo, Tecnologia; Corradini S., Martinez L. (2022), Il ruolo del lavoro per le persone con disabilità. Cosa dicono i numeri, in *Un ponte tra università e mondo del lavoro per l'inclusione e la vita indipendente* (a cura di Pavone M. et al.), Franco Angeli.

Massimiliano D'Alessio. Economista agrario e ricercatore della Fondazione Metes. Dottore di ricerca in "Valorizzazione e gestione delle risorse agro-forestali indirizzo Economia e Politica Agraria". Ha conseguito il Master in Economia e Politica Agrarie presso il Centro per la formazione in economia e politica dello sviluppo rurale di Portici (Na) e la laurea in Scienze Agrarie. Ha partecipato come relatore a diversi convegni nazionali ed è autore di numerose pubblicazioni scientifiche. I suoi interessi di ricerca riguardano l'analisi delle evoluzioni del lavoro in agricoltura, lo studio dei modelli organizzativi nelle filiere agroalimentari, la Politica Agricola Comune e la contrattazione nel settore agricolo.

Gianluca De Angelis. Ricercatore sociale, si occupa di organizzazione e condizioni di lavoro, con soprattutto dei processi di impoverimento e precarizzazione, nonché dei rischi che ne derivano in materia di salute. Dedicata inoltre una particolare attenzione alle metodologie descrittive del mercato del lavoro. Dal 2004 collabora con gli istituti di ricerca sindacali Fondazione Di Vittorio e Ires Emilia-Romagna, dove lavora attualmente. Ha collaborato con diverse università, in particolare con l'Alma Mater di Bologna e il Politecnico di Milano. Nell'ambito del suo lavoro di ricerca ha pubblicato su riviste scientifiche, nazionali e internazionali, concentrandosi sulle condizioni di lavoro nei settori della cura, sul precariato accademico e la disegualianza.

Francesca della Ratta. Prima ricercatrice Inapp (Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche) nella struttura Mercato del Lavoro. Sociologa, dottore di ricerca in Metodologia delle scienze sociali e politiche, studiosa del mercato del lavoro con particolare riferimento all'occupazione femminile, lavoro precario, telelavoro e smartwork, confine tra lavoro dipendente e autonomo. Già ricercatrice Istat, alla pluriennale esperienza nel campo della statistica ufficiale in ambito nazionale e internazionale nel campo del mercato del lavoro affianca l'esperienza nel campo della ricerca universitaria basata sull'utilizzo di strumenti statistici qualitativi o quantitativi adeguati all'oggetto di analisi.

Beppe De Sario. Ricercatore della Fondazione Giuseppe Di Vittorio, responsabile dell'Osservatorio sulle migrazioni, dell'Osservatorio Cgil e Spi sulla contrattazione sociale territoriale, dell'Osservatorio Fdv-Cgil sulla contrattazione di secondo livello (con Salvo Leonardi) e dell'Osservatorio Filcams sulla legalità nel terziario curandone ricerche e pubblicazioni. I lavori più recenti si sono concentrati sul cambiamento dei processi migratori in Italia – tra naturalizzazioni e seconde generazioni – e sul nesso tra crisi demografica e occupazione.

Daniele Di Nunzio. Responsabile Area Ricerca della Fondazione Di Vittorio, i suoi studi si concentrano sulle condizioni di lavoro, sulle trasformazioni dell'organizzazione del lavoro e sull'azione sindacale. Ha coordinato progetti di ricerca nazionali e europei pubblicando, tra gli altri, per European Trade Union Institute, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Edition de la Maison des sciences de l'homme, Elgar, Ediesse, Futura, Inail. Membro della redazione di *Quaderni di Rassegna Sindacale. Lavori*, ha partecipato come session organizer sul tema del labour movement nell'ambito dei lavori dell'International Sociological Association, RC47-Social classes and social movements.

