



RAPPORTO DI RICERCA

# **I LAVORATORI DELLA CONOSCENZA: benessere e disagio nelle condizioni di lavoro**

Roma, Ottobre 2008

# INDICE

<b>1. I lavoratori dei comparti scuola, università e ricerca: caratteristiche individuali e familiari</b>	
1.1. La composizione del campione .....	» 5
1.2. Le caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori .....	» 6
1.3. La condizione familiare .....	» 10
1.4. Il profilo lavorativo dei partner .....	» 15
1.5. La situazione reddituale familiare .....	» 19
<b>2. I rapporti di lavoro e il contesto lavorativo</b>	
2.1. Le tipologie contrattuali .....	» 24
2.2. L'anzianità di servizio .....	» 27
2.3. L'orario di lavoro .....	» 31
2.4. I livelli di reddito mensile .....	» 35
2.5. La definizione degli obiettivi e l'organizzazione delle attività .....	» 38
2.6. L'organizzazione del lavoro .....	» 43
2.7. La valorizzazione dei lavoratori .....	» 45
<b>3. Il clima di lavoro e le valutazioni sulle condizioni di lavoro</b>	
3.1. Il clima di lavoro .....	» 49
3.2. Lo stress psico-fisico sul lavoro .....	» 54
3.3. Le condizioni di lavoro .....	» 59
3.4. La dirigenza e il rapporto con i lavoratori .....	» 63
3.5. La qualità dell'occupazione e la soddisfazione del lavoro .....	» 68
3.6. Le aspettative di miglioramento della condizione lavorativa .....	» 73
<b>4. La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la realizzazione individuale</b>	
4.1. La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro .....	» 78
4.2. Le caratteristiche dell'occupazione in relazione alla conciliazione familiare .....	» 83
4.3. Le aspettative e le priorità per la realizzazione individuale .....	» 89
4.4. Le preoccupazioni per il prossimo futuro .....	» 97

## **5. Il rapporto con il sindacato**

5.1. La membership sindacale .....	» 104
5.2. I motivi per i quali non ci si iscrive al sindacato .....	» 110
5.3. Rappresentanza nei luoghi di lavoro e partecipazione all'attività sindacale .....	» 114
5.4. Giudizio sui risultati ottenuti dai sindacati .....	» 118
5.5. Domande al sindacato .....	» 121

## **Appendice**

La costruzione del campione. Scelte operative e realtà esplorative .....	» 126
Questionario .....	» 128

*Statisticamente tutto si spiega,  
personalmente tutto si complica*

Pennac D., *Diario di scuola*, Feltrinelli, Milano, 2008, p.9

# 1.

## I lavoratori dei comparti scuola, università e ricerca: caratteristiche individuali e familiari

### 1.1. La composizione del campione

L'indagine ha riguardato un campione di 2.224 lavoratori del settore della conoscenza,<sup>1</sup> di cui circa il 60% occupato nel comparto scuola, il 26% nell'università e il restante 14% nel comparto ricerca. Confrontando tali dati con quelli di fonte sindacale, aggiornati al 2006, relativi all'universo di riferimento (Tab. 1), risultano maggiormente rappresentati nel campione dell'indagine sia il comparto dell'università, sia quello della ricerca.

**Tab. 1 – I lavoratori del settore della conoscenza per comparto: l'universo di riferimento (2006) e il campione dell'indagine IRES**

Comparto	Universo		Campione IRES	
	n.	%	n.	%
Scuola (statale e non statale)	1.270.000	87,5	1.329	59,8
Università (statale e non statale)	135.000	9,3	576	25,9
Ricerca, Formazione professionale e Alta formazione Artistica Musicale	47.000	3,2	319	14,3
Totale	1.452.000	100,0	2.224	100,0

Fonte: FLC-CGIL, 2006; nostra elaborazione.

Entrando nel dettaglio della composizione del campione, si osserva che tra i lavoratori del comparto scuola, i docenti sono pari al 40% del totale, mentre i lavoratori ATA rappresentano circa il 20%. I lavoratori ATA dell'università coprono una quota pari al 10% del campione, mentre il personale docente e di ricerca arriva al 16% circa. Per quanto riguarda i lavoratori degli enti pubblici di ricerca, il personale ATA è pari al 5% del campione, mentre i ricercatori ne rappresentano il 9%. Nel complesso il peso del personale ATA nel campione è poco più di un terzo (35%), mentre la maggior parte è rappresentata da docenti del comparto scuola, a cui si sommano i professori universitari e i ricercatori, sia accademici, sia occupati in enti pubblici di ricerca, i quali complessivamente coprono il 65% del campione (Tab. 2).

<sup>1</sup> La letteratura sui lavoratori della conoscenza è molto vasta e non sempre coerente. Ci limitiamo ad indicare alcuni lavori d'inquadramento del dibattito recente con riferimento al conteso italiano: il volume di Butera F., Donati E., Cesaria R., *I lavoratori della conoscenza*, Franco Angeli, Milano, 1997; i due volumi di Rullani E., *L'economia della conoscenza* (2003) e *La fabbrica dell'immateriale* (2004), entrambi pubblicati da Carocci; Pradstraller G. P., "Professionisti e knowledge workers. Il caso italiano", in *Economia e lavoro*, n. 2, 2002; il più recente saggio di Bologna S., "I «lavoratori della conoscenza» fuori e dentro l'impresa", in Id., *Ceti medi senza futuro? Scritti, appunti sul lavoro e altro*, Derive Approdi, Roma, 2007, pp. 108-136; e il volume collettivo Butera F., Bagnara S., Cesaria R., Di Guardo S. (a cura di), *Knowledge Working. Lavoro, lavoratori, società della conoscenza*, Mondadori, Milano, 2008, Si tratta, tuttavia, di un dibattito in cui i lavoratori oggetto di questa indagine ricoprono un ruolo di secondo piano in quanto non sempre corrispondenti all'idealtipo di *knowledge worker*.

**Tab. 2 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per attività lavorativa e comparto**

Tipo di attività lavorativa	Comparto (n.)				Comparto (% sul totale)			
	Scuola	Università	Ricerca	Totale	Scuola	Università	Ricerca	Totale
ATA	435	227	118	780	19,6	10,2	5,3	35,1
Docenti/Ricercatori	894	349	201	1.444	40,2	15,7	9,0	64,9
Totale	1.329	576	319	2.224	59,8	25,9	14,3	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Dal punto di vista territoriale, il campione si distribuisce in maniera sostanzialmente uniforme tra le tre macro-ripartizioni territoriali: 36% nel Nord, 32% nel Centro e 31% al Sud. Analizzando i dati per comparto, si osserva che la più elevata incidenza dei lavoratori del Nord Italia è più accentuata nel comparto scuola (39%), e al suo interno tra i docenti (41%). Nel comparto università, invece, si rileva una più elevata incidenza dei lavoratori del Centro Italia (37%), i quali, al contrario, hanno una minore incidenza nel comparto ricerca, in particolare tra gli ATA (25%) che sono leggermente più concentrati nel Sud Italia (39%) (Tab. 3).

**Tab. 3 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per ripartizione territoriale, comparto e attività lavorativa**

Macro-ripartizione territoriale	Scuola		Università		Ricerca		Tot. Scuola	Tot. Università	Tot. Ricerca	Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore				
Nord	153	366	67	107	42	70	519	174	112	805
Centro	138	273	82	131	30	68	411	213	98	722
Sud	144	255	78	111	46	63	399	189	109	697
Totale	435	894	227	349	118	201	1.329	576	319	2.224
<i>Valori percentuali (%)</i>										
Nord	35,2	40,9	29,5	30,7	35,6	34,8	39,1	30,2	35,1	36,2
Centro	31,7	30,5	36,1	37,5	25,4	33,8	30,9	37,0	30,7	32,5
Sud	33,1	28,5	34,4	31,8	39,0	31,3	30,0	32,8	34,2	31,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

## 1.2. Le caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori

Passando ad analizzare le caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori intervistati si osserva che il campione è composto per 54,5% da femmine e per il restante 45,5% da maschi. Se si osservano i diversi comparti, però, si rileva che tale rapporto si presenta in maniera più accentuata nel comparto scuola, mentre è completamente ribaltato sia per il comparto università che per quello ricerca (Tab. 4).

Entrando più nel dettaglio dei dati, nel comparto scuola le lavoratrici si attestano al 63%, grazie soprattutto alla componente docente che è composta per due terzi da donne, mentre tra gli ATA le lavoratrici sono il 56% del totale. Il rapporto maschi/femmine tra i lavoratori dell'università e degli enti pubblici di ricerca si presenta rovesciato, con i maschi che si attestano a circa il 60%, in maniera simile tra i diversi gruppi di lavoratori considerati ad eccezione del personale ATA dell'università in cui la quota di maschi si attesta al 54%.

**Tab. 4 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per sesso, comparto e attività lavorativa**

Sesso	Scuola		Università		Ricerca		Tot. Scuola	Tot. Università	Tot. Ricerca	Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore				
Maschio	191	299	122	209	70	120	490	331	190	1.011
Femmina	244	595	105	140	48	81	839	245	129	1.213
Totale	435	894	227	349	118	201	1.329	576	319	2.224
<i>Valori percentuali (%)</i>										
Maschio	43,9	33,4	53,7	59,9	59,3	59,7	36,9	57,5	59,6	45,5
Femmina	56,1	66,6	46,3	40,1	40,7	40,3	63,1	42,5	40,4	54,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Nel suo complesso il campione presenta una distribuzione per età che rispecchia la struttura dell'occupazione del settore che si può rappresentare con una forma "a campana" schiacciata. Guardando alle cifre, circa il 21% degli intervistati ha meno di 34 anni, il 30% ha un'età compresa tra i 35 e i 44 anni e una quota analoga si colloca tra i 45 e i 54 anni; il 17% ha un'età compresa tra 55 e 64 anni e, infine, un piccolissimo gruppo, pari all'1%, ha oltre 64 anni (Tab. 5<sup>2</sup>).

**Tab. 5 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per età, comparto e attività lavorativa**

Età (anni)	Scuola		Università		Ricerca		Tot. Scuola	Tot. Università	Tot. Ricerca	Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore				
fino a 34	39	199	52	108	15	58	238	160	73	471
da 35 a 44	114	250	71	106	42	90	364	177	132	673
da 45 a 54	179	279	68	62	40	40	458	130	80	668
da 55 a 64	95	161	34	65	21	11	256	99	32	387
65 e oltre	6	2	2	8	0	2	8	10	2	20
Totale	433	891	227	349	118	201	1.324	576	319	2.219
<i>Valori percentuali (%)</i>										
fino a 34	9,0	22,3	22,9	30,9	12,7	28,9	18,0	27,8	22,9	21,2
da 35 a 44	26,3	28,1	31,3	30,4	35,6	44,8	27,5	30,7	41,4	30,3
da 45 a 54	41,3	31,3	30,0	17,8	33,9	19,9	34,6	22,6	25,1	30,1
da 55 a 64	21,9	18,1	15,0	18,6	17,8	5,5	19,3	17,2	10,0	17,4
65 e oltre	1,4	0,2	0,9	2,3	0,0	1,0	0,6	1,7	0,6	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Entrando però più nel dettaglio della composizione per età dei diversi comparti, si osservano significative differenze. L'aggregato relativo al comparto scuola si presenta maggiormente concentrato nelle classi d'età *over 45*, soprattutto per quanto riguarda il personale ATA. Infatti tra questi lavoratori, ben il 41% si colloca tra i 45 e i 54 anni, ed un'altra quota del 22% tra i 55 e i 64 anni. Nel comparto università, invece, in particolare per quanto riguarda ricercatori e professori, gli intervistati si collocano prevalentemente nelle fasce sotto i 45 anni per il 61% e di questi una quota pari al 31% ha meno di 34 anni. Anche tra i lavoratori degli enti pubblici di ricerca la componente più giovane,

<sup>2</sup> Per tutte le tabelle di contingenza presentate nel testo, il valore assoluto del totale in alcuni casi non corrisponde all'insieme dei casi indagati, in quanto vengono esclusi automaticamente i casi in cui manca l'informazione su una delle variabili incrociate.

sotto i 45 anni è quella maggioritaria, racchiudendo circa i tre quarti dei ricercatori e poco meno delle metà degli ATA. Nel caso del comparto università, inoltre, emerge una forte differenza di genere nella distribuzione per età relativamente alla componente professori e ricercatori. Infatti mentre per i maschi la distribuzione si presenta omogenea lungo le diverse fasce d'età considerate, nella componente femminile si osserva una concentrazione di lavoratrici sotto i 35 anni, pari a poco più del 44%, mentre per i maschi questo valore è esattamente la metà. Questo dato è il riflesso del processo di femminilizzazione del mercato del lavoro universitario segnato dall'ingresso massiccio in anni recenti di coorti di giovani donne ad elevata scolarizzazione<sup>3</sup>.

Guardando nel dettaglio la composizione per titoli di studio del campione si osserva che si tratta nel complesso di un gruppo di lavoratori ad elevata scolarizzazione: il 39% ha una laurea, il 20% ha un titolo superiore alla laurea e il 3% ha una laurea breve. In altri termini ben il 63% del campione è in possesso di un titolo di studio universitario. Poi osserviamo che il 30% ha un diploma superiore, il 3% una qualifica professione, il 4% un titolo di studio licenza media e solo 9 lavoratori hanno solo la licenza elementare (Tab. 6).

**Tab. 6 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per titolo di studio, comparto e attività lavorativa**

Titolo di studio	Scuola		Università		Ricerca		Tot. Scuola	Tot. Univer-sità	Tot. Ricer-ca	Totale
	ATA	Docente	ATA	Profes-sore / Ri-cercatore	ATA	Ricerca-tore				
Licenza elementare	8	0	1	0	0	0	8	1	0	9
Licenza media	69	0	10	0	3	0	69	10	3	82
Qualifica professionale	54	2	6	0	0	0	56	6	0	62
Diploma superiore	239	263	93	4	67	4	502	97	71	670
Laurea breve	7	33	22	3	3	1	40	25	4	69
Laurea	54	522	90	103	29	75	576	193	104	873
Titolo <i>post lauream</i>	4	74	5	239	16	121	78	244	137	459
Totale	435	894	227	349	118	201	1.329	576	319	2.224
<i>Valori percentuali (%)</i>										
Licenza elementare	1,8	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,6	0,2	0,0	0,4
Licenza media	15,9	0,0	4,4	0,0	2,5	0,0	5,2	1,7	0,9	3,7
Qualifica professionale	12,4	0,2	2,6	0,0	0,0	0,0	4,2	1,0	0,0	2,8
Diploma superiore	54,9	29,4	41,0	1,1	56,8	2,0	37,8	16,8	22,3	30,1
Laurea breve	1,6	3,7	9,7	0,9	2,5	0,5	3,0	4,3	1,3	3,1
Laurea	12,4	58,4	39,6	29,5	24,6	37,3	43,3	33,5	32,6	39,3
Titolo <i>post lauream</i>	0,9	8,3	2,2	68,5	13,6	60,2	5,9	42,4	42,9	20,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Entrando, però, nel dettaglio dei comparti e delle diverse attività lavorative si osserva una sensibile differenziazione tra i diversi gruppi di lavoratori. È opportuno osservare che le diversità interne ai diversi gruppi occupazionali sono l'effetto dell'operare dei meccanismi che regolano l'accesso all'occupazione nei settori dell'istruzione e della ricerca (ma in generale nel settore pubblico), in particolare la composizione per titoli di studio è fortemente strutturata dai criteri di accesso ai concorsi, basati tra l'altro sulle credenziali formative formali in termini di titoli di studio acquisiti. Pertanto nel comparto

<sup>3</sup> Per un'analisi del processo di femminilizzazione dell'occupazione nell'università si rimanda a Giannini M., Martello A., Minervini D., Musti M., *L'università è di genere femminile? Ruoli e carriere nell'Università di Bari*, Progedit, Bari, 2006.



università e in quello ricerca si rileva un'incidenza maggiore dei lavoratori con titoli di studio *post-lauream* rispetto al comparto scuola.

