

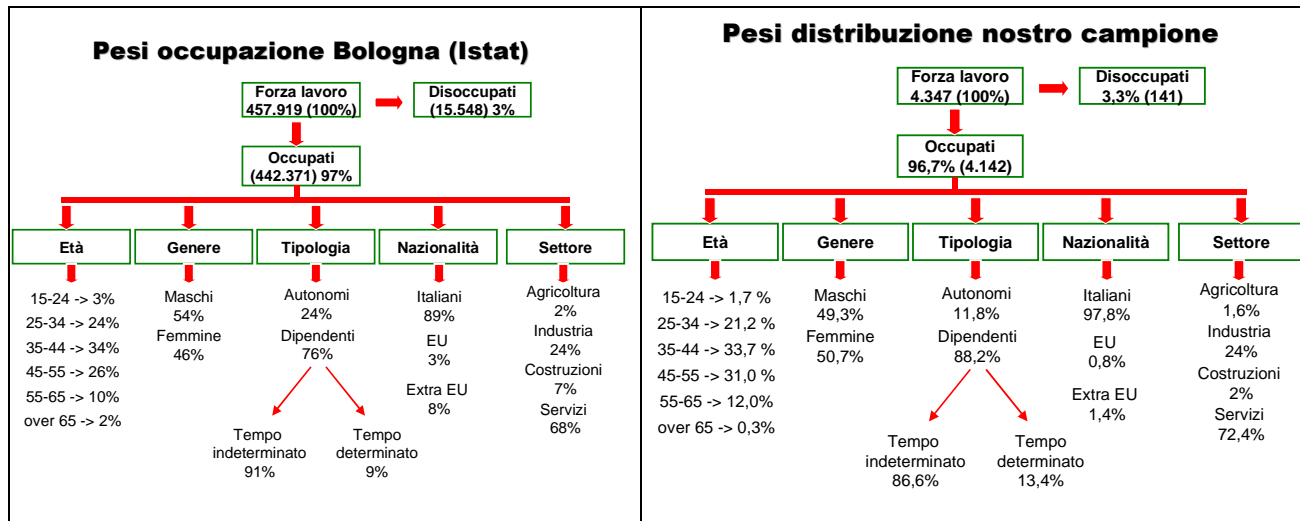
## Le condizioni di lavoro e di vita in provincia di Bologna (sintesi)

L'indagine sulla qualità del lavoro promossa dal PD di Bologna e realizzata dall'Ires Emilia-Romagna si pone in antitesi rispetto alla tendenza prevalente, e quanto mai attuale, di limitare il concetto di benessere lavorativo alla sola possibilità di avere un posto di lavoro. I risultati e le riflessioni qui esposti mirano a spostare il baricentro della discussione pubblica dal rapporto dicotomico tra "avere un lavoro" o "non avere un lavoro" ad un concetto più esteso di *well being*. L'indagine, realizzata nel periodo aprile-ottobre 2011, è basata su un questionario calibrato su un concetto multidimensionale della qualità del lavoro, verso cui da sempre si è orientata la tradizione italiana dell'analisi delle qualità di lavoro, e sul confronto tra la **percezione della realtà** e le **aspettative**.

I questionari statisticamente elaborabili sono complessivamente 4.347, ovvero circa l'1% dell'intera forza lavoro in provincia di Bologna al 2009 (457.919), distribuiti attraverso il canale sindacale (34%), i Circoli del Lavoro PD e la Festa dell'Unità di Bologna (50%) o accessibili per la compilazione on-line (16%).

Il nostro campione si allinea sostanzialmente ai pesi dell'universo per **stato occupazionale, genere, età anagrafica e settore**, mentre:

- si rileva una **sovra-rappresentazione del lavoro non standard**, con una quota importante di parasubordinati (co.co.pro, finte partite Iva, collaborazioni occasionali: circa il 5,7% del campione) e contratti a tempo determinato (13,4% del campione a fronte del 9% dell'universo). Di riflesso il **lavoro autonomo "spontaneo" è sensibilmente sottorappresentato**;
- il nostro campione è fortemente sbilanciato verso la componente italiana, mentre sottorappresenta in maniera significativa il **lavoro straniero** (2,2% a fronte dell'11% dell'universo);
- il nostro campione raccoglie **una quota di laureati e post-laureati sensibilmente superiore** al peso statisticamente rilevato per l'universo: al 19% del dato Istat per la provincia di Bologna corrisponde una quota pari al 36% del nostro campione, ovvero un peso doppio rispetto alla distribuzione campionaria Istat.