Lisa Dorigatti. Professoressa associata in Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano dove insegna relazioni industriali comparate. Il suo lavoro di ricerca è incentrato sui temi della rappresentanza del lavoro e della sua regolazione. Ha pubblicato numerosi articoli in riviste italiane e internazionali, fra le quali *British Journal of Industrial Relations*, *Industrial and Labor Relations Review* e *Stato e Mercato*. Fra i suoi lavori recenti, il saggio *Labor Market (De)Regulation and Wage-Setting Institutions in Mediterranean Capitalism* (con A. Afonso, O. Molina e A. Tassinari) e la curatela del numero speciale della rivista *Transfer* su *Industrial relations and inequalities* (con R. Pedersini, 2021).

Roberto Errico. Dipendente di un primario gruppo bancario dal novembre 2008, dove attualmente si occupa di finanziamenti a medio-lungo termine per imprese e famiglie. Rsa della sua azienda dal 2014; dal 2017 lavora come ricercatore sia in ambito sia categoriale che territoriale. Attualmente è ricercatore dell'Ufficio Studi e Ricerche della Fisac Cgil e dell'Ires Toscana e Coordinatore del Dipartimento Mezzogiorno della Fisac Cgil.

Giuliano Ferrucci. Responsabile statistico presso la Fondazione Giuseppe Di Vittorio (già Ires), è referente dell'osservatorio sul mercato del lavoro, collabora con i responsabili di altre aree di ricerca (energia, sviluppo e innovazione, welfare, immigrazione, salute e sicurezza) e partecipa a progetti nazionali e internazionali su temi di carattere socio-economico, curandone in particolare la parte metodologica. Tra le ultime pubblicazioni: Ferrucci G., Giangrande N., "La disoccupazione sostanziale: una proposta per misurare la reale consistenza della disoccupazione in Italia", Working Paper Fdv, ottobre 2021; Ferrucci G., "Il mercato del lavoro in Italia alla prova della pandemia: ripercussioni e prospettive", Working Paper Fdv, gennaio 2021; Ferrucci G., Fanelli L. e Catania D., "La survey

nazionale”, in “Il reddito di inclusione (ReI). Un bilancio”, a cura dell’Alleanza contro la Povertà, Maggioli editore, Santarcangelo di Romagna (Rn) 2020; Ferrucci G., *Disparità e disuguaglianze nel mercato del lavoro*, Annali della Fondazione Giuseppe Di Vittorio, pp. 117- 151, Ediesse, Roma 2019; Ferrucci G., Di Nunzio D., Mensi M., *Il lavoro informatico: reti organizzative, condizioni di lavoro e azione sindacale*, Roma, Ediesse, 2019.

Matteo Gaddi. Nato nel 1975, è in aspettativa sindacale presso la Camera Territoriale del Lavoro di Reggio Emilia e collabora con diverse strutture regionali e territoriali della Fiom-Cgil. È membro del Comitato Scientifico della Fondazione Claudio Sabattini. Si occupa di inchieste sul lavoro ed in particolare di nuove tecnologie, organizzazione del lavoro, catene di produzione e politiche industriali. Tra le sue pubblicazioni: *Industria 4.0 e il lavoro. Una ricerca nelle fabbriche del Veneto* (2018), *Industria 4.0: più liberi o più sfruttati? L’industria 4.0 vista da chi lavora nelle aziende metalmeccaniche di Milano e Provincia* (2019), *Sfruttamento 4.0. Nuove tecnologie e lavoro* (2021), *L’inflazione. Falsi miti e conflitto distributivo* (2023) – volume collettaneo. Ha inoltre curato i seguenti volumi: *Vittorio Rieser. Intellettuale militante di classe* (2015) e, con Luigi Vinci, *Il dibattito sul controllo operaio* (2020).

Nicolò Giangrande. Economista e ricercatore della Fondazione Di Vittorio (Italia). Dottore di ricerca europeo in Economia politica presso l’Università del Salento (Italia) con visiting all’Università di Cambridge (Regno Unito). Ha conseguito il Master in Sviluppo Economico all’Università di Campinas (Brasile), il Master in Relazioni Internazionali all’Università di Bologna (Italia) nella sede di Buenos Aires (Argentina) e la laurea triennale e specialistica in Scienze Politiche all’Università del Salento. Ha partecipato come relatore a diverse conferenze internazionali e nazionali ed è autore di numerose pubblicazioni scientifiche, tra cui *Political Economy of Contemporary Italy: The Economic Crisis and State Intervention* (Routledge, 2021). I suoi interessi di ricerca riguardano la macroeconomia, la politica economica, il mercato del lavoro e la contrattazione collettiva.

