

A CURA DI
**DANIELE
DI NUNZIO**

INCHIESTA SUL **LAVORO**

CONDIZIONI E ASPETTATIVE

PREFAZIONE DI
Maurizio Landini

INTRODUZIONE DI
Francesco Sinopoli



A CURA DI
**DANIELE
DI NUNZIO**

INCHIESTA SUL **LAVORO** CONDIZIONI E ASPETTATIVE

PREFAZIONE DI
Maurizio Landini

INTRODUZIONE DI
Francesco Sinopoli



A cura di
Daniele Di Nunzio

Inchiesta sul lavoro Condizioni e aspettative

Prefazione di
Maurizio Landini

Introduzione di
Francesco Sinopoli

© 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 febbraio 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

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 [Istituto 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/produuttivi 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.

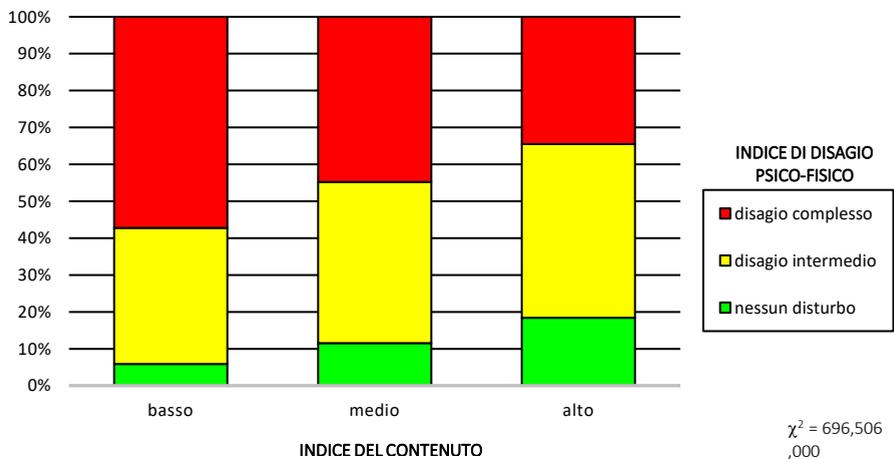
sostanzialmente nessuna differenza considerando il sesso alla nascita di chi ne fa parte presentando tutti una quota maggioritaria di donne⁹, al contrario l'età media dei diversi gruppi sale con l'aumentare del contenuto del lavoro, cosa che avviene anche per il titolo di studio, data anche la forte 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].

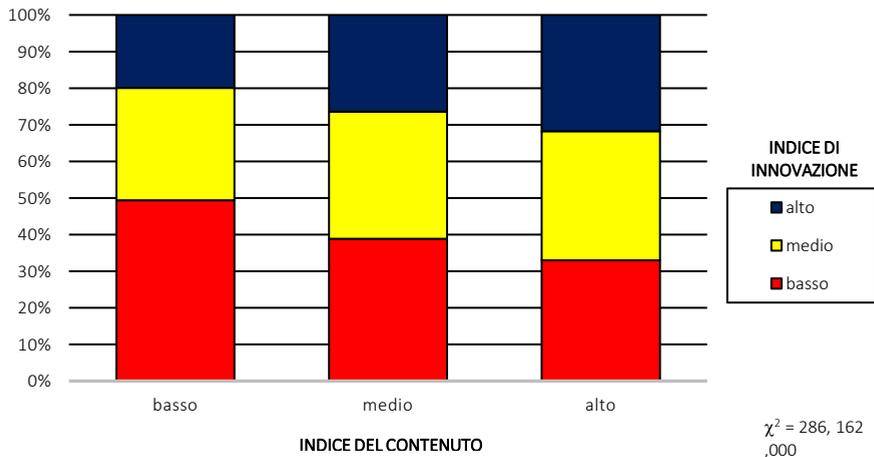
⁹ Probabilmente la sostanziale omogeneità della presenza femminile nei tre diversi gruppi è imputabile alla particolare composizione del campione, come già detto più volte.

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

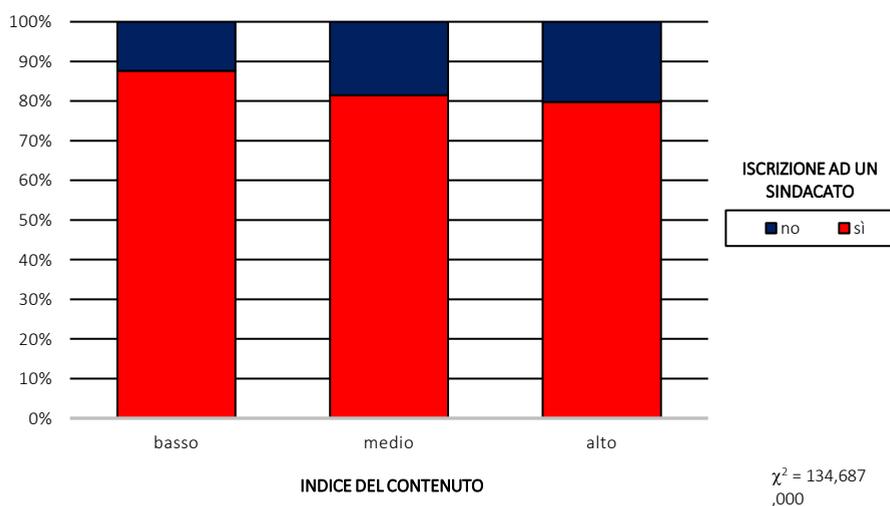
e che per queste ragioni meriterebbe ulteriori indagini specifiche. È infatti necessario conoscere da un lato il carattere specifico dei cambiamenti adottati e dall'altro se questi incidano in maniera specifica sul contenuto dei lavori.

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)

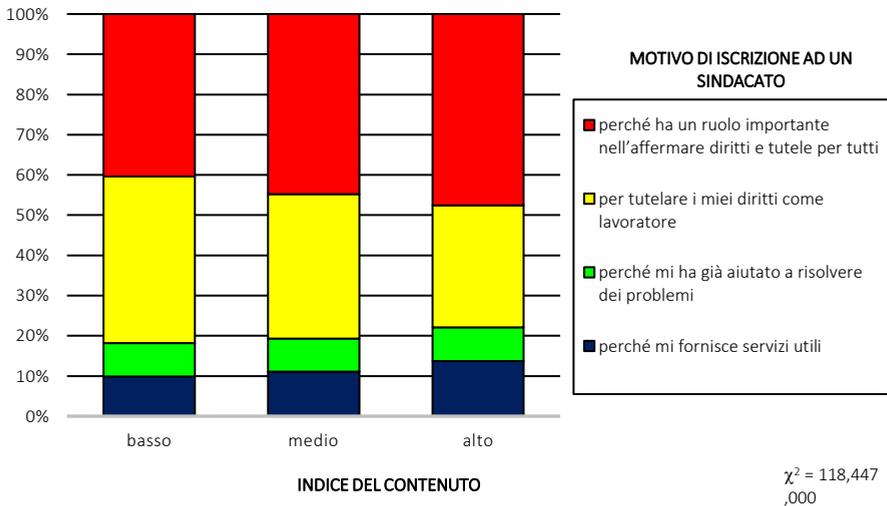


Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

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

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.

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.