### Analisi del campione

La composizione del campione consente di estrarre alcune informazioni preliminari:

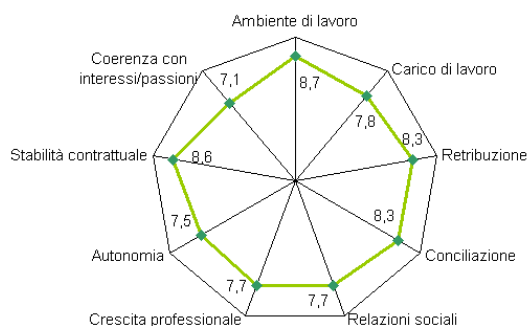
- il **mercato del lavoro femminile si mostra a più intensa terziarizzazione e precarizzazione**. Se la quota di uomini che lavora nei servizi è pari al 68%, per le donne si eleva all'82%. E, ancora, in una distribuzione per contratto la componente femminile rappresenta rispettivamente il 61,1% dei contratti a tempo determinato e il 54,4% dei parasubordinati;
- **esiste una correlazione diretta tra stabilità contrattuale ed età anagrafica**. Oltre a una più alta quota di atipicità (75% degli under 24 ha un contratto non standard), **i giovani denunciano una più alta disoccupazione**: il 50% di chi si dice disoccupato ha meno di 30 anni;

- **la maggior parte degli interlocutori (56%) ha un profilo socio-economico basso (20,5%) o medio-basso (35,5%):** questa percentuale appare più marcata per il genere femminile (60%) che per quello maschile (51,8%). La stabilizzazione contrattuale non si traduce immediatamente in stabilità socio-economica: se la stabilità contrattuale cresce rapidamente in corrispondenza della classe di età 35-44 anni, la condizione socio-economica si assesta sopra la media solo al di sopra dei 45 anni;
- **il titolo di studio è ancora determinante per la definizione della posizione socio-economica:** se per i laureati e post-laureati il 49,2% ha una condizione socio-economica superiore alla media, per chi ha un titolo di studio di scuola secondaria la percentuale si attesta al 43%;
- chi ha una **visione “espressiva”** del lavoro, ovvero vede nel lavoro la valorizzazione del ‘Sé’, rappresenta una quota marginale (il 12,3%), mentre chi ha una **visione “strumentale”** rappresenta la maggioranza (71,3%);
- **oltre il 50% del campione lavora in ambienti a basso o medio-basso contenuto partecipativo,** dove le informazioni sono scarse e la capacità di determinare l’organizzazione del lavoro è minima. A prescindere dalla bassa diffusione della partecipazione, si ravvisa una correlazione diretta tra partecipazione e visione “espressiva del lavoro”.

## Le aspettative dei lavoratori

In una prima lettura delle aspettative dei lavoratori e delle lavoratrici in provincia di Bologna emerge come i punteggi si concentrino sui valori più alti lungo una scala da 0 a 10. Ovvero, posti di fronte alla domanda “Affinché un lavoro possa definirsi soddisfacente quanto reputi importante i seguenti aspetti”, in media i rispondenti hanno ritenuto importante ogni singola dimensione della qualità del lavoro. Come è facilmente osservabile nel grafico successivo, infatti, tutte le dimensioni considerate superano quota 7, anche se con alcune distinzioni.