Salvo Leonardi. Dottore di ricerca ed esperto in relazioni industriali presso la Fondazione Di Vittorio. Membro del comitato di redazione della rivista «Quaderni di Rassegna Sindacale», collabora con vari network internazionali, fra cui Eurofound, la rete europea degli istituti sindacali di ricerca (Turi) e l’Asian-Euro Labour Forum. Ha promosso e preso parte a molti progetti europei, sui temi della contrattazione collettiva, della partecipazione, delle politiche sindacali. È autore di numerose pubblicazioni, fra cui: *Enti bilaterali: fra autonomia e sostegno legislativo*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 3/2004; *Salario minimo e ruolo del sindacato: il quadro europeo fra legge e contrattazione*, in *Lavoro e Diritto*, n. 1/2014; *La lezione dei Cae a vent’anni dalla loro nascita*, Ediesse, 2014; (con R. Pedersini), *Multi-employer bargaining under pressure*, Etui, 2018; (con D. Gottardi), *Without board-level employee representation. The Italian way to participation*, in *European Journal of Industrial Relations*; (con R. Pedersini), *Trade Unions in Italy: Pluralism and*

resilience, in J. Waddington et al., *Trade Unions in the Eu*, Peter Lang, 2023. Intensa l'attività come formatore sindacale e panelist in convegni nazionali e internazionali.

Chiara Mancini. Lavora presso l'Ufficio studi della Filt Cgil, dove si occupa delle dinamiche di cambiamento del settore, con particolare riferimento ad alcuni macro-driver: geoeconomia, digitalizzazione, sostenibilità ambientale, innovazione sociale. In Filt Cgil si occupa anche di salute e sicurezza sul lavoro nei trasporti. In passato ha avuto un incarico di ricerca in Cgil nazionale, presso l'Ufficio Progetto Lavoro 4.0, dove si è occupata di coordinare le attività di elaborazione e condivisione tra sindacalisti ed esperti sulla piattaforma collaborativa online Idea Diffusa. Ha svolto il tirocinio curriculare della laurea triennale in Sociologia presso la Fondazione Di Vittorio, dove ha collaborato ad una ricerca sulle forme di sindacalizzazione innovativa e sul community organising.

Francesca Mandato. Responsabile del Dipartimento Formazione e Ricerca della Filcams Cgil nazionale, progetta e coordina il Piano nazionale di apprendimento dedicato ai sindacalisti della Categoria ed è riferimento per le attività di ricerca che la Filcams svolge; è impegnata inoltre per la Filcams nell'ambito della formazione interprofessionale in qualità di consigliere di Foncoop e attualmente Presidente dell'Assemblea generale nazionale. Nel suo percorso di studi ha conseguito un dottorato in Metodologia delle scienze sociali con una tesi, poi divenuta libro, sull'apprendimento degli adulti attraverso l'esperienza.

Anna Mori. Ricercatrice in Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'Università degli Studi di Milano dove insegna relazioni di lavoro nel settore pubblico. La sua attività di ricerca è incentrata principalmente sulle relazioni di lavoro e sulle strategie di rappresentanza, con un focus specifico sul settore pubblico e della cura. Ha pubblicato numerosi articoli in riviste italiane e internazionali, fra le quali *European Journal of Industrial Relations* e *Stato e Mercato*. Tra le sue pubblicazioni recenti: *Employment relations in outsourced public services. Working between market and state* (Palgrave, 2020) e la curatela del numero speciale della Rivista delle Politiche Sociali su *Lavoro e welfare (il welfare crea lavoro e lavorare nel welfare)* (con E. Pavolini e S. Neri, 2020).

Cristina Oteri. Coordinatrice nell'Area di ricerca sulle Politiche attive del lavoro e Politiche sociali del Cles (Centro di ricerche e studi sui problemi del lavoro, dell'economia e dello sviluppo). Svolge attività di ricerca, monitoraggio e valutazione di programmi e progetti nel campo delle politiche del lavoro e delle politiche sociali. Si occupa anche di assistenza tecnica nell'ambito delle politiche nazionali e dei fondi comunitari.