Approfondendo ancora l'analisi a livello dei gruppi occupazionali (Tab. 7) si colgono più chiaramente alcune significative differenze. Il gruppo di lavoratori più omogeneo al suo interno è rappresentato dai professori, dai ricercatori universitari e da quelli impiegati in enti pubblici di ricerca che hanno quasi tutti la laurea o un titolo di studio superiore (nel complesso il 98% dei casi, per entrambi i gruppi). Nell'ambito del comparto scuola, invece, i docenti si distinguono in due gruppi principali, il primo composto da laureati che copre una quota di circa il 58%, il secondo, pari al 29% dei casi, che invece ha un diploma di scuola media superiore. Per i lavoratori ATA, invece, rileviamo una situazione molto più differenziata. Per tutti e tre i comparti, il gruppo più numeroso è quello dei diplomati. Si osserva, tuttavia, che nel comparto scuola la distribuzione per titolo di studio è sbilanciata verso i titoli più bassi: i diplomati sono il 55% del totale, affiancati da un 30% di lavoratori con un titolo di studio inferiore al diploma e un 15% in possesso di un titolo universitario. Nel comparto università e in quello ricerca, invece, si osserva una distribuzione più sbilanciata verso i titoli di studio alti. Nel dettaglio, tra i lavoratori ATA dell'università i diplomati sono il 41% del totale, mentre la percentuale dei lavoratori in possesso di laurea è di poco inferiore, risultando pari al 40%; se poi si considerano insieme tutti quelli con un titolo di studio universitario e oltre, si raggiunge la quota del 51% del totale ATA nell'università. La stessa composizione duale si osserva anche tra gli ATA del comparto ricerche, dove il 57% è in possesso di diploma e il 41% ha un titolo di studio superiore al diploma, con la prevalenza della laurea che riguarda il 25% del totale ATA ricerca.

**Tab. 7 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per titolo di studio e classe d'età**

Titolo di Studio	Classi d'età (anni)					Totale
	fino a 34	da 35 a 44	da 45 a 54	da 55 a 64	65 e oltre	
Licenza elementare	0	0	1	7	1	9
Licenza media	0	18	32	28	3	81
Qualifica professionale	7	10	31	13	1	62
Diploma superiore	67	182	282	132	4	667
Laurea breve	37	15	14	3	0	69
Laurea	217	271	233	149	2	872
Titolo <i>post lauream</i>	143	177	75	55	9	459
<b>Totale</b>	<b>471</b>	<b>673</b>	<b>668</b>	<b>387</b>	<b>20</b>	<b>2.219</b>
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Licenza elementare	0,0	0,0	0,1	1,8	5,0	0,4
Licenza media	0,0	2,7	4,8	7,2	15,0	3,7
Qualifica professionale	1,5	1,5	4,6	3,4	5,0	2,8
Diploma superiore	14,2	27,0	42,2	34,1	20,0	30,1
Laurea breve	7,9	2,2	2,1	0,8	0,0	3,1
Laurea	46,1	40,3	34,9	38,5	10,0	39,3
Titolo <i>post lauream</i>	30,4	26,3	11,2	14,2	45,0	20,7
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

I titoli di studio, d'altra parte, vanno considerati anche in relazione alle variabili di generazione e di genere. Anche se per il settore della ricerca e dell'istruzione, la rilevanza della dimensione generazionale, in particolare dei processi di allargamento della scolarizzazione è più contenuta che in altri settori di attività economica, dalla distribuzione degli intervistati per titoli di studio e classi d'età emergono ugualmente delle significative differenze tra le diverse coorti di lavoratori. In particolare si osserva che sotto i 35 anni solo nell'1,5% dei casi si registra un titolo di studio inferiore al diploma, mentre sono in

possesso di una laurea il 46% e di un titolo superiore alla laurea il 30%. Si osserva, inoltre, che nelle classi d'età più mature (oltre i 35 anni), all'avanzare dell'età si riduce l'incidenza dei titoli di studio universitari.

Tali tendenze sono molto più accentuate per la componente femminile del campione, per la quale sotto i 35 anni la quota di laureate raggiunge il 53% (valore molto più elevato di quello che si registra tra i maschi, pari al 36%) e le lavoratrici con un titolo di studio superiore alla laurea sono pari al 30% delle femmine (valore simile a quello che si registra per i maschi, 31%). Nelle classi d'età più mature, invece, mentre per la componente maschile l'incidenza dei titoli di studio più alti rimane sostanzialmente la stessa, per la componente femminile si registra una riduzione progressiva di circa 15 punti percentuali nella classe d'età 55-64 anni.

### **1.3. La condizione familiare**

I lavoratori – come ogni altro attore socio-economico – agiscono in relazione ad un contesto sociali in cui sono radicati, pertanto la comprensione dei loro comportamenti e dei loro orientamenti passa attraverso la ricostruzione quanto più puntuale possibile dei loro contesti d'azione e, nel caso in oggetto di questo paragrafo, dei loro contesti familiari che ricoprono un ruolo cruciale nel formare le strategie d'azione.

Nel nostro campione la maggioranza dei lavoratori intervistati, pari al 60%, è coniugato, circa il 31% è celibe o nubile e la restante quota del 9% si trova in un'altra condizione così come illustrato nella tabella 8. Soffermandosi, in particolare sui due aggregati quantitativamente più rilevanti, quello dei lavoratori sposati e quelli celibi/nubili, si osserva che l'incidenza dei lavoratori coniugati è più elevata nel comparto scuola ed in particolare tra i lavoratori ATA, anche per gli altri comparti considerati. Entrando più nel dettaglio dei dati raccolti, si rileva che i coniugati tra gli ATA sono il 71% nella scuola, il 61% nell'università e il 60% negli enti pubblici di ricerca, mentre i lavoratori celibi o nubili sono il 32% nell'università, il 27% negli enti pubblici di ricerca e il 19% nella scuola. Passando ai lavoratori che svolgono attività d'insegnamento e di ricerca, si rileva che nella scuola i docenti coniugati sono il 61% a fronte di un 31% celibe o nubile; negli enti pubblici di ricerca il 51% dei ricercatori sono sposati e il 40% è celibe o nubile; mentre, infine, nell'università tra i professori e i ricercatori il 48% è sposato e ben il 45% è celibe o nubile.

Per comprendere la diversa distribuzione degli intervistati per stato civile, va sottolineato che alcune modalità dello stato civile sono fortemente dipendenti dall'età dell'intervistato e dal suo titolo di studio, mentre non ci sono significative differenze maschi e femmine. Per la comprensione dei dati relativi allo stato civile risulta pertanto cruciale tener conto della composizione per età e titoli di studio dei diversi gruppi di lavoratori.

Come è facile intuire, all'avanzare dell'età si accresce la probabilità di passare dallo stato di celibe o nubile a quello di coniugato o convivente. La scelta di matrimonio e la costituzione di un nuovo aggregato domestico è socialmente regolato dalla istituzionalizzazione del corso di vita che determina la sua collocazione in un calendario di vita, in sequenza insieme alle altre diverse transizioni biografiche, all'intero di un determinato intervallo di età. All'avanzare dell'età, inoltre, è più probabile la condizione di separato o divorziato, perché evento necessariamente successivo al momento del matrimonio, e poi, in particolare in età matura per ragioni di ordine biologico, è più probabile la condizione di vedovanza per la scomparsa – più o meno prematura – del partner.

**Tab. 8 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per stato civile, comparto e attività lavorativa**

Stato civile	Scuola		Università		Ricerca		Tot. Scuola	Tot. Università	Tot. Ricerca	Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore				
Celibe/Nubile	82	276	73	156	32	80	358	229	112	699
Coniugato	308	544	129	167	71	102	852	296	173	1.321
Convivente	10	21	9	8	6	15	31	17	21	69
Separato	9	21	3	9	4	4	30	12	8	50
Divorziato	13	14	7	4	4	0	27	11	4	42
Vedovo	11	16	6	5	1	0	27	11	1	39
<b>Totale</b>	<b>433</b>	<b>892</b>	<b>227</b>	<b>349</b>	<b>118</b>	<b>201</b>	<b>1.325</b>	<b>576</b>	<b>319</b>	<b>2.220</b>
<i>Valori percentuali (%)</i>										
Celibe/Nubile	18,9	30,9	32,2	44,7	27,1	39,8	27,0	39,8	35,1	31,5
Coniugato	71,1	61,0	56,8	47,9	60,2	50,7	64,3	51,4	54,2	59,5
Convivente	2,3	2,4	4,0	2,3	5,1	7,5	2,3	3,0	6,6	3,1
Separato	2,1	2,4	1,3	2,6	3,4	2,0	2,3	2,1	2,5	2,3
Divorziato	3,0	1,6	3,1	1,1	3,4	0,0	2,0	1,9	1,3	1,9
Vedovo	2,5	1,8	2,6	1,4	0,8	0,0	2,0	1,9	0,3	1,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Tali assunti teorici trovano conferma dai dati dell'indagine (Tab. 9), da cui si evidenzia che fino all'età di 34 anni i lavoratori celibi o nubili sono pari all'80% del totale, mentre si riducono drasticamente già nella classe d'età successiva 35-44 anni, attestandosi a quota 33%, per poi scendere al 12% tra i 45 e i 54 anni e al 4% tra i 55 e i 64 anni. In maniera esattamente inversa cresce, invece, l'incidenza delle persone coniugate all'avanzare dell'età che passano dal 15% tra i lavoratori con meno di 35 anni, all'84% tra quelli tra i 55 e i 64 anni. Ciò ci aiuta a comprendere l'incidenza maggiore dei lavoratori coniugati nella scuola, dove come visto la struttura per età è decisamente più sbilanciata verso le classi d'età più mature rispetto al comparto università e a quello ricerca, dove è più elevata la quota di giovani adulti non coniugati.

**Tab. 9 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per stato civile e classe d'età**

Stato civile	Classi d'età (anni)					Totale
	fino a 34	da 35 a 44	da 45 a 54	da 55 a 64	65 e oltre	
Celibe/Nubile	378	218	83	14	4	697
Coniugato	69	392	522	325	11	1.319
Convivente	22	35	11	1	0	69
Separato	1	15	22	12	0	50
Divorziato	0	9	21	11	1	42
Vedovo	0	2	9	24	4	39
<b>Totale</b>	<b>470</b>	<b>671</b>	<b>668</b>	<b>387</b>	<b>20</b>	<b>2.216</b>
<i>Valori percentuali (%)</i>						
Celibe/Nubile	80,4	32,5	12,4	3,6	20,0	31,5
Coniugato	14,7	58,4	78,1	84,0	55,0	59,5
Convivente	4,7	5,2	1,6	0,3	0,0	3,1
Separato	0,2	2,2	3,3	3,1	0,0	2,3
Divorziato	0,0	1,3	3,1	2,8	5,0	1,9
Vedovo	0,0	0,3	1,3	6,2	20,0	1,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Come anticipato, il livello di scolarizzazione, espresso dal titolo di studio, influenza la scelta di formazione di un nuovo nucleo familiare, sia nei tempi che nei modi. Quando, infatti, un soggetto è impegnato in lunghi percorsi formativi è più probabile che le scelte coniugali vengano posticipate, inoltre a più elevati livelli d'istruzione ci sono maggiori probabilità e risorse culturali per avviare comportamenti innovativi e scegliere forme di convivenza non tradizionali.

Analizzando i dati dell'indagine (Tab. 10) si osserva che per i titoli di studio medio-bassi lo stato civile largamente prevalente è quello di coniugato, in particolare se si osserva il gruppo dei lavoratori diplomati (gruppo di ampiezza numeri tale da essere statisticamente significativo) si rileva che il 71% è coniugato, mentre la percentuale di lavoratori sposati è molto più bassa tra tutti i lavoratori che hanno un titolo universitario o superiore. In cifre si osserva che i laureati sono sposati nel 57% dei casi, mentre tra le persone che hanno un titolo di studio superiore alla laurea, risultano spostati il 46%. Discorso a parte per i lavoratori in possesso di una laurea breve che, essendo il titolo di recente istituzione, rientrano tutti nelle fasce d'età più giovani e per questa via si spiega la bassa incidenza dei coniugati (39%). Dal punto di vista dei comportamenti coniugali innovativi, pur utilizzando una certa cautela visto che i numeri assoluti sono molto contenuti, si può comunque osservare, in linea con quanto presente nella letteratura sul tema<sup>4</sup>, che i lavoratori con titolo di studio più elevato sono maggiormente propensione ad adottare forme di convivenza non tradizionali. Se osserviamo come si distribuiscono i lavoratori conviventi per titolo di studio, emerge che sono percentualmente più rilevanti al crescere del titolo di studio: limitandoci agli aggregati numericamente più significativi si osserva che i conviventi sono pari all'1,3% dei diplomati, al 2,5% dei laureati e al 7,4% dei lavoratori in possesso di un titolo di studio superiore alla laurea.

**Tab. 10 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per stato civile e titolo di studio**

Stato civile	Titolo di studio							Totale
	Licenza elementare	Licenza media	Qualifica professionale	Diploma superiore	Laurea breve	Laurea	Titolo post lauream	
Celibe/Nubile	0	12	11	129	39	309	199	699
Coniugato	7	54	48	477	27	497	211	1.321
Convivente	0	2	0	9	2	22	34	69
Separato	0	2	0	19	1	22	6	50
Divorziato	0	7	1	13	0	17	4	42
Vedovo	2	5	2	22	0	3	5	39
Totale	9	82	62	669	69	870	459	2.220
<i>Valori percentuali (%)</i>								
Celibe/Nubile	0,0	14,6	17,7	19,3	56,5	35,5	43,4	31,5
Coniugato	77,8	65,9	77,4	71,3	39,1	57,1	46,0	59,5
Convivente	0,0	2,4	0,0	1,3	2,9	2,5	7,4	3,1
Separato	0,0	2,4	0,0	2,8	1,4	2,5	1,3	2,3
Divorziato	0,0	8,5	1,6	1,9	0,0	2,0	0,9	1,9
Vedovo	22,2	6,1	3,2	3,3	0,0	0,3	1,1	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

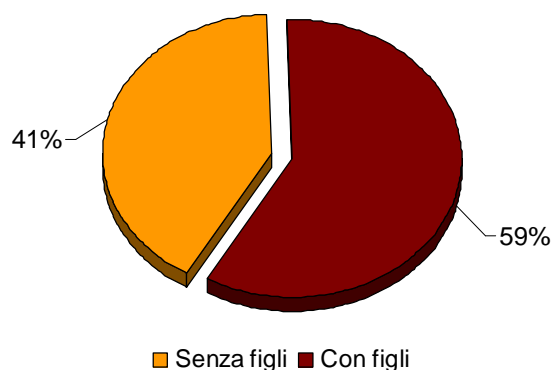
Fonte: Indagine IRES, 2008.