Importanza attribuita alle singole dimensioni della qualità del lavoro (grado di importanza in una scala da 0 min a 10 max)



Già in prima battuta si scorgono linee interpretative di non poco conto in una logica qualitativa. I lavoratori e le lavoratrici bolognesi hanno maturato una **visione integrata e inclusiva del concetto di qualità di lavoro**, in cui tutte le dimensioni sono parimenti rilevanti. In altri termini, i dati rilevano come i lavoratori/trici bolognesi non siano disposti a cedere su nessun aspetto del lavoro: **affinché il lavoro sia soddisfacente nessuna dimensione della qualità del lavoro è sacrificabile**. Tale interpretazione assume ancor più significato se rapportata alla progressiva tendenza alla “monetizzazione” delle condizioni di lavoro. L’indagine solleva con forza un messaggio: **qualora le dimensioni venissero messe in contrapposizione in una presunta logica compensativa si verrebbe a perdere una quota di “soddisfazione” ideale**.

## Le condizioni reali di lavoro

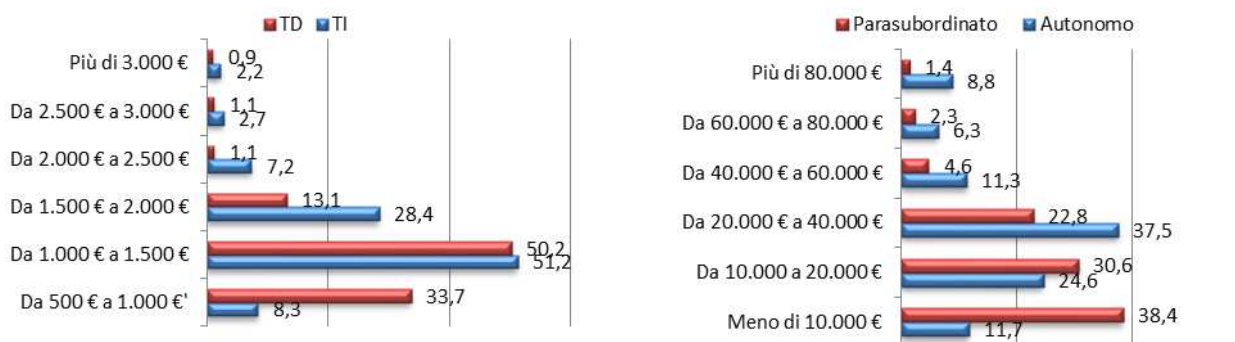
L’approccio multidimensionale alla qualità del lavoro incrociato opportunamente per le variabili di contesto e i profili degli interpellati restituisce diversi elementi di interesse.

Il **confronto di genere** delle dimensioni della qualità del lavoro si inserisce dentro le criticità imposte da un mercato del lavoro provinciale ancora segmentato. Con l’eccezione della dimensione relativa ad “ambiente di lavoro”, la componente femminile del nostro campione attribuisce in media punteggi pari o inferiori a quelli rilevati per la componente maschile. È possibile quindi desumere che **le donne vivono**, o quantomeno

percepiscono, **condizioni reali di lavoro peggiori rispetto agli uomini**. In particolare, l'indagine mette in luce il **differenziale salariale** tra lavoratori e lavoratrici. Fatta 100 la totalità dei rispondenti di genere femminile alla domanda sulle classi del reddito da lavoro dipendente (oltre l'88% del nostro campione) si nota come il 71% abbia un reddito al di sotto dei 1.500 euro mensili e il 17,4% inferiore ai 1.000 euro, a fronte rispettivamente del 51% e del 5,7% per i maschi.

Scrutando il questionario nelle sue capacità informative sul livello retributivo è possibile rilevare come **circa 1/3 dei contratti a tempo determinato percepisca un reddito da lavoro mensile sotto i 1000 euro, contro una quota pari circa all'8% dei contratti a tempo indeterminato, e una larga percentuale (circa 60%) di chi ha un contratto standard dichiara un reddito mensile inferiore ai 1500 euro**. Per il lavoro realmente autonomo e il lavoro parasubordinato esiste lo stesso divario se confrontati con le classi di reddito lordo annuo previste dal questionario: **oltre il 38% dei parasubordinati percepisce un reddito lordo annuo inferiore ai 10 mila euro contro circa l'11% dei lavoratori autonomi**.