Marcello Pedaci. Professore associato in Sociologia dei processi economici e del lavoro presso l'Università degli Studi di Teramo. La sua attività di ricerca è incentrata principalmente su qualità del lavoro e relazioni industriali; argomenti sui quali ha partecipato a vari progetti internazionali e nazionali e pubblicato numerosi articoli su riviste scientifiche. È membro della direzione della rivista *Sociologia*

del lavoro e della redazione di *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*. Tra le sue pubblicazioni recenti: *Industrial relations. Representation, inclusion, and competitiveness* (con L. Burrioni, 2022), *Trade unions strategies against precarious work: common trends and sectoral divergence in Eu* (con M. Keune, 2020), *Employment and industrial relations under downward pressures in the Italian public sector* (con M. Betti e R. Di Federico, 2020).

Fabrizio Pirro. Professore associato presso l'Università degli studi di Roma "La Sapienza". Dal 1986 collabora con diversi istituti di ricerca nazionali ed internazionali. Dal 1999 è docente di Sociologia del lavoro, prima all'Università degli studi dell'Aquila, poi all'Università degli studi di Roma "La Sapienza". È stato visiting presso la Georg-August-Universität di Göttingen (Germania), presso la Industrial Relations Research Unit della University of Warwick di Coventry (Regno unito) e presso il Departamento de psicología y sociología della Universidad de Zaragoza (Spagna). Ha tenuto corsi presso diverse università straniere. Ha pubblicato diverse monografie e saggi sulle principali riviste sociologiche nazionali ed estere. Ha presentato interventi a convegni nazionali ed internazionali.

Matteo Rinaldini. Professore Associato di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso il Dipartimento di Comunicazione ed Economia di Unimore, presso il quale insegna Sociologia del lavoro e dell'organizzazione e Sociologia dell'innovazione e coordina il PhD Humanities, Technology and Society. Componente del comitato scientifico della Fondazione Sabattini, per la quale ha portato avanti diverse ricerche negli ultimi anni, nel 2021 è stato chiamato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali a far parte del "Gruppo di studio Lavoro agile". Il suo principale interesse di studio e ricerca è rivolto soprattutto al rapporto tra cambiamenti tecnologici e organizzativi, relazioni industriali e trasformazioni delle condizioni di lavoro. È co-curatore (insieme a Francesco Garibaldi) de *Il lavoro operaio digitalizzato. Inchiesta nell'industria metalmeccanica bolognese*, Il Mulino, 2021.

Serena Ruggiero. Ricercatrice senior alla Fondazione Giuseppe Di Vittorio-Fdv, presso cui coordina l'Area di Ricerca "Energia, Sviluppo e Innovazione". Insegna Sociologia generale e applicata all'ambiente presso l'Università del Molise. I suoi interessi di ricerca vertono sui problemi ambientali, lo sviluppo delle aree marginali e le politiche di coesione territoriale, le dimensioni sociali della transizione energetica e l'impatto dell'innovazione green e della digitalizzazione sulle condizioni lavorative e occupazionali, sui fabbisogni di competenze e in riferimento alla rappresentanza e partecipazione dei lavoratori, sul ruolo del sindacato nel supportare e orientare una just transition nell'ambito sia delle politiche di decarbonizzazione che dei processi di innovazione e digitalizzazione dell'economia.

Andrea Russo. Laureato in Economia e Management presso l'Università di Roma Tor Vergata, è Responsabile dell'ufficio legislativo e sindacale della Funzione Pubblica (Fp) - Cgil. Nello svolgimento di tale ruolo si occupa principalmente di analisi dei testi normativi e supporto alla definizione di iniziative di

natura legislativa, anche attraverso il raccordo dei vari coordinamenti nazionali della categoria, analisi delle dinamiche dei settori pubblici, relazioni con le rappresentanze degli attori istituzionali, in stretto raccordo con la Segretaria Generale. Ha curato la redazione del rapporto *Piano straordinario per l'occupazione pubblica* (2022).