<sup>4</sup> Si vedano in particolare Saraceno C., *Mutamenti della famiglia e politiche sociali in Italia*, il Mulino, Bologna, 2003; e Barbagli M., Castiglioni M., Della Zanna G., *Fare famiglia in Italia*, il Mulino, Bologna, 2003.

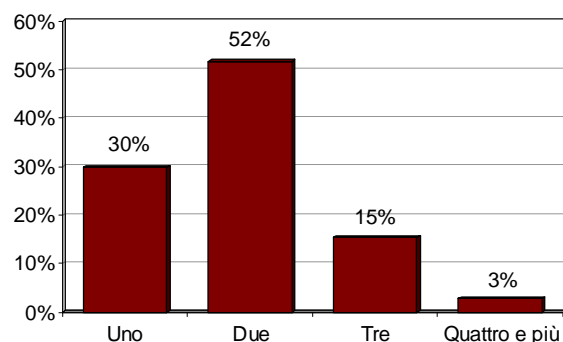
Per avere un'indicazione più dettagliata del quadro familiare, bisogna ricorrere ad informazioni relative alla presenza e al numero di figli<sup>5</sup> (Graf. 1). Dall'indagine emerge che il 59% dei lavoratori ha almeno un figlio. Dei lavoratori che dichiarano di avere figli, si rileva che nel 52% dei casi si contano due figli, il 30% ha un solo figlio, il 15% ha tre figli e solo nel 3% dei casi si registrano 4 o più figli. Considerando congiuntamente anche lo stato civile degli intervistati si osserva che il 53% del campione, vale a dire l'aggregato maggioritario, è composto da lavoratori coniugati con figli; il 31% è invece rappresentato da lavoratori non sposati senza figli. Insieme questi due gruppi rappresentano ben l'84% del campione, la restante parte è coperta da aggregati che hanno un'incidenza percentuale molto più contenuta, come è riportato nella tabella 11. Se si guarda anche al numero dei figli per stato civile, si osserva che per i lavoratori che vivono da soli (celibi/nubili, separati, divorziati, con l'eccezione dei vedovi) hanno più frequentemente un solo figlio, mentre i lavoratori coniugati hanno nel 53% dei casi due figli, nel 16% dei casi tre figli e nel 3% anche quattro e più figli. Condizione differenze si registra per i conviventi che da questo punto di vista risultano più simili ai lavoratori che vivono da soli. I vedovi, invece, sembrano più simili ai coniugati e infatti dichiarano un numero di figli più elevato rispetto altri aggregati di lavoratori soli, con la differenza rispetto ai coniugati, probabilmente, che i figli in molti più casi non saranno più conviventi.

**Graf. 1 – Distribuzione dei lavoratori per la presenza di figli (1.a) e per numero di figli (1.b)**

1.a - Lavoratori per presenza di figli (%; Tot. 2.220)



1.b - Lavoratori per numero di figli (%; Tot. 1.309)



Fonte: Indagine IRES, 2008.

**Tab. 11 – Distribuzione degli intervistati per stato civile e presenza di figli**

Stato civile e presenza di figli	n.	%
Coniugato con figli	1.177	53,0
Celibe/nubile senza figli	687	30,9
Coniugato senza figli	144	6,5
Separato/divorziato/vedovo senza figli	109	4,9
Conviventi senza figli	56	2,5
Separato/divorziato/vedovo con figli	22	1,0
Conviventi con figli	13	0,6
Celibe/nubile con figli	12	0,5
Totale	2.220	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

<sup>5</sup> Nell'indagine non è stata rilevata la convivenza dei figli, pertanto non è possibile con certezza ricostruire una tipologia minima delle strutture familiari dei lavoratori intervistati.

La presenza di figli, come è facile intuire, varia anche in relazione ad altre variabili socio-anagrafiche dei lavoratori intervistati e del loro partner (Tab. 12).

**Tab. 12 – Percentuale di lavoratori con figli per macro-ripartizione territoriale, titolo di studio, età e condizione occupazionale del partner**

	Lavoratori con figli (%)
<i>Macro-ripartizione territoriale</i>	
Nord	52,5
Centro	59,1
Sud	66,4
<i>Titolo di studio</i>	
Elementare, media, qualifica professionale	79,1
Diploma	76,6
Laurea breve, laurea, <i>post-lauream</i>	48,5
<i>Età (anni)</i>	
fino a 34	8,5
Da 35 a 44	53,6
Da 45 a 54	81,3
Da 55 a 64	91,2
65 e oltre	65,0
<i>Condizione occupazionale partner</i>	
Casalinga	97,8
Occupato	84,9
Disoccupato	85,5
Inoccupato	73,3
Pensionato	95,9
Totale	59,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Dall'analisi dei dati si rileva, infatti, che la percentuale di lavoratori con figli è significativamente differente tra le tre macro-ripartizioni territoriali, infatti mentre al Nord i lavoratori con figli sono pari al 52%, lo stesso valore cresce al Centro, dove raggiunge il 59%, ma soprattutto nelle regioni meridionali dove si attesta al 66% dei lavoratori intervistati in quell'area. D'altra parte anche il titolo di studio degli intervistati incide sulla propensione ad avere figli, sia direttamente, sia indirettamente, come visto precedentemente, perché condiziona le scelte di matrimonio da cui, soprattutto in un paese come l'Italia dove le nascite fuori dal matrimonio sono molto ridotte, dipendono anche le scelte riproduttive<sup>6</sup>. Dai dati si rileva che mentre tra i lavoratori con titoli di studio medio bassi (diploma, qualifica professionale, licenza media e licenza elementare) la percentuale di quelli che hanno figli è compresa tra il 77% e il 79%, per coloro che hanno un titolo di studio alto (laurea breve, laurea e titolo *post-lauream*) la percentuale di quelli che hanno un figlio scende al 48%. Come per le scelte coniugali, anche quelle riproduttive sono strettamente legate all'età dell'intervistato, infatti, dai dati emerge che sotto i 35 anni, solo l'8% ha figli, mentre già nella classe d'età successiva (35-44 anni) si registra un valore pari al 53% che sale all'81% nella classe d'età 45-54 anni e al 91% nella classe 55-64 anni, segnando anche una differenza generazionale nella propensione alla procreazione. Se si considera la condizione occupazionale del partner del lavoratore intervistato si osserva che, come era facile prevedere, hanno figli il 97% di quelli che

<sup>6</sup> Rispetto a tali tematiche si rimanda al quadro generale sulla situazione italiana presentato nei volumi monografici dell'ISTAT *Avere un figlio in Italia* (2002) e *La vita di coppia* (2003).

hanno una compagna casalinga; nel caso di partner occupato, invece, questo valore si riduce a 85%, analogamente a quanto si registra per i lavoratori con partner disoccupato. Si tratta di un risultato che si comprende se si tiene conto del mix di risorse economiche e di tempo: nel primo caso, infatti, abbiamo maggiore disponibilità di risorse economiche, ma minore disponibilità di tempo, nel secondo caso il mix di risorse è esattamente contrario. Risultato decisamente più basso si registra nel caso di partner inoccupato (73%) che probabilmente, essendo per definizione una condizione legata alla ricerca della prima occupazione è, generalmente, correlata ad più giovane età e, come osservato in precedenza, una minore propensione alla procreazione. Tra coloro che hanno un partner pensionato la percentuale di quelli che hanno figli è pari al 96%. Un valore così alto è prodotto sia da un effetto generazionale, sia dal fatto che si tratta di persone che hanno percorso gran parte del proprio corso di vita ed hanno quindi già completato la fase riproduttiva.

#### 1.4. Il profilo lavorativo dei partner

Utilizzando una serie di informazione sui partner degli intervistati, in particolare sulla condizione occupazionale e professionale, possiamo ricostruire alcuni aspetti della condizione economica del nucleo familiare.

Dall'incrocio dello stato civile dell'intervistato con la condizione occupazionale dei partner dei lavoratori che dichiarano di vivere in coppia<sup>7</sup>, si ottiene una tipologia che evidenzia come il 52% del campione è composto da coppie con due redditi da lavoro, il 35% invece è rappresentato da lavoratori soli che vivono con il proprio reddito e, infine, la parte residua del 13% riguarda lavoratori in coppia con un solo reddito. Questo valore ha una significativa variabilità di genere, in quanto, mentre per i maschi l'incidenza delle coppie monoreddito è pari al 20%, nelle femmine questo valore si riduce di quasi due terzi, essendo pari al 7% (Tab. 13). Questo scarto, può essere interpretato come la misura della permanenza di modelli familiare basati sul modello *male breadwinner*<sup>8</sup>, soprattutto se si considera la maggiore diffusione del modello di coppia monoreddito nelle regioni meridionali e tra le coorti di lavoratori più anziane.

**Tab. 13 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per numero di redditi familiari e sesso dell'intervistato**

Redditi in famiglia	Sesso dell'intervistato (n.)			Sesso dell'intervistato (%)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
Lavoratore solo monoreddito	361	424	785	35,7	35,0	35,4
Coppia monoreddito	201	85	286	19,9	7,0	12,9
Coppia con due redditi	448	701	1.149	44,4	57,9	51,8
Totale	1.010	1.210	2.220	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Analizzando la distribuzione dei tre tipi di famiglie per ripartizione territoriale, emerge che i lavoratori che vivono da soli con il proprio reddito al Nord raggiungono il 40%, mentre al Centro sono il 35% e al Sud rappresentano una quota ancora più bassa, pari al 30%.

<sup>7</sup> Nella costruzione della tipologia sono stati considerati "lavoratori soli" tutti gli intervistati che si sono dichiarati celibe/nubile, sperato/a, divorziato/a e vedovo/a; nelle "coppie" sono stati conteggiati tutti i lavoratori che hanno dichiarato di essere coniugati o conviventi.

<sup>8</sup> Con tale espressione ci si riferisce ad un lavoratore maschio, capofamiglia con reddito sufficiente al mantenimento di una famiglia coniugato con una donna non attiva sul mercato del lavoro.

Per i lavoratori che vivono in coppia con un solo reddito, quello dell'intervistato, si rileva che nel Sud questa tipologia di famiglie incide per il 16%, mentre nel Centro e nel Nord si attesta su valori compresi tra l'11% e il 12%. Per le coppie con due redditi da lavoro invece, si rileva nel Nord un'incidenza del 48%, mentre nel Centro e nel Sud questa tipo di famiglia sale a valori compresi tra il 53% e il 54% (Tab. 14). Se si considera la presenza di un solo reddito come indicatore di fragilità economica, nel caso delle regioni meridionali si tratta di una fragilità che riguarda in maniera un po' più accentuata anche le coppie, oltre che una parte dei lavoratori soli.

D'altra parte, i lavoratori più giovani, sotto i 34 anni, come già osservato in precedenza, vivono nell'80% dei casi da soli, condizione che nelle classi d'età più avanzate si riduce nettamente. Le coppie monoreddito, al contrario, hanno la loro incidenza massima tra i 55 e i 64 anni (18%), mentre nelle classi d'età più giovani è sempre più bassa. Per quanto riguarda le coppie con entrambi i partner occupati e, quindi, con due redditi da lavoro, per i più giovani sotto i 34 anni rappresentano solo il 15% dei casi, mentre arrivano al 51% tra i 35 e i 44 anni, al 67% nella classe successiva 45-54 anni, e ancora più alto, ben 72%, nella classe d'età 55-64 anni (Tab. 15).

**Tab. 14 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per numero di redditi familiari e macro-ripartizione territoriale**

Redditi in famiglia	Macro-ripartizioni territoriali (n.)				Macro-ripartizioni territoriali (%)			
	Nord	Centro	Sud	Totale	Nord	Centro	Sud	Totale
Lavoratore solo monoreddito	324	251	210	785	40,3	34,8	30,2	35,4
Coppia monoreddito	90	86	110	286	11,2	11,9	15,8	12,9
Coppia con due redditi	389	384	376	1.149	48,4	53,3	54,0	51,8
Totale	803	721	696	2.220	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

**Tab. 15 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per numero di redditi familiari e classi d'età**

Redditi in famiglia	Classi d'età (anni)					Totale
	fino a 34	da 35 a 44	da 45 a 54	da 55 a 64	65 e oltre	
Lavoratore solo monoreddito	375	236	123	41	8	783
Coppia monoreddito	27	93	95	68	2	285
Coppia con due redditi	68	342	450	278	10	1.148
Totale	470	671	668	387	20	2.216
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Lavoratore solo monoreddito	79,8	35,2	18,4	10,6	40,0	35,3
Coppia monoreddito	5,7	13,9	14,2	17,6	10,0	12,9
Coppia con due redditi	14,5	51,0	67,4	71,8	50,0	51,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Focalizzando l'attenzione sui diversi gruppi di lavoratori nei tre comparti considerati, si rilevano alcune distribuzioni peculiari. Guardando in particolare gli ATA della scuola, si rileva la più ridotta incidenza dei lavoratori soli (23%) e, di converso, la più elevata incidenza di lavoratori in coppia, sia con due redditi (56%), sia monoreddito (21%). All'opposto se si considerano i professori e ricercatori dell'università e i ricercatori negli enti pubblici di ricerca, si osservano distribuzioni analoghe caratterizzate dalla più bassa incidenza delle coppie con due redditi da lavoro (rispettivamente il 43% e il 47%) e la più



elevata incidenza percentuale dei lavoratori soli: in particolare tra i professori/ricercatori universitari i lavoratori soli rappresentano l'aggregato più numeroso, coprendo il 48% del totale, mentre tra i ricercatori del comparto ricerca, tale percentuale si attesta al 41%. Tra i lavoratori ATA, sia del comparto università che in quello ricerca, si osserva una composizione molto simile: circa la metà è rappresentata da lavoratori in coppia con due redditi; i lavoratori soli rappresentano il 37% degli ATA dell'università e il 34% degli ATA negli enti pubblici di ricerca; e, infine, la restante parte è rappresentata da lavoratori in coppia con un solo reddito. I docenti della scuola, infine, hanno una distribuzione analoga con una minore incidenza della coppie con un solo reddito, compensato da una più elevata incidenza delle coppie con due redditi (Tab. 16).