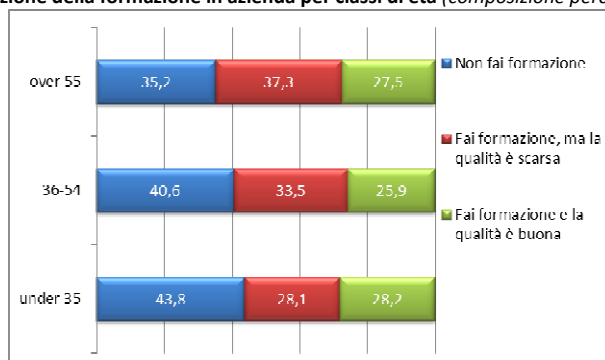
Fasce di reddito per contratto (composizione percentuale)



La dimensione contrattuale non compromette solo la dimensione retributiva ma anche il percorso di maturazione sociale di una persona. **La quota di chi pensa che il proprio lavoro abbia influito “abbastanza” o “molto” sulle scelte di vita familiare è significativamente superiore per i parasubordinati e i contratti a tempo determinato rispetto ai contratti a tempo indeterminato**: in particolare per l'opzione “andare a vivere da solo” la somma di “abbastanza” e “molto” influente raggiunge il 47% per i parasubordinati e il 40% per i contratti a tempo determinato, a fronte del 27% dei contratti a tempo indeterminato. **Risulta evidente come l'instabilità contrattuale si rifletta anche nella bassa posizione retributiva, condannando la maggior parte dei precari in uno stato di incertezza economica e sociale**.

A prescindere dalla classe di età anagrafica di appartenenza, si riscontrano importanti criticità relativamente alla crescita professionale, gettando un segnale di allarme sulla staticità con cui si vive il lavoro: **una formazione scarsamente strutturata e strumenti di riconoscimento debolmente incardinati sul merito ingenerano un clima di sfiducia rispetto alle possibilità di avanzamento di carriera**. Indipendentemente dall'età anagrafica, infatti, circa il 55% dei rispondenti sostiene che i propri meriti e le proprie competenze siano “per niente” o “poco” riconosciuti nel lavoro. Inoltre, **nella maggioranza dei casi la formazione o non c'è o è giudicata di “scarsa qualità”**. È da notare, però, come la percentuale di chi non fa formazione diminuisca al crescere dell'età: tra gli under 35 il 43,8% dichiara di non fare formazione a fronte del 35,2% degli over 55.

Valutazione della formazione in azienda per classi di età (composizione percentuale)



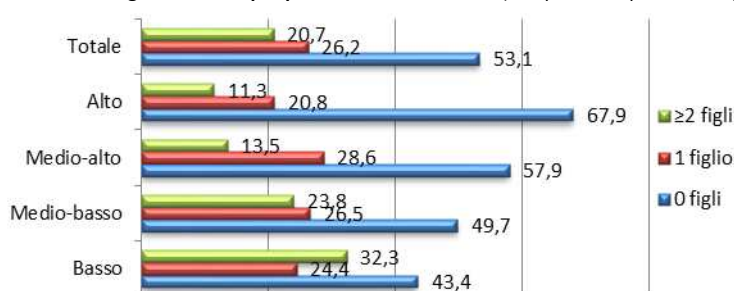
Altro aspetto messo in evidenza è come al crescere del titolo di studio si espliciti in maniera sempre più evidente uno **scambio tra la flessibilità nella gestione del tempo di lavoro e la rigidità dei tempi di performance**: l'82,5% di chi ha almeno la laurea deve rispettare scadenze rigide, contro il 60,8% di chi ha un titolo di scuola primaria. La pressione sui tempi esecutivi al crescere del titolo di studio è accompagnato da una flessibilità delle modalità organizzative, tant'è che l'81% di chi ha almeno una laurea può "scegliere i metodi di lavoro" (contro il 61,1% di chi ha un titolo di scuola primaria) e il 75,9% può "scegliere la velocità e il ritmo di lavoro" (contro il 63,4% di chi ha un titolo di scuola primaria). Ad una larga quota di lavoratori, ed in particolar modo a quelli con titolo di studio più alto (93,6%), è richiesto di operare adottando un atteggiamento proattivo ed autonomo nella ricerca di soluzioni agli imprevisti. **Un'ampia parte delle imprese, quindi, sembra orientata a rafforzare un'impostazione organizzativa incentrata su una crescente delega funzionale e decisionale agli individui, per rispondere ad un mercato sempre più esigente in termini di tempestività e reattività.**