Clemente Tartaglione. Partner di Ares 2.0, da oltre 30 anni è impegnato nella conduzione di progetti di ricerca economica. Nella sua professione di economista, ha una lunga esperienza di analisi del manifatturiero, piccole imprese, sviluppo locale e mercato del lavoro.

Paolo Terranova. Segretario della Fondazione Giuseppe Di Vittorio. Laureato in Sociologia, con una specializzazione in Public Management. Per dieci anni consulente per la gestione del cambiamento nelle organizzazioni pubbliche e private. Ha svolto attività di ricerca per Enea, Università di Roma Tor Vergata, Università di Chieti, Cresme. È stato formatore e docente per numerosi istituti privati e pubblici, tra cui: Sapienza Università di Roma, Università di Roma Tor Vergata, Università di Catania, Sda Bocconi, Italialavoro, Formez. Fondatore di “Innovazione Sostenibile”, associazione per la promozione di cultura e pratiche dell’innovazione e dello sviluppo sostenibile, di cui è stato Presidente fino al novembre 2010. Nel dicembre 2010 è stato eletto Presidente di Agenquadri, associazione sindacale di quadri, professionisti e alte professionalità affiliata alla Cgil, carica che ha ricoperto fino alla primavera del 2019.

Emanuele Toscano. Professore associato di Sociologia Generale presso l’Università degli Studi G. Marconi. Coordina il Corso di Studi in Scienze dell’Educazione e della Formazione ed è membro del Collegio dei Docenti del Dottorato in Scienze Giuridiche e Politiche presso lo stesso ateneo. È vicepresidente dell’RC47 “Social Classes and Social Movements” dell’ISA. I suoi principali interessi di ricerca riguardano i processi di soggettivazione applicati allo studio dei movimenti sociali. È autore di numerosi saggi su questi temi. Tra le sue ultime pubblicazioni: Toscano E., Maddanu S. (eds.) *Inequalities, Youth, Democracy and the pandemic*, Routledge (forthcoming); Toscano E. (ed.) (2019), *Researching Far-Right Movements: Ethics, Methodologies, and Qualitative Inquiries*, Routledge; Toscano E. (2018), *Il movimento alterglobal in Europa: soggettività e costruzione di alternative*, Roma, Aracne Editrice.

Giuseppe Travaglini. Professore Ordinario di Politica Economica presso l’Università di Urbino Carlo Bo e Direttore del Dipartimento di Economia Società Politica (Desp). Insegna Macroeconomia e Mercati finanziari. I suoi principali interessi di ricerca riguardano la teoria degli investimenti, la crescita economica, il mercato del lavoro, l’ambiente e l’energia. È autore di numerose pubblicazioni su riviste scientifiche e libri, nazionali e internazionali.

Allegato 4. Il comitato di pilotaggio

La ricerca è stata condotta attraverso un Comitato di pilotaggio a cui hanno partecipato referenti delle organizzazioni e strutture sindacali della Cgil che hanno collaborato con il Gruppo di ricerca all'elaborazione dell'inchiesta e alla sua diffusione.

Ivano Gualerzi	<i>Cgil nazionale</i>
Federico Libertino	<i>Cgil nazionale</i>
Fulvio Fammoni	<i>Fdv</i>
Francesco Sinopoli	<i>Fdv</i>
Daniele Di Nunzio	<i>Fdv</i>
Federica Cochi	<i>Apiqa</i>
Francesca Mandato	<i>Filcams</i>
Silvia Asoli	<i>Filctem</i>
Marco Benati	<i>Fillea</i>
Cecilia Casula	<i>Filt</i>
Luca Trevisan	<i>Fiom</i>
Claudio Scarcelli	<i>Fiom</i>
Bruna Belmonte	<i>Fisac</i>
Davide Riccardi	<i>Fisac</i>
Tina Bali	<i>Flai</i>
Gigi Caramia	<i>Flc</i>
Enzo Bernardo	<i>Fp</i>
Luisa Diana	<i>Nidil</i>
Marco Del Cimmuto	<i>Slc</i>
Francesco Palaia	<i>Spi</i>
Stefano Milani	<i>Collettiva</i>