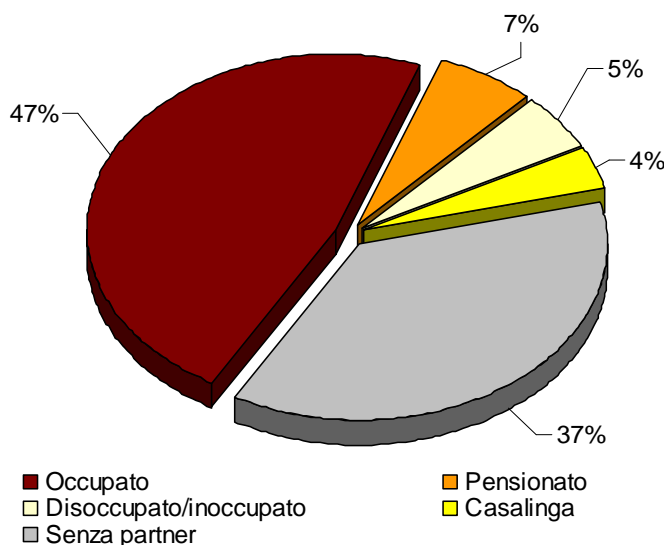
**Tab. 16 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per numero di redditi familiari, comparto e attività lavorativa**

Redditi in famiglia	Scuola		Università		Ricerca		Tot. Scuola	Tot. Università	Tot. Ricerca	Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore				
Lavoratore solo monoreddito	98	314	84	166	40	83	412	250	123	785
Coppia monoreddito	91	92	29	32	19	23	183	61	42	286
Coppia con due redditi	244	486	114	151	59	95	730	265	154	1.149
<b>Totale</b>	<b>433</b>	<b>892</b>	<b>227</b>	<b>349</b>	<b>118</b>	<b>201</b>	<b>1.325</b>	<b>576</b>	<b>319</b>	<b>2.220</b>
<i>Valori percentuali (%)</i>										
Lavoratore solo monoreddito	22,6	35,2	37,0	47,6	33,9	41,3	31,1	43,4	38,6	35,4
Coppia monoreddito	21,0	10,3	12,8	9,2	16,1	11,4	13,8	10,6	13,2	12,9
Coppia con due redditi	56,4	54,5	50,2	43,3	50,0	47,3	55,1	46,0	48,3	51,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Entrando più nel dettaglio della condizione professionale dei partner del 63% dei lavoratori intervistati che vivono in coppia, si osserva che il 47% del totale ha un partner occupato, il 7% invece vive con una persona in pensione, il 5% ha un compagno/a in cerca di occupazione e, infine, dichiarano di avere un partner casalinga il 4% (Graf. 2).

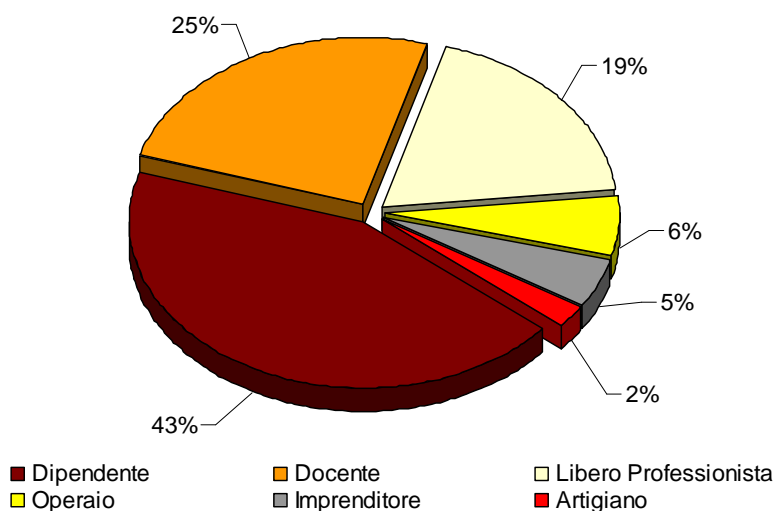
**Graf. 2 - Condizione occupazionale dei partner dei lavoratori intervistati**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Limitando l'analisi ai partner, si osserva che circa tre quarti dei casi sono coperti da lavoratori salariati, tra i quali distinguiamo nel 43% lavoratori dipendenti non meglio specificati, docenti per il 25% dei casi e operai per una quota molto ridotta pari al 6%. Oltre ai lavoratori salariati, registriamo un 19% di liberi professionisti, una quota molto più ridotta di imprenditori (pari al 5%) e solo un 2% di artigiani (Graf. 3).

**Graf. 3 - Attività professionale dei partner attivi dei lavoratori intervistati (Tot. 1.067 casi)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Continuando la descrizione del nostro campione e prendendo in esame i tipi di rapporti contrattuali in cui si trovano sia i lavoratori intervistati che i loro partner, si osserva che mentre nel nostro campione i lavoratori atipici pesano per il 27%, tra i loro partner, essi si attestano a poco più del 7%. Entrando nell'analisi incrociata di questi dati (Tab. 17), si osserva infatti che tra i lavoratori con rapporti di lavoro standard – intendendo contratti a tempo pieno e indeterminato – la maggioranza non ha un partner (56%), ma ben il 41% ha un partner con un contratto di lavoro standard e soltanto una piccolissima quota (2%) ha un compagno con un contratto atipico. Passando invece ai lavoratori con contratto atipico si osserva che la quota di quelli che non hanno un partner sale a ben l'81%, a fronte di una quota molto più ridotta di quelli che hanno un partner con contratto di lavoro standard (14%) e, invece, una quota più che doppia di quelli che si trovano in una coppia con due contratti atipici. Per avere una dimensione più chiara di questa differenza, isolando i lavoratori che dichiarano di avere un partner che lavoro, si rileva che i lavoratori standard solo nel 5% dei casi hanno un partner con un contratto di lavoro atipico, mentre per i lavoratori atipici, tale condizioni si ritrova per ben il 27% dei casi. Le differenze, tuttavia, vanno comprese considerando l'età degli intervistati e il loro comparto di attività. Considerando la variabile età, si osserva che sotto i 35 anni il 70% dei lavoratori intervistati ha un contratto di lavoro atipico, percentuale che nella classe successiva 35-44 anni si riduce al 29%. Considerando inoltre i diversi comparti di attività, si rileva che i lavoratori con contratto atipico hanno un'incidenza maggiore tra i professori e i ricercatori universitari (34%), tra i ricercatori in enti pubblici di ricerca (32%) e tra i docenti del comparto scuola (30%), mentre hanno un'incidenza relativamente minore tra gli ATA: 23% nel comparto scuola, 17% nel comparto ricerca e 13% nel comparto università. Considerando anche quanto visto in precedenza, la condizione degli atipici tra i lavoratori

considerati è prevalentemente associata alle coorti più giovani che sono alle prese con rigidi meccanismi istituzionali di reclutamento che prevedono lunghi percorsi di precariato, dopo altrettanto lunghi percorsi formativi.

**Tab. 17 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per tipo di rapporto contrattuale proprio e del partner**

Rapporto contrattuale partner	Rapporto contrattuale lavoratore (n.)				Totale	Rapporto contrattuale lavoratore (%)				Totale
	Standard	Atipico	Non indica			Standard	Atipico	Non indica		
Standard	661	83	3	747	41,2	13,9	15,0	33,6		
Atipico	30	30	0	60	1,9	5,0	0,0	2,7		
Autonomo	6	0	1	7	0,4	0,0	5,0	0,3		
Senza partner convivente	906	486	16	1.408	56,4	81,1	80,0	63,3		
Non indica	2	0	0	2	0,1	0,0	0,0	0,1		
<b>Totale</b>	<b>1.605</b>	<b>599</b>	<b>20</b>	<b>2.224</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>		

Fonte: Indagine IRES, 2008.

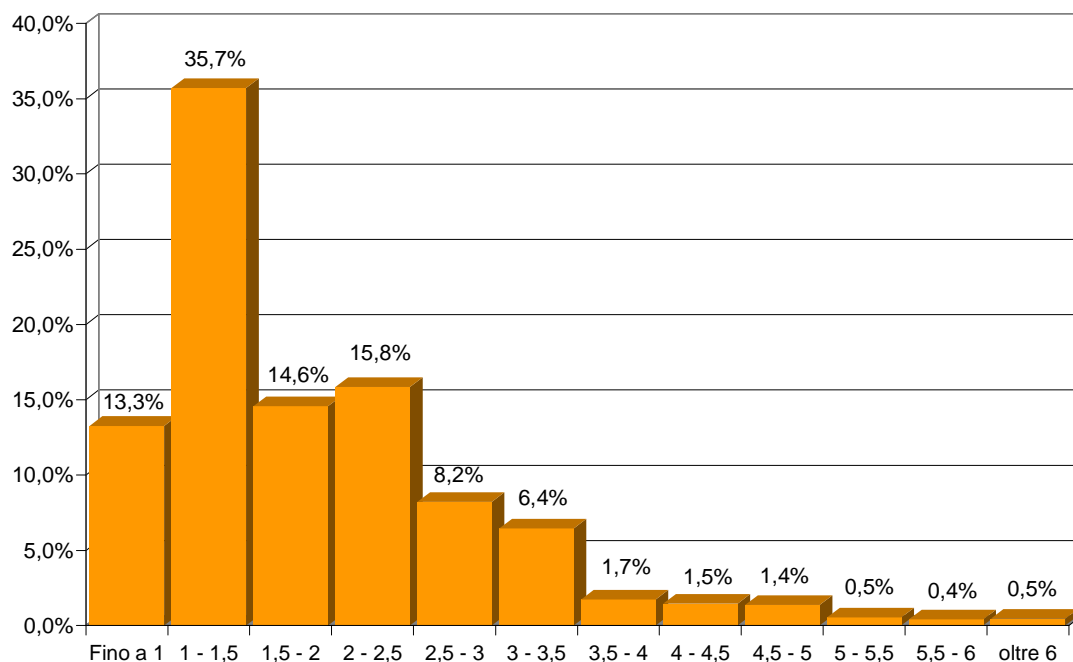
### 1.5. La situazione reddituale familiare

Utilizzando le informazioni raccolte sui redditi da lavoro dichiarati dagli intervistati e dai loro partner possiamo procedere alla costruzione di una semplice variabile (una sorta di variabile *proxy*) della condizione economica familiare, ottenuta dall'incrocio delle due informazioni. Da tale operazione emerge una distribuzione per classi di reddito in cui si osserva un addensamento dei casi nelle classi di reddito medio/medio-basse ed una "coda lunga" verso le classi di reddito più elevate (Graf. 4). Passando ai dati statistici, il 36% degli intervistati ha un reddito di coppia netto mensile – considerando la sommatoria del suo reddito netto da lavoro e quello del suo partner – compreso tra 1.000 e 1.500 euro. Al di sotto di questa classe di reddito ritroviamo ben il 13% degli intervistati che non supera un reddito familiare netto di 1.000 euro. Quindi, quasi la metà degli intervistati ha un reddito mensile netto, compreso quello di un suo eventuale partner, che non supera i 1.500 euro al mese. Andando nelle classi di reddito più alte, registriamo che il 45% degli intervistati ha un reddito mensile netto compreso tra un minimo di 1.500 euro ad un massimo di 3.500 euro, distribuito nel seguente modo: 15% tra i 1.500-2000 euro, 16% tra 2.000-2.500 euro, 8% tra 2.500-3.000 euro e 6% tra 3.000-3.500. Oltre i 3.500 euro di reddito mensile netto, si colloca la cosiddetta "coda lunga", pari a circa il 7% del totale del campione che, appunto, da un minimo di 3.500 euro, vanno fino ad oltre i 6.000 euro mensili netti.

Questo quadro d'insieme, tuttavia, maschera alcune differenze profonde tra i diversi gruppi di lavoratori già evidenziate in precedenza. Trattandosi di un reddito di coppia, in genere i lavoratori soli e le coppie monoreddito sono maggiormente concentrati nelle classi di reddito più basse. Come si osserva dai dati (Tab. 18), infatti, i lavoratori soli monoreddito sono concentrati nelle classi di reddito sotto i 1.500 euro netti al mese (82%), con un'elevata incidenza dei lavoratori sotto i mille euro (26%) e pochissimi casi che si collocano nelle classi di reddito più elevate. Le coppie monoreddito, pur in presenza di un solo reddito, hanno una migliore condizione economica, soprattutto per una minore incidenza percentuale dei lavoratori con meno di mille euro netti al mese, ed una maggiore presenza di lavoratori, invece, che guadagnano più di 1.500 euro netti al mese. Decisamente migliore è la situazione dei lavoratori in famiglie con due redditi. A differenza dei due precedenti gruppi di lavoratori, la distribuzione si presenta più schiacciata e diluita tra le diverse classi di reddito, evidenziando una più diversificata condizione economica. La classe di reddito più frequente è quella tra i 2.000 e 2.500 euro netti al mese che

riguarda il 27% dei lavoratori in coppie con due redditi. Al di sotto dei 2.000 euro si colloca il 36% dei casi con una ridotta presenza di coppie sotto i mille euro (il 4%). Al di sopra, invece, dei 2.500 euro si colloca un'altra quota di 36% che, fatta si concentra soprattutto tra i 2.500 e 3.500 euro (24%), mentre la restante parte di casi si distribuisce gradualmente nelle classi di reddito più elevate fino ad oltre 6.000 euro al mese netti.

**Graf. 4 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per classi di reddito di coppia (netto, migliaia di euro) (\*)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

(\*) Totale casi: 2.202; sono stati esclusi dalla distribuzione 22 casi per i quali manca l'informazione.

**Tab. 18 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per reddito mensile netto di coppia e tipo di famiglia**

Classi di reddito (migliaia di euro)	Tipo di famiglia (n.)			Totale	Tipo di famiglia (%)			Totale
	Lavoratore solo monoreddito	Coppia monoreddito	Coppia con due redditi		Lavoratore solo monoreddito	Coppia monoreddito	Coppia con due redditi	
Fino a 1	207	39	46	292	26,4	13,6	4,0	13,2
1 - 1,5	434	151	198	783	55,3	52,8	17,2	35,3
1,5 - 2	95	53	173	321	12,1	18,5	15,1	14,5
2 - 2,5	19	18	312	349	2,4	6,3	27,2	15,7
2,5 - 3	9	5	167	181	1,1	1,7	14,5	8,2
3 - 3,5	15	11	115	141	1,9	3,8	10,0	6,4
3,5 - 4	0	1	37	38	0,0	0,3	3,2	1,7
4 - 4,5	1	2	29	32	0,1	0,7	2,5	1,4
4,5 - 5	0	3	27	30	0,0	1,0	2,3	1,4
5 - 5,5	3	0	9	12	0,4	0,0	0,8	0,5
5,5 - 6	1	0	8	9	0,1	0,0	0,7	0,4
oltre 6	1	0	9	10	0,1	0,0	0,8	0,5
Non Risponde	0	3	19	22	0,0	1,0	1,7	1,0
<b>Totale</b>	<b>785</b>	<b>286</b>	<b>1.149</b>	<b>2.220</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

La distribuzione dei lavoratori per reddito va analizzata anche in relazione alla tipologia dei rapporti contrattuali. Distinguendo come fatto in precedenza tra rapporti di lavoro standard e atipico, bisogna ricordare come i rapporti di lavoro atipici si concentrano

in particolare tra i lavoratori più giovani (che sono molto più frequentemente *single*). Dalla distribuzione (Tab. 19) si osserva come a livello di reddito familiare i lavoratori con contratti atipici sono maggiormente concentrati nelle classi di reddito più basse, rispetto ai colleghi con contratti di lavoro standard (che però come visto in precedenza hanno generalmente un'età maggiore e vivono in coppia con persone che hanno un altro reddito). Entrando nel dettaglio del dato statistico si rileva che il 32% degli atipici ha meno di 1.000 euro netti al mese, mentre tra coloro che hanno un contratto standard, tale quota è solo del 6%. Nella classe di reddito successivo, tra 1.000 e 1.500 euro netti al mese, si collocano il 42% dei lavoratori atipici, mentre tra i lavoratori standard tale quota è pari al 32%. Tra i lavoratori con contratto atipico, quindi, i tre quarti hanno un reddito familiare mensile netto che non va oltre i 1.500 euro, mentre tra i lavoratori standard abbiamo condizioni di reddito più differenziate e una maggiore incidenza di situazioni in cui i redditi cumulati tra i due partner si collocano nelle classi di reddito più alte (oltre il 5% ha un reddito mensile netto dei due partner che va oltre i 4.000 euro).