"In che misura quando esegui il tuo lavoro...", somma delle risposte 3-5 (su una scala 1-5) per titolo di studio (composizione percentuale)

	TITOLO DI STUDIO			
	Nessun titolo	Scuole primarie	Scuole secondarie	Laurea e post-laurea
puoi scegliere quando fare pausa	51,0	65,8	76,2	80,3
puoi scegliere quando prendere le ferie	60,4	70,5	74,4	74,4
puoi scegliere l'ordine dei compiti assegnati	46,9	48,0	67,1	77,2
puoi scegliere i metodi di lavoro	59,2	61,1	72,0	81,1
puoi scegliere velocità e ritmo di lavoro	66,0	63,4	70,2	75,9
puoi scegliere l'orario di lavoro	29,8	26,9	35,3	51,7
devi rispettare scadenze rigide	57,1	60,8	75,1	82,5
devi rispettare obiettivi di risultato	67,4	73,2	80,0	87,2
devi risolvere autonomamente gli imprevisti	63,3	78,0	88,7	93,6

Come già introdotto, i **profili socio-economici bassi e medio-bassi** rappresentano la maggioranza dei rispondenti (il 56%), con percentuali più alte per la **forza lavoro femminile** (60%), per chi ha **titoli di studio inferiori alla laurea** (57,1% per titolo di scuola secondaria e 65,8% per titolo di scuola primaria), per i **più giovani** (circa il 65% per le classi fino ai 44 anni e il 33% per la classe 55-64 anni) ed ovviamente per i **contratti non standard** (oltre il 60% per parasubordinati e contratti a tempo determinato, a fronte del 55% dei contratti a tempo indeterminato e del 44% dei contratti autonomi). **Ma non è solo la condizione anagrafica e lavorativa ad incidere sul posizionamento socio-economico, in quanto non è solo il reddito ad impattare sulla ricchezza di una persona.** Estendendo il benessere socio-economico verso un concetto più ampio di **vulnerabilità sociale**, emerge come anche le persone a carico (figli o persone non autosufficienti) determinino l'aderenza ad uno specifico profilo. La trasparenza della relazione emerge nel grafico successivo, in cui la percentuale di chi non ha figli a carico cresce al crescere del profilo socio-economico e, specularmente, la percentuale di chi ha 2 o più figli a carico diminuisce al crescere del profilo socio-economico: **più è alto il numero dei figli a carico più è alta la probabilità di rimanere intrappolati dentro una condizione socio-economica peggiore.**

Numero di figli conviventi per profilo socio-economico (composizione percentuale)



La **bassa diffusione di ambienti di lavoro partecipativi** emersa già dall'analisi del campione viene confermata quando si chiede ai lavoratori e alle lavoratrici di esprimere un giudizio in merito alla capacità del singolo di determinare alcuni aspetti della vita lavorativa. L'opinione individuale è "abbastanza" e "molto" determinante "nella definizione dell'organizzazione del lavoro" nel 50,9% dei casi, nella "innovazione/strategie" nel 34,6% dei casi, nella "sicurezza sul lavoro" nel 31,8% dei casi e nel 29,4% della "formazione". Anche da questo punto di osservazione è possibile evincere come l'intensità partecipativa rimanga modesta fino al raggiungimento del profilo alto: **anche gli scenari intermedi medio-basso e medio-alto, che rappresentano rispettivamente il 35% e il 31% del campione, restituiscono modalità partecipative a bassa diffusione**. La scarsa diffusione di forme efficaci di partecipazione dei lavoratori stride con l'effetto migliorativo che la partecipazione stessa produce: un ambiente di lavoro partecipativo trascina verso l'alto la percezione dell'individuo su tutte le dimensioni della qualità del lavoro.

"Sul lavoro, quanto è determinante la tua opinione individuale nella definizione di..."

(incidenza di chi risponde "abbastanza" e "molto" per profilo partecipativo)

	PROFILO PARTECIPATIVO				
	Basso	Medio-basso	Medio-alto	Alto	Totale
organizzazione del lavoro	13,0	34,3	67,7	93,0	50,9
innovazione/strategie	6,9	17,6	43,9	82,5	34,6
sicurezza sul lavoro	3,5	16,6	41,0	76,0	31,8
formazione	4,1	13,0	37,1	76,7	29,4

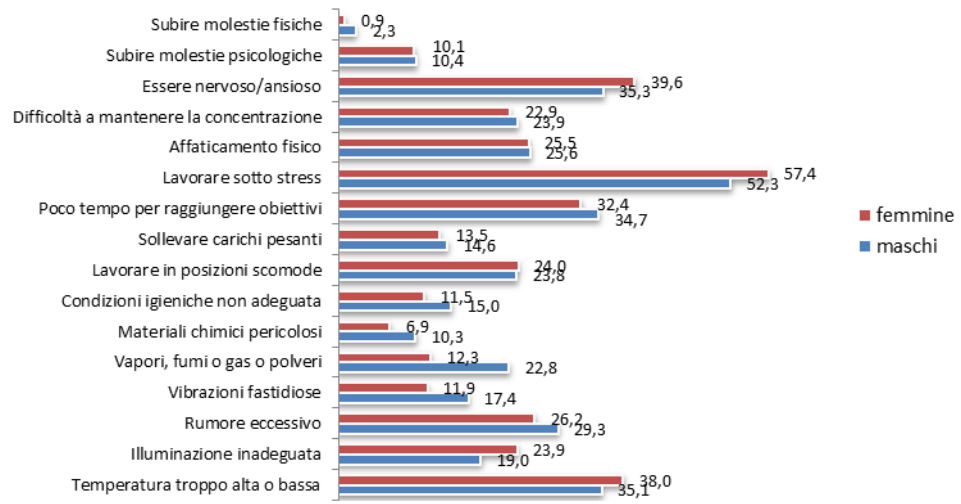
Altro dato che in qualche modo si allinea ad altre indagini sulle condizioni di lavoro è **il maggior carico di fatica fisica per i lavoratori stranieri**. Osservando i punteggi medi, su una scala da 0 a 10, rispetto alla domanda sul **carico di lavoro** si nota come i valori medi siano decisamente più alti per i lavoratori stranieri in corrispondenza dell'opzione "comporti fatica fisica" mentre non presentino scostamenti rilevanti per le altre opzioni: è più alta quindi la probabilità che gli stranieri siano impiegati in lavori faticosi. Estendendo l'analisi alle dinamiche più generali, è possibile notare come **la fatica mentale sia più diffusamente percepita della fatica fisica e come la prestazione lavorativa sia sempre più costretta dentro ritmi di lavoro elevati e scadenze rigide**.

"In che misura pensi che il tuo lavoro...", risposte declinate per nazionalità, media punteggio (punteggio medio, su scala 1 min e 10 max)

	NAZIONALITÀ			
	Italiana	EU	Extra EU	Totale
comporti fatica fisica	4,8	6,4	6,7	4,9
comporti fatica mentale	8,3	7,6	7,4	8,2
sia monotono/ripetitivo	5,4	5,9	6,5	5,4
comporti ritmi di lavoro elevati	6,9	7,4	7,4	6,9
abbia scadenze molto rigide	6,4	6,5	6,5	6,4
sia prevedibile/programmabile	6,0	6,1	6,6	6,0

Alla luce di una più alta percezione della fatica mentale non sorprende che i fattori più frequentemente riscontrati ricadano dentro la categoria dei **rischi psico-sociali** e tra questi spicchi **lo stress lavoro correlato**: il 57,4% delle lavoratrici afferma di "lavorare sotto stress" e il 39,6% di "essere nervoso/ansioso" sul posto di lavoro, a fronte rispettivamente del 52,3% e 35,3% maschile.