Differenze ancora più rilevanti si osservano nei diversi comparti per le varie categorie di lavoratori, per via soprattutto della diversa composizione per età, stato civile e livelli di retribuzione dei diversi aggregati (Tab. 20; Graf. 5).

Rispetto alla distribuzione media dei redditi netti di coppia mensili, si osserva che nel comparto scuola la distribuzione, sia per gli ATA che per i docenti, è maggiormente concentrata nelle classi di reddito medio-basse, con una maggioranza, pari a circa il 41%, che si concentra nella classe di reddito 1.000-1.500 euro al mese. Mentre, però, tra gli ATA si rileva uno sbilanciamento eccezionale verso la più bassa classe di reddito (il 20% ha un reddito mensile netto che non supera i mille euro), tra i docenti emerge una distribuzione più omogenea tra le classi di reddito centrali (circa il 40% è concentrato nelle tre classi di reddito tra 1.500 e 3.000 euro e solo il 9% ha meno 1.000 euro al mese).

**Tab. 19 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per reddito familiare (netto) e tipo di contratto**

Classi di reddito (migliaia di euro)	Rapporto contrattuale lavoratore (n.)				Rapporto contrattuale lavoratore (%)			
	Standard	Atipico	Non indica	Totale	Standard	Atipico	Non indica	Totale
Fino a 1	94	194	4	292	5,9	32,4	20,0	13,1
1 - 1,5	519	256	11	786	32,3	42,7	55,0	35,3
1,5 - 2	268	51	2	321	16,7	8,5	10,0	14,4
2 - 2,5	281	68	0	349	17,5	11,4	0,0	15,7
2,5 - 3	166	14	1	181	10,3	2,3	5,0	8,1
3 - 3,5	138	4	0	142	8,6	0,7	0,0	6,4
3,5 - 4	36	1	1	38	2,2	0,2	5,0	1,7
4 - 4,5	27	5	0	32	1,7	0,8	0,0	1,4
4,5 - 5	27	3	0	30	1,7	0,5	0,0	1,3
5 - 5,5	12	0	0	12	0,7	0,0	0,0	0,5
5,5 - 6	9	0	0	9	0,6	0,0	0,0	0,4
oltre 6	8	2	0	10	0,5	0,3	0,0	0,4
Non Risponde	20	1	1	22	1,2	0,2	5,0	1,0
<b>Totale</b>	<b>1.605</b>	<b>599</b>	<b>20</b>	<b>2.224</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Nel comparto università emerge un quadro molto diverso, sia rispetto agli altri comparti, sia al suo interno tra i lavoratori ATA e il gruppo di professori e ricercatori. Gli ATA dell'università, infatti, si distribuiscono in maniera simile ai docenti del comparto scuola anche se si distinguono da questi ultimi per una più elevata incidenza dei lavoratori che si collocano nelle classi di reddito medio-alte. Più marcata, invece, è la differenza rispetto agli ATA della scuola che hanno redditi familiari mediamente più bassi.

I professori e i ricercatori universitari, invece, hanno una distribuzione molto singolare contrassegnata da un'elevata incidenza di lavoratori nella classe di reddito più bassa, sotto i mille euro (ben il 26%), e contemporaneamente da una presenza significativa di lavoratori che cumulano in famiglia redditi alti, come si osserva dalla forma schiacciata della distribuzione e dalla "coda lunga" verso le classi di reddito più alte fino ai 6.000 mila euro netti al mese e oltre. È molto probabile che questa distribuzione sia essenzialmente dovuta alla presenza di due distinti gruppi di lavoratori: il primo, economicamente più debole, concentrato nelle classi di reddito più basse composto da giovani non in coppia che lavorano con contratti atipici; il secondo, economicamente più robusto, rappresentato da lavoratori strutturati più avanti con l'età, prevalentemente in coppia, che hanno un rapporto di lavoro standard.

Nel comparto ricerca, si rileva ancora una forma diversa di distribuzione segnata da un'incidenza molto contenuta della classe di reddito più bassa e una più elevata incidenza dei redditi medio-alti. Tenuto conto di questa particolarità, gli ATA degli enti pubblici di ricerca risultano sostanzialmente simili agli ATA dell'università e dei docenti degli enti pubblici di ricerca. Per i ricercatori, invece, emerge una distribuzione peculiare molto schiacciata e sbilanciata verso le classi di reddito più elevate. Questo significa che i ricercatori degli enti pubblici di ricerca hanno relativamente la condizione economica di coppia più favorevole che riguarda non solo i lavoratori in coppia con due redditi, ma anche i lavoratori in coppia monoreddito e i lavoratori soli.

**Tab. 20 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per reddito familiare (netto), comparto e attività lavorativa**

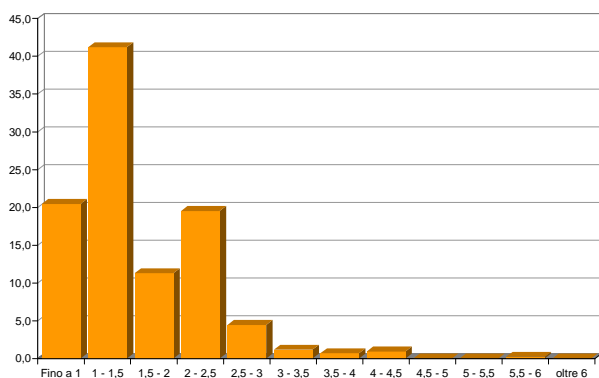
Classi di reddito (migliaia di euro)	Scuola		Università		Ricerca		Tot. Scuola	Tot. Università	Tot. Ricerca	Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore				
Fino a 1	87	81	20	89	6	9	168	109	15	292
1 - 1,5	175	362	82	60	51	56	537	142	107	786
1,5 - 2	48	126	47	49	10	41	174	96	51	321
2 - 2,5	83	149	40	26	27	24	232	66	51	349
2,5 - 3	19	94	11	22	7	28	113	33	35	181
3 - 3,5	5	55	16	41	9	16	60	57	25	142
3,5 - 4	3	11	6	12	0	6	14	18	6	38
4 - 4,5	4	10	4	10	0	4	14	14	4	32
4,5 - 5	0	6	0	17	2	5	6	17	7	30
5 - 5,5	0	0	0	5	2	5	0	5	7	12
5,5 - 6	1	0	0	8	0	0	1	8	0	9
oltre 6	0	0	0	6	1	3	0	6	4	10
<b>Totale</b>	<b>425</b>	<b>894</b>	<b>226</b>	<b>345</b>	<b>115</b>	<b>197</b>	<b>1319</b>	<b>571</b>	<b>312</b>	<b>2202</b>
	<i>Valore percentuale (%)</i>									
Fino a 1	20,5	9,1	8,8	25,8	5,2	4,6	12,7	19,1	4,8	13,3
1 - 1,5	41,2	40,5	36,3	17,4	44,3	28,4	40,7	24,9	34,3	35,7
1,5 - 2	11,3	14,1	20,8	14,2	8,7	20,8	13,2	16,8	16,3	14,6
2 - 2,5	19,5	16,7	17,7	7,5	23,5	12,2	17,6	11,6	16,3	15,8
2,5 - 3	4,5	10,5	4,9	6,4	6,1	14,2	8,6	5,8	11,2	8,2
3 - 3,5	1,2	6,2	7,1	11,9	7,8	8,1	4,5	10,0	8,0	6,4
3,5 - 4	0,7	1,2	2,7	3,5	0,0	3,0	1,1	3,2	1,9	1,7
4 - 4,5	0,9	1,1	1,8	2,9	0,0	2,0	1,1	2,5	1,3	1,5
4,5 - 5	0,0	0,7	0,0	4,9	1,7	2,5	0,5	3,0	2,2	1,4
5 - 5,5	0,0	0,0	0,0	1,4	1,7	2,5	0,0	0,9	2,2	0,5
5,5 - 6	0,2	0,0	0,0	2,3	0,0	0,0	0,1	1,4	0,0	0,4
oltre 6	0,0	0,0	0,0	1,7	0,9	1,5	0,0	1,1	1,3	0,5
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

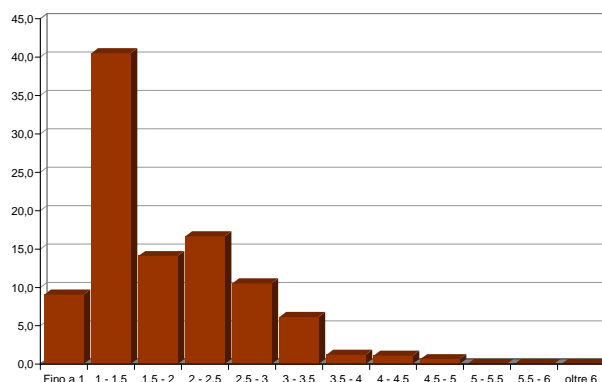
**Graf. 5 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per reddito familiare (netto), comparto e attività lavorativa (%)**

**Comparto scuola**

**ATA (n = 435)**

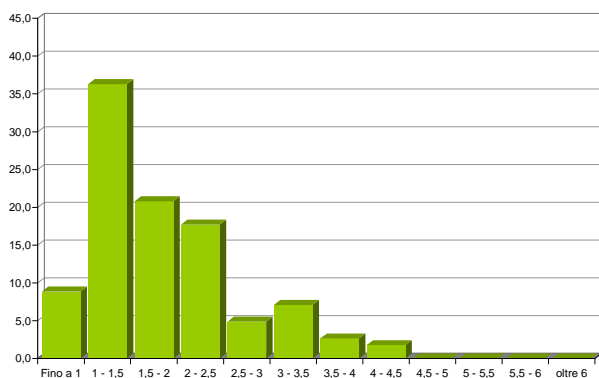


**Docenti (n = 894)**

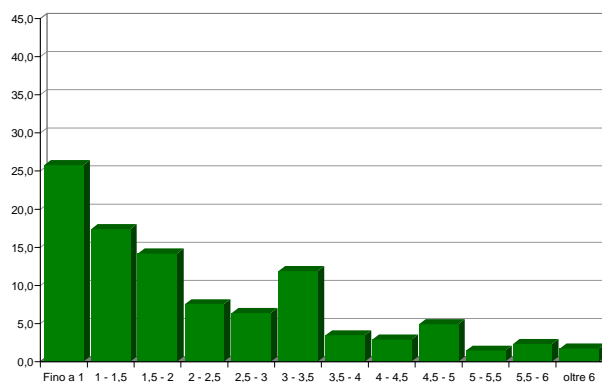


**Comparto Università**

**ATA (n = 227)**

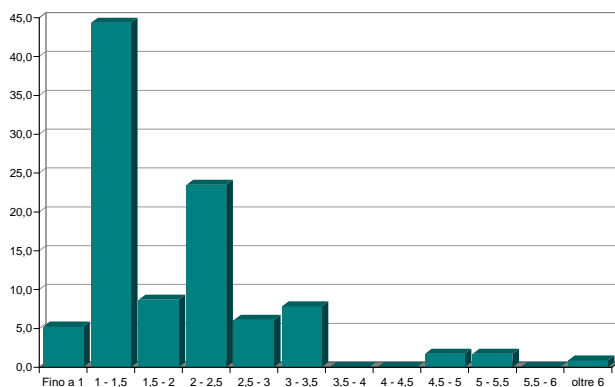


**Professori e ricercatori (n = 349)**

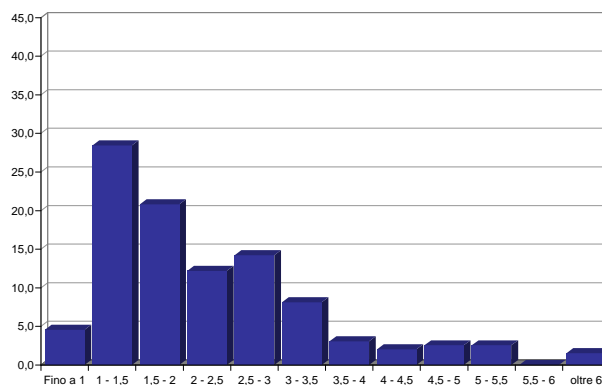


**Comparto Ricerca**

**ATA (n = 118)**



**Ricercatori (n = 201)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

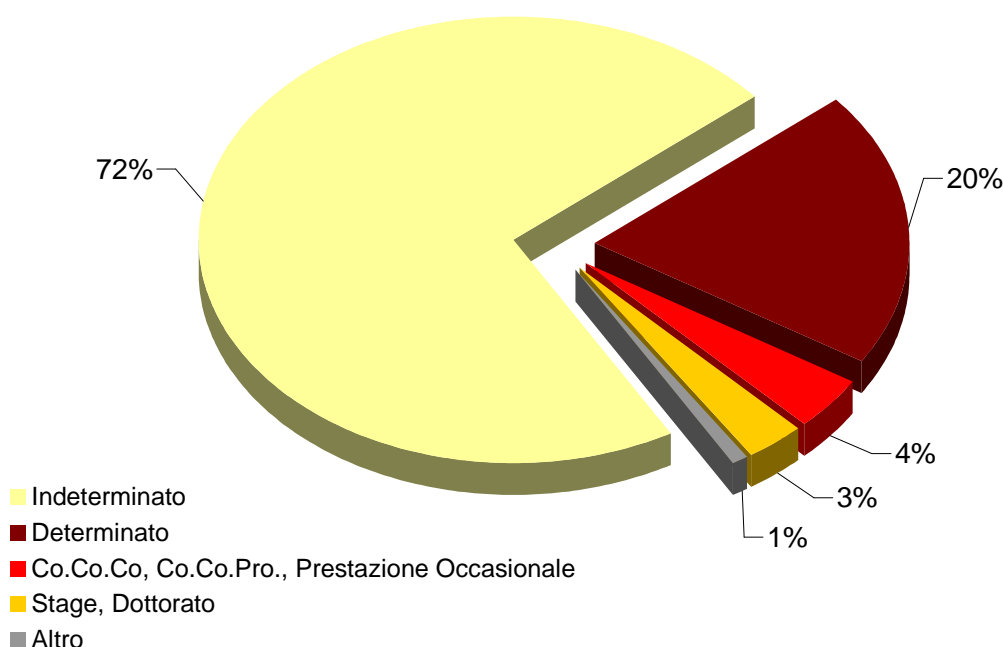
## 2. I rapporti di lavoro e il contesto lavorativo

### 2.1. Le tipologie contrattuali

I processi di flessibilizzazione del lavoro, che nell'ultimo decennio si sono sviluppati in tutti i settori economici, non hanno certamente risparmiato il mondo della scuola, dell'università e della ricerca. Per comparti già tradizionalmente afflitti da fenomeni diffusi e per molti versi peculiari di precarietà, l'introduzione e la diffusione di nuovi contratti atipici prefigura un aggravamento ulteriormente del quadro, aumentando il rischio individuale di rimanere in una condizione di precarietà permanente e dunque strutturale.

Dall'indagine emerge che in termini di rapporti contrattuali il 72,2% del campione è rappresentato da lavoratori con contratto di lavoro standard, vale a dire a tempo pieno e indeterminato, mentre la restante parte, pari al 27,8%, è composta da lavoratori con contratti di lavoro atipici. Entrando più nel dettaglio di questo secondo gruppo di lavoratori, si rileva che quelli con contratto a tempo determinato sono pari al 20% del totale, mentre il 4% è rappresentato da lavoratori Co.Co.Co., Co.Co.Pro. o che hanno contratti per prestazioni occasionali; il 3% è rappresentato da persone in stage o che stanno portando avanti un dottorato di ricerca, mentre, infine, una piccola quota pari all'1% si trova in altre condizioni contrattuali (Graf. 1).

Graf. 1 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per tipologia contrattuale (% Tot. 2.224)



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Analizzando i dati per comparto e gruppi professionali, si rileva che l'incidenza del lavoro atipico non è molto diversa tra i tre comparti considerati: 28% nella scuola, 27% negli enti pubblici di ricerca e 25% nell'università, mentre le differenze sono molto più



significative tra i gruppi professionali. In generale, nei tre comparti analizzati si rileva che l'incidenza del lavoro atipico è più bassa tra i lavoratori ATA rispetto a quanto si registra tra i ricercatori e i docenti. Entrando nel dettaglio dei dati statistici, si osserva che nella scuola l'incidenza del lavoro atipico è pari al 30% tra i docenti e al 23% tra gli ATA. Nel comparto universitario, le differenze sono molto più forti: ben il 33% dei ricercatori/professori hanno un contratto di lavoro atipico (a cui si potrebbe sommare anche un altro 4% che non indica il proprio rapporto contrattuale), mentre tale valore scende al 13% tra gli ATA. In maniera analoga negli enti pubblici di ricerca il 32% dei ricercatori hanno un contratto di lavoro atipico, mentre tra gli ATA tale valore si attesta al 17% (Tab. 1).

**Tab. 1 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per tipologia contrattuale e per comparto di attività**

Tipologia contrattuale	Scuola		Università		Ricerca		Tot. Scuola	Tot. Università	Tot. Ricerca	Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore				
Standard	331	625	198	218	98	135	956	416	233	1.605
Atipico	101	267	29	117	20	65	368	146	85	599
Non indica	3	2	0	14	0	1	5	14	1	20
Totale	435	894	227	349	118	201	1.329	576	319	2.224
<i>Valori percentuali (%)</i>										
Standard	76,1	69,9	87,2	62,5	83,1	67,2	71,9	72,2	73,0	72,2
Atipico	23,2	29,9	12,8	33,5	16,9	32,3	27,7	25,3	26,6	26,9
Non indica	0,7	0,2	0,0	4,0	0,0	0,5	0,4	2,4	0,3	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Guardando alle caratteristiche dei lavoratori atipici si osserva che l'incidenza dei contratti atipici è più elevata tra i giovani, tra le donne e tra coloro in possesso di titoli di studio elevati. L'analisi dei dati per genere, evidenzia che tra i maschi, i lavoratori con contratti atipici sono pari al 23%, mentre tra le donne tale l'incidenza sale al 30%.

Differenze ancora più significative riguardano i diversi gruppi d'età, infatti come si osserva dalla distribuzione dei dati (Tab. 2), per i lavoratori sotto i 35 anni il 69% ha un rapporto di lavoro atipico, mentre tale valore scende nettamente nelle classi d'età più mature: il 29% tra i 35 e 44 anni, il 9% tra 45 e 54 anni e il 4% tra 55 e 64 anni. D'altra parte a partire dai 45 anni, la quota di lavoratori in condizioni contrattuali standard si colloca oltre la soglia del 90%, da cui rimane fuori solo una quota contenuta di lavoratori con contratti atipici, tenuto conto che una parte di questi si trova in condizione di atipicità per scelta volontaria. Si tratta di un dato che va interpretato alla luce di due aspetti che riguardano l'ingresso nelle occupazione nei settori di nostro interesse. Da una parte, infatti, il dato riflette l'operare di un tradizionale meccanismo di reclutamento che ha generato un'area sociale di precarietà in cui ricadono i lavoratori più giovani; d'altra parte, però, a questo meccanismo si sommano gli effetti dell'introduzione di nuove forme di occupazioni atipiche che segnano una differenza qualitativa rilevante per le coorti più giovani che nel corso degli ultimi anni si sono introdotti al mondo della scuola e della ricerca e che subiscono la condizione di atipicità della posizione lavorativa<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Si veda in particolare per il settore della scuola il volume dell'Associazione TreeLLLe, *Oltre il precariato*, Quaderno n. 6, dicembre 2006.

**Tab. 2 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per tipologia contrattuale e per classi d'età**

Tipologia contrattuale	Classi d'età (anni)					Totale
	Fino a 34	da 35 a 44	Da 45 a 54	da 55 a 64	65 e oltre	
Standard	134	475	605	373	16	1603
Atipico	325	195	59	14	3	596
Non indica	12	3	4	0	1	20
Totale	471	673	668	387	20	2219
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Standard	28,5	70,6	90,6	96,4	80,0	72,2
Atipico	69,0	29,0	8,8	3,6	15,0	26,9
Non indica	2,5	0,4	0,6	0,0	5,0	0,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Analizzando la distribuzione per titoli di studio, si osserva che tra i lavoratori atipici è superiore la quota di persone con alti titoli di studio, vale a dire in possesso di una laurea o di un titolo di studio superiore: in cifre, tra i lavoratori standard, l'incidenza di coloro che hanno titoli di studio alti è pari al 58%, mentre tra gli atipici è del 74%. Risultano, invece, in possesso di un diploma il 34% dei lavoratori standard, rispetto al 20% degli atipici e, infine, sono in possesso di un titolo di studio basso (licenza elementare, licenza media e qualifica professionale) il 7% dei lavoratori standard e il 6% degli atipici (Tab. 3).

**Tab. 3 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per tipologia contrattuale e per titolo di studio**

Tipologia contrattuale	Titolo di studio * (n.)				Titolo di studio * (%)			
	Basso	Medio	Alto	Totale	Basso	Medio	Alto	Totale
Standard	116	551	938	1.605	7,2	34,3	58,4	100,0
Atipico	35	119	445	599	5,8	19,9	74,3	100,0
Non indica	2	0	18	20	10,0	0,0	90,0	100,0
Totale	153	670	1.401	2.224	6,9	30,1	63,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

\* BASSO = Lic. elementare, media e qualifica professionale; MEDIO = Diploma superiore; ALTO = Laurea e *post-lauream*.

Dal punto di vista territoriale, i lavoratori atipici, come anche in altri settori economici<sup>10</sup>, hanno un'incidenza maggiore nelle regioni settentrionali: dai dati si rileva che la loro incidenza è pari al 36% dei lavoratori del Nord, al 22% al Sud e al 21% al Centro.

Guardando alle caratteristiche della sede di lavoro, si rileva che l'incidenza dei lavoratori atipici assume valori più elevati nelle sedi di grandi dimensioni, ovvero in quelle con oltre 400 addetti (35%), e in quelle di piccole e piccolissime dimensioni: sotto i 30 addetti l'incidenza degli atipici è pari 32%. Nelle sedi tra i 30 e i 100 addetti tale valore si attesta sui livelli più bassi, pari al 22%, mentre l'incidenza sale decisamente nelle due classi dimensionali comprese tra i 101 e i 400 addetti, attestandosi intorno al 27%. Dai dati, inoltre, emerge che nei luoghi di lavoro dove è presente una rappresentanza sindacale è più bassa l'incidenza del lavoro atipico: il 26% rispetto al 28% dove non c'è nessuna rappresentanza sindacale.

<sup>10</sup> Si tratta di tendenze occupazionali legate alla dinamicità del mercato e alle caratteristiche della struttura occupazionale, si veda quanto sostengono Biagioli M., Reyneri E., Seravalli G., "Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale", in Stato e Mercato, n. 71, 2004.

## 2.2. L'anzianità di servizio

L'introduzione del lavoro atipico ha modificato i meccanismi di turnover, segnando nuove dinamiche nell'ingresso nell'occupazione, ma anche, come si rileva dall'indagine, diversi percorsi di mobilità all'interno di istituzioni diverse nello stesso settore e, in misura molto minore, di mobilità professionale.

Dall'analisi dei dati si rileva che il 62% degli intervistati lavora nell'attuale sede di lavoro da meno di 10 anni. La restante parte del campione lavora nella stessa sede da periodi più lunghi che superano i dieci anni con la seguente distribuzione: il 21% tra 10 e 19 anni, il 10% tra i 20 e i 29 anni, è una quota del 5% da oltre 30 anni. Molti di questi lavoratori hanno cominciato altrove la loro attività lavorativa, evidentemente prima di arrivare all'attuale sede, visto che solo il 40% del totale dichiara di aver cominciato l'attuale attività professionale da meno di 10 anni, al contrario il 23% ha iniziato la propria attività tra i 10 e i 19 anni prima e, nella stessa percentuale, tra i 20 e i 29 anni prima, con anche una quota del 13% che svolge l'attuale attività da ben oltre 30 anni (Tab. 4)

**Tab. 4 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per anzianità di servizio e anni di attività**

Anni	Anni di servizio presso l'attuale istituto		Totale anni che svolge l'attuale attività lavorativa	
	n.	%	n.	%
Meno di 10	1.376	61,9	890	40,0
Da 10 a 19	472	21,2	516	23,2
Da 20 a 29	232	10,4	506	22,8
30 e oltre	122	5,5	277	12,5
Non risponde	22	1,0	35	1,6
Totale	2.224	100	2.224	100

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Soffermandosi sui comparti e le tipologie professionali, si rileva che l'anzianità di servizio presso l'istituto dove gli intervistati lavoravano al momento dell'intervista si distribuisce tendenzialmente verso le classi più alte per i lavoratori ATA in tutti e tre i comparti. In particolare soffermandosi sull'incidenza dei lavoratori che si trovano da meno di 10 anni nell'attuale sede di lavoro, si osserva che nel comparto ricerca hanno un'incidenza del 68% tra i ricercatori e il 50% tra gli ATA; in maniera simile nel comparto università, dove tra professori e ricercatori, l'incidenza è pari al 64%, mentre tra gli ATA si attesta solo al 50%. Nel comparto scuola, tale incidenza è del 68% tra i docenti e del 57% tra gli ATA (Tab. 5). Tale variabilità è, evidentemente, influenzata dalla struttura per età dei diversi comparti. Infatti analizzando i dati per classi d'età si osserva che sotto i 35 anni, praticamente tutti (meno 4 casi, pari allo 0,9%) si trovano da meno di dieci anni nell'istituto dove lavorano attualmente. Ciò si spiega per il fatto che l'ingresso nel mercato del lavoro è molto ritardato, anche per portare a termine gli studi universitari, e che i rapporti contrattuali che vengono proposti all'ingresso nel mercato del lavoro sono spesso a tempo determinato e, quindi, comportano anche una più elevata mobilità tra diverse sedi di lavoro, anche all'interno dello stesso comparto. Il 96% dei lavoratori con contratto atipico si trovano concentrati nella classe più bassa (meno di 10 anni nella struttura in cui lavorano). Ritornando alla distribuzione per classi d'età, tuttavia, si rileva che tale quota rimane ugualmente elevata anche nella classe d'età successiva, tra i 35 e i 44 anni, attestandosi al 82%, per poi dimezzarsi al 42% tra i lavoratori nella classe d'età tra 45 e 54 anni e poi ridursi al 22% oltre i 54 anni.

**Tab. 5 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per anni di servizio presso l'attuale istituto, comparto e attività professionale**

Anni di servizio presso l'attuale istituto	Scuola		Università		Ricerca		Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore/Ricercatore	ATA	Ricerca-tore	
Meno di 10	247	600	114	219	59	137	1.376
Da 10 a 19	100	189	55	62	21	45	472
Da 20 a 29	53	73	28	36	30	12	232
30 e oltre	33	23	29	23	8	6	122
Totale	433	885	226	340	118	200	2.202
<i>Valori percentuali</i>							
Meno di 10	57,0	67,8	50,4	64,4	50,0	68,5	62,5
Da 10 a 19	23,1	21,4	24,3	18,2	17,8	22,5	21,4
Da 20 a 29	12,2	8,2	12,4	10,6	25,4	6,0	10,5
30 e oltre	7,6	2,6	12,8	6,8	6,8	3,0	5,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Anche analizzando la distribuzione per numeri di anni di attività, si rileva una significativa differenza nella composizione dei diversi comparti e figure professionali. Dai dati si evince che per tutte le tipologie di lavoratori considerati, la quota più elevata si concentra nella classe rappresentata da meno di 10 anni di attività. Tuttavia mentre tra i ricercatori degli enti pubblici di ricerca (55%) e tra i professori e ricercatori universitari (50%) si tratta della metà dei lavoratori considerati, negli altri comparti tale quota si attesta al 40% tra i docenti della scuola, al 38% tra gli ATA dell'università, al 35% tra gli ATA del comparto ricerca e al 31% tra gli ATA scuola. Indirettamente ciò evidenzia ulteriormente la più elevata incidenza percentuale dei giovani tra i ricercatori degli EPR e dell'università.

Al contrario, l'incidenza dei lavoratori che hanno oltre 30 anni di attività è molto ridotta tra i ricercatori degli EPR, solo il 5,5%, mentre tra le altre figure professionali si registrano tutti valori oltre l'11%, con punte più elevate tra i lavoratori ATA nella scuola (18%), nell'università (16%) e nel comparto ricerca (14%). Ciò probabilmente è collegato, da una parte al più o meno ritardato ingresso nel mercato del lavoro, ma anche alle diverse opportunità di pensionamento anticipato che sono esistite e che esistono tuttora tra i diversi gruppi professionali.