“Con quale frequenza ti capita di trovarti in ciascuna di queste situazioni”: somma di “spesso” e “sempre” per genere (composizione percentuale)

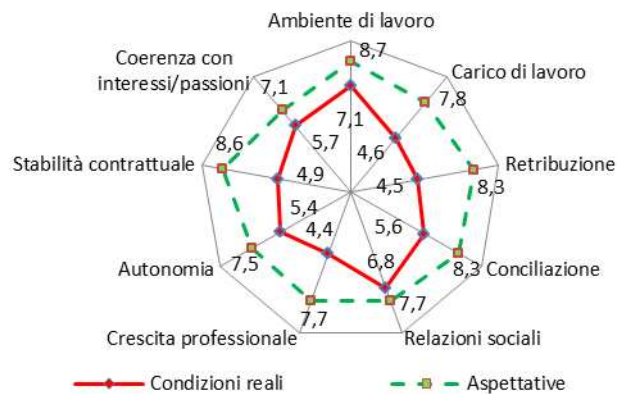




## Conclusioni: confronto tra aspettative e condizioni reali

Se sul piano ideale l'indagine riscontra un allineamento delle risposte verso l'alto e quindi aspettative elevate per tutte le dimensioni della qualità del lavoro a prescindere dal soggetto rispondente, i risultati sulle condizioni reali tratteggiano un quadro ben più variegato. L'area tracciata dalla linea rossa è completamente all'interno dell'area disegnata dalla linea verde, mostrando chiaramente come la percezione rispetto alle condizioni reali si muova lungo valori che sono ben al di sotto di quanto si registri per le aspettative ideali. In generale, è possibile affermare che le condizioni di maggiore insoddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici in provincia di Bologna si riscontrino a causa dell'**inadeguatezza della retribuzione**, del **rischio occupazionale** e di un **eccessivo carico di lavoro**, principalmente caratterizzato da una crescente fatica mentale e rigidità delle scadenze.

Confronto tra "aspettative" e "condizioni reali" (grado di importanza in una scala da 0 a 10)



**Non è dentro il paradigma analitico *insider-outsider* che si rintracciano le logiche esplicative del grado di soddisfazione percepito e nemmeno lungo la dimensione anagrafica ma nell'intensità della partecipazione.** I risultati dell'indagine sono alquanto chiari in tal senso, tant'è che si dimostra come una più intensa partecipazione impatti sul livello di soddisfazione più di quanto riesca un'alta condizione socio-economica, scardinando il tradizionale rapporto tra bisogni *hard* e bisogni *soft*, in base al quale la soddisfazione complessiva passa necessariamente dal soddisfacimento dei primi e poi dei secondi. **Se l'indagine indica la via per la soddisfazione sul lavoro, allo stesso tempo mostra anche la lunga distanza da percorrere per raggiungerla.** La fotografia che emerge dai dati, infatti, delinea un sistema produttivo debolmente partecipativo: solo una quota ristretta dei rispondenti lavora in ambienti ad alta intensità di partecipazione. Laddove il lavoratore è informato tempestivamente rispetto alle decisioni aziendali e riceve una formazione adeguata per poter intervenire attivamente nell'organizzazione del lavoro e nelle scelte dell'impresa si ha la percezione di lavorare in condizioni migliori. Gli ambienti di lavoro più soddisfacenti, quindi, non richiedono al singolo lavoratore solamente la restituzione di una prestazione operativa ma un coinvolgimento crescente della capacità mentale (creatività), oltre a quella fisica. La valorizzazione della partecipazione come strumento di innalzamento della soddisfazione del lavoro passa inoltre attraverso **la centralità del rapporto tra conoscenza e lavoro**, rapporto che si alimenta dentro e fuori il luogo di lavoro e gioca un ruolo strategico nell'attribuzione di significato al termine 'partecipazione': non esiste partecipazione senza un reale sviluppo della conoscenza. Si tratta, quindi, di uscire da una concezione vetero-industriale del lavoro, nella quale il rapporto attività/compenso è interpretato al ribasso su entrambi i lati della transazione (mera esecuzione in cambio di mero salario). Se si vogliono superare seriamente le retoriche sulla società della conoscenza e mettere all'opera concretamente le enormi potenzialità di combinazioni che il mondo contemporaneo rende possibili tra conoscenze e attività umana, è proprio su questo nesso tra lavoro e capacità del soggetto (che si fonda a sua volta sulla promozione e sulla valorizzazione delle conoscenze di cui è portatore e che può ulteriormente acquisire) che occorre insistere.