**Tab. 6 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per anni di attività, comparto e attività professionale**

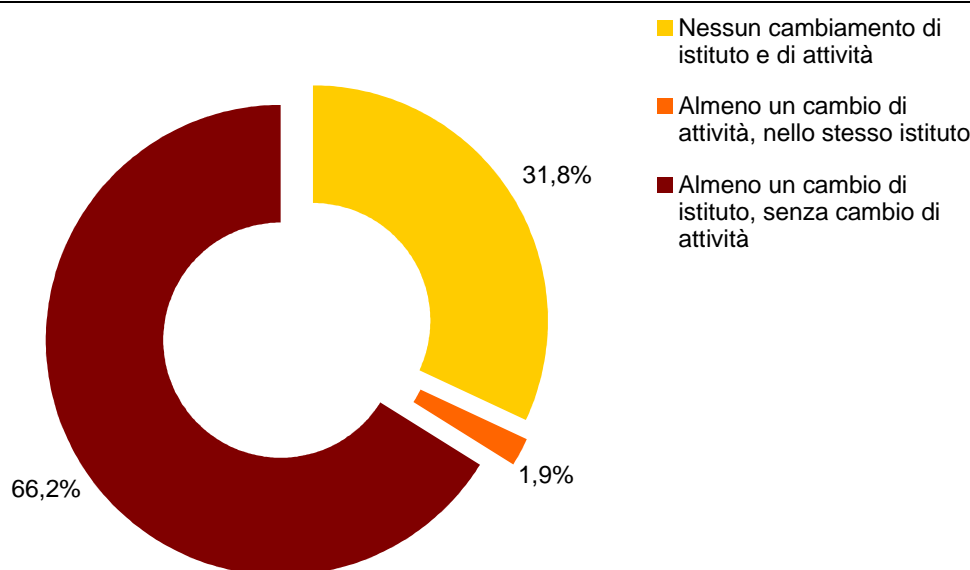
Totale anni che svolge l'attuale attività lavorativa	Scuola		Università		Ricerca		Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore	
Meno di 10	136	351	85	167	42	109	890
Da 10 a 19	121	185	63	65	28	54	516
Da 20 a 29	99	250	38	62	32	25	506
30 e oltre	77	99	36	38	16	11	277
Totale	433	885	222	332	118	199	2.189
<i>Valori percentuali (%)</i>							
Meno di 10	31,4	39,7	38,3	50,3	35,6	54,8	40,7
Da 10 a 19	27,9	20,9	28,4	19,6	23,7	27,1	23,6
Da 20 a 29	22,9	28,2	17,1	18,7	27,1	12,6	23,1
30 e oltre	17,8	11,2	16,2	11,4	13,6	5,5	12,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Incrocando opportunamente le informazioni rilevate sugli anni di servizio presso l'ente di appartenenze e il numero di anni durante i quali ha svolto l'attività lavorativa, si

ottiene il quadro rappresentato nel grafico 2, da cui si rileva che il 32% dei lavoratori intervistati non ha cambiato finora né l'istituto presso il quale è occupato, né ha modificato il tipo di attività lavorativa che svolge che è rimasta la stessa da quando è entrato nel mercato del lavoro. Si osserva, invece, che per la maggioranza degli intervistati, pari al 66% del campione, nel corso della carriera c'è stato almeno un cambio d'istituto, senza però modificare mai la propria attività lavorativa. Si tratta di un'indicazione che fa emergere un carattere strutturale del settore d'indagine, ovvero la mobilità intrasettoriale dei lavoratori. Al contrario, solo per una piccola quota, pari al 2%, si registra il cambio dell'attività lavorativa, rimanendo all'interno dello stesso istituto<sup>11</sup> che può essere interpretata come un segno della resistenza di carriere professionali contro processi di frammentazione dell'esperienza professionale<sup>12</sup>.

**Graf. 2 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per cambio di istituto di appartenenza e per modifica del tipo di attività lavorativa svolta (% , Tot. 2.183 casi validi)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Analizzando la distribuzione dei dati per comparto e per gruppi professionali emerge che l'incidenza dei lavoratori che non hanno modificato la loro attività e l'istituto in cui lavorano, assume i valori più alti tra i gli ATA del comparto ricerca (55%) e gli ATA dell'università (53%), seguiti con circa dieci punti percentuali in meno, dai ricercatori e dai professori dell'università (45%) e dai ricercatori degli EPR (43%). Valori sensibilmente più bassi si rilevano nel comparto scuola, sia tra gli ATA (27%), ma soprattutto tra i docenti (18%). L'incidenza, invece, di coloro che hanno modificato la loro attività lavorativa, pur rimanendo nello stesso posto di lavoro, che in media è molto bassa (2%), raggiunge livelli tre volte maggiore se si osservano i professori e i ricercatori universitari (7%). L'incidenza, infine, dei lavoratori che hanno cambiato istituto di lavoro, continuando a svolgere la stessa attività lavorativa, raggiunge i valori più elevati nel comparto della scuola: l'80% tra i docenti e il 73% tra gli ATA. Negli altri comparti, si rilevano valori sensibilmente più bassi, soprattutto tra gli ATA (Tab. 7).

<sup>11</sup> Non è stato rilevato nessun caso di cambio sia di attività che d'istituto.

<sup>12</sup> Ci si riferisce qui alla nota tesi di Sennett R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 2001.

**Tab. 7 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per indicatori di mobilità professionale e comparto**

Indicatori di mobilità	Scuola		Università		Ricerca		Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore	
Nessun cambiamento di istituto e di attività	116	163	118	147	65	86	695
Almeno un cambio di attività, nello stesso istituto	1	9	6	22	2	2	42
Almeno un cambio d'istituto, senza cambio di attività	315	711	98	160	51	111	1.446
<b>Totale</b>	<b>432</b>	<b>883</b>	<b>222</b>	<b>329</b>	<b>118</b>	<b>199</b>	<b>2.183</b>
<i>Valori percentuali (%)</i>							
Nessun cambiamento di istituto e di attività	26,9	18,5	53,2	44,7	55,1	43,2	31,8
Almeno un cambio di attività, nello stesso istituto	0,2	1,0	2,7	6,7	1,7	1,0	1,9
Almeno un cambio d'istituto, senza cambio di attività	72,9	80,5	44,1	48,6	43,2	55,8	66,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Come già evidenziato, la struttura per età dei diversi settori contribuisce a spiegare i diversi livelli di mobilità tra diverse strutture e di cambiamento del profilo professionale. Dai dati si osserva come la probabilità di modificare l'istituto presso chi si è occupati o, in misura drasticamente più ridotta, di cambiare il proprio profilo professionale cresce all'avanzare dell'età. L'incidenza di chi non ha modificato né attività, né posto di lavoro passa dal 49% per i lavoratori sotto i 35 anni, al 34% per quelli tra i 35 e i 44 anni, per poi scendere al 22% oltre i 45 anni. Il cambio del profilo professionale, invece, ha riguardato l'1% dei più giovani, il 2% nelle classi centrali e il 4% per i lavoratori tra i 55 e i 64 anni. Si tratta comunque di percentuali ridottissime che indicano una sostanziale stabilità dei diversi profili professionali. Molto più elevata, invece, è la probabilità di cambiare l'istituto presso cui si è occupati, pur continuando a svolgere la stessa attività. I dati evidenziano che si cambia il posto di occupazione nel 50% dei casi dei lavoratori sotto i 35 anni; tale percentuale sale al 64% tra i 35 e i 44 anni, e al 76% tra i 45 e i 54 anni, e poi è lievemente più bassa, 73%, tra i 55 e i 64 anni, probabilmente per l'incrocio di un effetto età ad un effetto generazionale (Tab. 8).

**Tab. 8 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per indicatori di mobilità professionale e classi d'età**

Indicatori di mobilità	Classi d'età (anni)					Totale
	Fino a 34	da 35 a 44	da 45 a 54	da 55 a 64	65 e oltre	
Nessun cambiamento di istituzione e di attività	227	223	147	88	9	694
Almeno un cambio di attività, nello stesso istituto	4	12	11	15	0	42
Almeno un cambio di istituto, senza cambio di attività	228	419	502	283	11	1.443
<b>Totale</b>	<b>459</b>	<b>654</b>	<b>660</b>	<b>386</b>	<b>20</b>	<b>2.179</b>
<i>Valori percentuali (%)</i>						
Nessun cambiamento di istituzione e di attività	49,5	34,1	22,3	22,8	45,0	31,8
Almeno un cambio di attività, nello stesso istituto	0,9	1,8	1,7	3,9	0,0	1,9
Almeno un cambio di istituto, senza cambio di attività	49,7	64,1	76,1	73,3	55,0	66,2
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

D'altra parte, analizzando i dati per tipologia di rapporto contrattuale, si rileva che tra i lavoratori atipici c'è un'incidenza maggiore dei lavoratori che non hanno modificato nel corso della loro attività né l'istituto di occupazione, né il tipo di attività svolta: in cifre si

tratta del 42%, rispetto al 28% che si registra tra i lavoratori standard. Si tratta di un risultato che, tuttavia, riflette in larga misura la più elevata incidenza dei giovani tra i lavoratori atipici (quelli sotto i 35 anni), ma che evidenzia che la flessibilità d'ingresso nei settori di nostro interesse prevede una condizioni in cui alla precarietà contrattuale corrisponde una certa stabilità dell'istituto in cui si viene occupati e dell'attività che si viene chiamati a svolgere. I dati evidenziano, inoltre, che i cambiamenti dell'istituto di lavoro hanno riguardato il 70% dei lavoratori standard e il 57% dei lavoratori atipici (Tab. 9).

**Tab. 9 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per indicatori di mobilità professionale e rapporto contrattuale**

Indicatori di mobilità	Rapporto contrattuale			Rapporto contrattuale		
	Standard	Atipico	Totale	Standard	Atipico	Totale
Nessun cambiamento di istituto e di attività	437	247	684	27,7	41,9	31,5
Almeno un cambio di attività, nello stesso istituto	33	9	42	2,1	1,5	1,9
Almeno un cambio di istituto, senza cambio di attività	1.108	334	1.442	70,2	56,6	66,5
Totale	1.578	590	2.168	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

La modifica della propria attività lavorativa rimanendo nella stessa sede di lavoro, riguarda solo il 2% degli intervistati, tuttavia l'analisi dei dati evidenzia che tale percentuale aumenta nei contesti lavorativi di grandi dimensioni, infatti, tra i lavoratori che operano in sedi con oltre 400 addetti (119 casi), il 10% ha cambiato il profilo della sua attività lavorativa, probabilmente perché le dimensioni sono tali da permettere più ampie possibilità di percorsi interni di ridefinizione dei profili professionali esistenti.

### 2.3. L'orario di lavoro

I processi di destrutturazione delle attività lavorative condizionano, tra l'altro, anche i regimi di orario del lavoro nella direzione tendenziale di una sempre maggiore flessibilità nell'impiego della forza lavoro in coerenza con le variazioni dei volumi di attività<sup>13</sup>. Tale processo, tuttavia, ha effetti differenziati tra i diversi comparti, in ragione di una più o meno rigida regolazione delle attività lavorativa e tra le diverse figure professionali in funzione dei livelli di autonomia lavorativa di cui dispongono.

Analizzando i dati sulle ore di lavoro settimanale si rileva che da contratto il 42% svolge tra le 25 e le 36 ore settimanali, il 23% meno di 18 ore, un altro 14% svolge tra 19 e 24 ore; solo il 5% da contratto svolge più di 36 ore settimanali e, infine, una quota del 16% non risponde. Analizzando, invece, le ore effettive di lavoro settimanale, si rileva che è più bassa la quota di coloro che svolgono tra le 25 e le 36 ed è pari al 37%, mentre è molto più elevata la percentuale dei lavoratori che svolgono più di 36 ore settimanali: ben il 26%. Rimane sostanzialmente simile la quota di coloro che svolgono tra le 19 e le 24 ore settimanali (14%), mentre è più bassa l'incidenza dei lavoratori che svolgono meno di 18 ore settimanali (18%) (Tab. 10). Questo quadro, indicativamente, evidenzia che tendenzialmente c'è una certa rilevanza della quota dei lavoratori che svolgono un numero di ore effettive di lavoro che va oltre a quelle previste da contratto. D'altra parte è interessante soffermarsi sul numero di soggetti che non risponde. Mentre, infatti, nel caso delle ore effettive di lavoro le mancate risposte sono pari a circa il 5%, nel caso della

<sup>13</sup> Per un'analisi approfondita dei processi di trasformazione dell'orario di lavoro si rimanda al volume di Basso P., *Tempi moderni, orari antichi. L'orario di lavoro a fine secolo*, Franco Angeli, Milano, 1998.

domanda relativa alle ore settimanali di lavoro da contratto, tale quota sale al 16%. È plausibile ipotizzare che, in questo ultimo caso, la mancata risposta sia indotta dalla non conoscenza di quanto stabilisce il proprio contratto di riferimento in merito al tema in questione. Mentre il 5% dei lavoratori che non dichiara il numero effettivo di ore settimanali potrebbe essere spiegato, almeno in parte, in relazione ad un'elevata instabilità lavorativa.

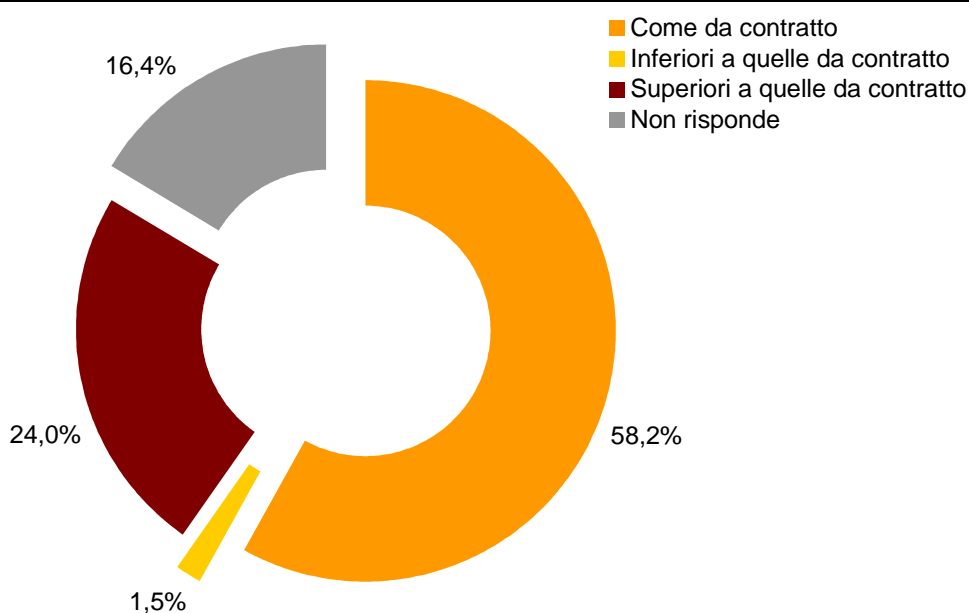
**Tab. 10 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per ore di lavoro settimanali da contratto e ore effettive di lavoro settimanale**

Ore settimanali	Ore da contratto		Ore effettive	
	n.	%	n.	%
Fino a 18	514	23,1	405	18,2
da 19 a 24	307	13,8	316	14,2
da 25 a 36	945	42,5	827	37,2
37 e oltre	109	4,9	573	25,8
Non risponde	349	15,7	103	4,6
Totale	2.224	100,0	2.224	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Mettendo a confronto per ogni intervistato l'informazione relativa alle ore di lavoro settimanali da contratto ed effettivamente lavorate si evidenzia meglio, come si osserva nel Grafico 3, la rilevanza della quota di lavoratori che svolgono un numero di ore settimanali di attività superiore a quello previsto da contratto che, in cifre, è pari al 24% del campione. Svolgo in invece un numero di ore effettive di lavoro pari a quello previsto dal contratto il 58% del campione, a cui si somma una piccola quota di lavoratori, pari al 1,5% che svolge meno ore di quelle prevista da contratto e, infine, il 16% degli intervistati non risponde in merito a quale sia il monte ore previsto dal suo contratto.

**Graf. 3 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per differenza tra ore di lavoro settimanali effettive e ore di lavoro settimanali da contratto (%)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Tra i lavoratori che dichiarano di lavorare effettivamente un numero di ore settimanali maggiore a quello previsto da contratto, pari al 24% del campione, nel 73% dei casi si



tratta di persone che svolgono da un minimo di un'ora ad un massimo di 6 ore in più rispetto a quelle previste dal contratto; per un'altra quota, pari al 15%, si tratta di lavoratori che svolgono dalla 7 alle 12 ore settimanali in più rispetto a quelle previste dal contratto e, infine, la restante quota del 12%, svolge oltre 12 ore di lavoro in più rispetto a quelle previste dal contratto.

Un'analisi più dettagliata di quali gruppi di lavoratori sono maggiormente esposti all'allungamento di fatto dell'orario settimanale si ottiene analizzando i dati sintetizzati nella tabella 11. Dalla si rileva che i lavoratori che hanno un contratto che prevede fino a 18 ore settimanali, nel 14% dei casi lavorano effettivamente tra le 19 e le 24 ore effettive settimanali e per un'altra 7% lavorano anche tra le 25 e le 36 ore effettive. Tra i lavoratori che hanno un contratto che prevede tra le 19 e le 24 ore settimanali, si rileva che il 19% svolge di fatto un monte ore settimanale compreso tra 25 e 36 e nel 2% dei casi va anche oltre le 36 ore. Tra i lavoratori, infine, il cui contratto prevede tra le 25 e le 36 ore settimanali, si rileva che nel 27% dei casi svolgono effettivamente 37 e più ore. Quest'ultimo gruppo è quello maggiormente esposto all'allungamento dell'orario settimanale, rispetto ai due gruppi precedenti, per i quali in totale è il 22% dei lavoratori che svolgono più ore di lavoro rispetto a quelle previste dal contratto.

**Tab. 11 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per ore di lavoro settimanali da contratto e per ore effettive di lavoro settimanale (% | Totale casi validi: 1.860)**

Ore settimanali lavorate effettive	Ore settimanali lavorate da contratto				Totale
	Fino a 18 ore	da 19 a 24 ore	da 25 a 36 ore	37 e oltre	
Fino a 18 ore	77,6	0,0	0,0	2,8	21,5
da 19 a 24 ore	14,3	78,6	0,2	0,0	16,9
da 25 a 36 ore	7,1	19,1	73,1	3,7	42,2
37 e oltre	1,0	2,3	26,7	93,5	19,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Analizzando i dati per comparto e per tipologia professionale (Tab. 12), si rilevano degli orari effettivi molto differenti. Dalla distribuzione emerge che i docenti della scuola hanno un regime di orari peculiare che si distingue nettamente da tutti gli altri gruppi professionali del settore per essere sbilanciato verso le classi d'orario più basse. Tra i docenti, infatti, il 43% svolge meno di 18 ore settimanali effettive, il 32% si colloca tra le 19 e le 24 ore, il 23% tra le 25 e le 36 ore e soltanto l'1,4% lavora per oltre 36 ore. Gli altri gruppi di lavoratori si concentrano, al contrario, nelle classi di orario più alte.

Gli ATA, che nei diversi comparti hanno distribuzioni simili, si concentrano in maggioranza nella classe 25-36 ore effettive settimanali: 79% nella scuola, 62% nell'università e 59% negli enti pubblici di ricerca. La quota di lavoratori ATA che si colloca sotto le 25 ore è molto ridotta e va dal 6% nella scuola, al 2,5% nell'università e nel comparto ricerca. All'opposto emerge che una significativa parte di questo gruppo professionale lavora oltre 36 ore settimanali, in particolare negli enti pubblici di ricerca (38%) e nell'università (35%), in misura minore nella scuola (14%).

Orari settimanali significativamente più lunghi si registrano per i ricercatori e professori nel comparto università e in quello ricerca. Dai dati emerge, infatti, che ben l'80% dei ricercatori degli enti pubblici di ricerca e il 78% dei ricercatori e professori universitari svolgono più di 37 ore effettive settimanali, inoltre, si collocano nella classe d'orario immediatamente inferiore, vale a dire tra le 25 e le 36 ore, il 15% dei ricercatori nel comparto ricerca e il 18% nel comparto università.

**Tab. 12 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per ore di lavoro settimanali effettive, per comparto e tipologia professionale**

Ore di lavoro settimanali effettive	Scuola		Università		Ricerca		Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore	
Fino a 18	8	381	1	8	2	5	405
da 19 a 24	19	286	5	3	1	2	316
da 25 a 36	342	203	135	49	68	30	827
37 e oltre	62	12	77	217	44	161	573
Totale	431	882	218	277	115	198	2.121
<i>Valori percentuali (%)</i>							
Fino a 18	1,9	43,2	0,5	2,9	1,7	2,5	19,1
da 19 a 24	4,4	32,4	2,3	1,1	0,9	1,0	14,9
da 25 a 36	79,4	23,0	61,9	17,7	59,1	15,2	39,0
37 e oltre	14,4	1,4	35,3	78,3	38,3	81,3	27,0
Totale	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Analizzando le caratteristiche dei soggetti che sono maggiormente esposti ad orari settimanali più lunghi, si rileva che gli orari più lunghi sono svolti dai maschi e ciò è il riflesso del fatto che tra i docenti del comparto scuola prevalgono nettamente le donne. Inoltre i lavoratori con contratti standard hanno orari più lunghi e coincidono con gli intervistati nelle classi d'età centrali, dove è ridotta l'incidenza dei lavoratori atipici che hanno orari effettivi settimanali più corti. Gli orari settimanali, infine, sono più lunghi nelle sedi con un numero più alto di addetti: in cifre si rileva che oltre i 200 addetti, 58% dei lavoratori svolge oltre 36 ore effettive settimanali.

Ritornando ai regimi di orari nei diversi comparti e per gruppi professionali, l'analisi dei risultati del confronto tra ore settimanali previste da contratto e ore di lavoro effettive, emerge, coerentemente con i dati già analizzati, che i ricercatori e professori universitari e i ricercatori degli enti pubblici di ricerca, non solo sono i gruppi che svolgono più lunghi orari settimanali, ma sono anche quelli che in larga maggioranza svolgono più ore di quelle previste da contratto. Entrando nel dettaglio dei dati raccolti (Tab. 13), nel comparto scuola emerge che l'82% degli ATA lavora effettivamente il numero di ore previste da contratto, tale quota scende al 74% tra i docenti, per i quali il 23% lavora più ore di quelle previste da contratto rispetto al 17% degli ATA. Nel comparto università si rileva che tra gli ATA la quota di coloro che svolgono un orario effettivo pari a quello previsto da contratto è del 65% (più basso rispetto agli ATA della scuola), mentre ben il 34% svolge più ore di quelle previste da contratto. I ricercatori e i professori di questo comparto, per il 68%, svolgono più ore di quelle da contratto e solo nel 32% dei casi hanno un orario effettivo come da contratto. Una situazione simile si registra nel comparto della ricerca dove gli ATA nel 68% dei casi non superano l'orario settimanale previsto da contratto, mentre nel 30% si collocano al di sopra. I ricercatori, al contrario, nel 62% dei casi svolgono un orario settimanale effettivo superiore a quello previsto da contratto. In questo caso, come anche per i ricercatori e professori universitari, si tratta di una condizione di allungamento volontario del regime di orario settimanale, visto che si tratta di lavoratori, come vedremo meglio in seguito, dotati di ampi margini di autonomia sul lavoro, nella decisione degli obiettivi e nell'organizzazione delle attività lavorative. D'altra parte è interessante notare che in corrispondenza dei lavoratori che svolgono orari di lavoro più lunghi, o comunque superiori a quelli previsti da contratto, si registrano anche livelli di reddito mensili netti che si collocano nelle classi più elevate.

**Tab. 13 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per differenza tra ore di lavoro settimanali effettive e ore di lavoro settimanali da contratto, per comparto e per tipologia professionale**

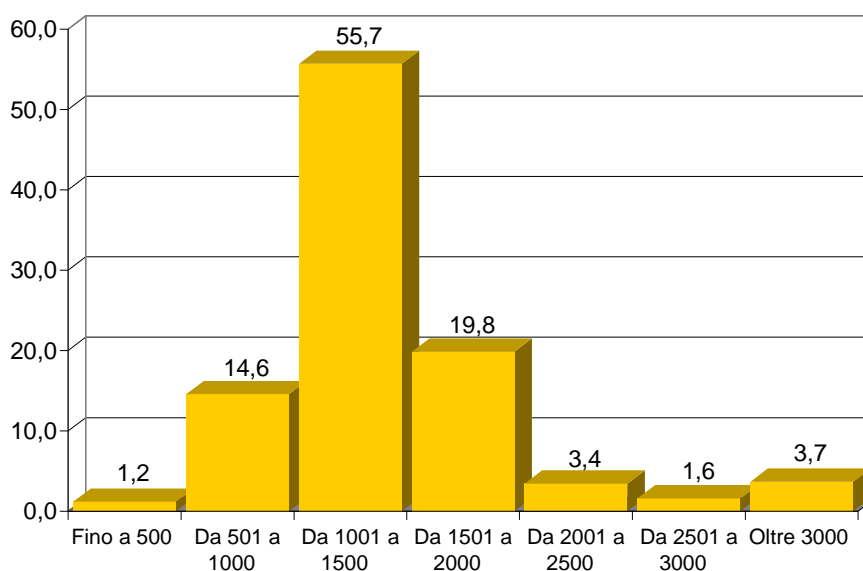
Ore effettive settimanali	Scuola		Università		Ricerca		Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore/ Ricercatore	ATA	Ricercatore	
Come da contratto	353	641	140	28	77	55	1.294
Inferiori a quelle da contratto	3	26	1	0	2	1	33
Superiori a quelle da contratto	71	203	74	60	34	91	533
Totale	427	870	215	88	113	147	1.860
<i>Valori percentuali (%)</i>							
Come da contratto	82,7	73,7	65,1	31,8	68,1	37,4	69,6
Inferiori a quelle da contratto	0,7	3,0	0,5	0,0	1,8	0,7	1,8
Superiori a quelle da contratto	16,6	23,3	34,4	68,2	30,1	61,9	28,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

## 2.4. I livelli di reddito mensile

Il livello dei redditi è al centro di una delle questioni più rilevanti per le condizioni di lavoro delle persone che operano nel settore dell'istruzione della ricerca. Dai dati raccolti dall'indagine (Graf. 4) si evidenzia che nel campione il gruppo di lavoratori con i redditi più bassi è pari a poco meno del 16%, di cui l'1,2% con guadagni che si collocano sotto i 500 euro netti al mese, e il 14,6% che si colloca nella fascia di reddito immediatamente superiore tra i 500 e i 1.000 euro netti al mese.

**Graf. 4 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per reddito netto mensile (€) (%) | Totale casi validi = 2.121**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

La quota maggioritaria del campione è composta dal gruppo di lavoratori dal reddito medio che ha un reddito mensile netto compreso tra 1.000 e 1.500 euro netti al mese e che copre il 56% del campione. A questo gruppo si somma un altro 20% che si colloca nella fascia di reddito superiore compresa tra 1.500 e 2.000 euro netti al mese. Oltre questi gruppi, si collocano i lavoratori dai redditi più elevati che vanno oltre i 2.000 euro netti al mese che insieme raggiungono una quota pari al 9% del campione, suddiviso in

una quota del 3,4% di lavoratori che hanno un reddito mensile netto tra 2.000 e 2.500 euro netti al mese; l'1,6% guadagna tra 2.500 e 3.000 euro netti al mese e, infine, nella fascia di reddito più alta, oltre i 3.000 euro, si colloca il 3,7% del totale.

Analizzando la composizione dei redditi mensili per comparto e profilo professionale (Tab. 14), si rileva che nel comparto scuola la distribuzione dei lavoratori per classi di reddito netto mensile è schiacciata verso il basso, soprattutto tra i lavoratori ATA: il 35% guadagna meno di 1.000 euro netti al mese e il 58% si colloca nella fascia tra 1.000 e 1.500 euro, mentre solo il 7% va oltre questa soglia. Tra i docenti della scuola si osserva una distribuzione più favorevole in quanto sotto i 1.000 euro al mese si colloca il 10%, a fronte di un 65% che sta tra 1.000 e 1.500 euro e un altro 24% che guadagna tra 1.500 e 2.000 euro. È comunque rilevante notare che non c'è nessun caso di lavoratore in questo gruppo che si colloca oltre la soglia di 2.000 euro. Nel comparto università si rileva che gli ATA sono concentrati nelle classi medie di reddito, con una distribuzione percentuale simile a quelli dei docenti del comparto scuola. Al contrario tra i ricercatori e i professori universitari emerge una polarizzazione della distribuzione, in quanto si registra sia un'elevata quota di redditi bassi, fino ai 1.000 euro al mese pari al 21%, sia di redditi elevati oltre i 2.000 euro netti al mese (pari al 40%). Mentre le classi di reddito centrali hanno un'incidenza relativa molto più bassa che per altri gruppi professionali. È questo probabilmente il riflesso dell'elevata incidenza dei bassi livelli di retribuzione dei giovani lavoratori con contratti di lavoro atipico in ingresso nell'ambito della ricerca universitaria, rispetto ai docenti con più elevati livelli di reddito da contratto, con più elevata anzianità e, soprattutto, con maggiori possibilità di accesso a risorse economiche aggiuntive (fondi di ricerca, progetti, consulenze, convenzioni, etc.) a quelle salariali. Nel comparto ricerca si rileva che le classi di reddito più basse hanno un'incidenza inferiore, sia tra gli ATA che tra i ricercatori. I lavoratori ATA si concentrano nella fascia di reddito medio-bassa (il 69% guadagna tra 1.000 e 1.500 euro netti al mese) con code rilevanti verso i redditi più alti: il 13% ha un reddito tra 1.500 e 2.000 euro netti e l'11% va anche oltre questa classe di reddito. Tra i ricercatori di questo comparto, infine, si rileva che sono quasi tutti oltre i 1.000 euro netti al mese con uguali quote, pari a circa il 40%, tra redditi medio-bassi (sotto i 1.500 euro) e medio-alti (sopra i 1.500 euro). Si rileva, inoltre, una quota del 16% di soggetti che raggiungono un reddito mensile netto oltre i 2.000 euro.

**Tab. 14 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per reddito mensile netto (€), per comparto e tipologia professionale**

Classe di reddito mensile netto (€)	Scuola		Università		Ricerca		Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore	
Fino a 1000	142	92	25	63	8	4	334
Da 1000 a 1500	240	578	137	67	79	80	1.181
Da 1500 a 2000	15	210	52	52	15	77	421
Oltre 2000	14	1	7	120	12	31	185
Totale	411	881	221	302	114	192	2.121
	<i>Valori percentuali (%)</i>						
Fino a 1000	34,5	10,4	11,3	20,9	7,0	2,1	15,7
Da 1000 a 1500	58,4	65,6	62,0	22,2	69,3	41,7	55,7
Da 1500 a 2000	3,6	23,8	23,5	17,2	13,2	40,1	19,8
Oltre 2000	3,4	0,1	3,2	39,7	10,5	16,1	8,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Tenendo conto delle caratteristiche soggettive degli intervistati si evince che i lavoratori più svantaggiati dal punto di vista della retribuzione sono i lavoratori a bassa

scolarizzazione, le donne e i lavoratori atipici. Il gruppo con titolo di studio basso (licenza elementare, media e qualifica professionale che, ricordiamo, ha un'incidenza del 7% sul campione) per il 50% ha un reddito mensile netto inferiore a 1.000 euro, e per il 44% sta tra i 1.000 e 1.500 euro al mese e solo la restante parte, pari al 6%, si colloca tra i 1.500 e i 2.000 euro.

Al di là dei lavoratori a bassa scolarizzazione, tuttavia, si rileva che le condizioni di reddito più basse riguardano le giovani donne con contratti di lavoro atipico nelle regioni meridionali. Incrociando i dati sul reddito con il sesso del lavoratore la tipologia del rapporto contrattuale (Tab. 15) emerge che i lavoratori atipici nel 36% dei casi si collocano sotto la soglia dei 1.000 euro, rispetto al 9% dei lavoratori con contratti di lavoro standard. La distribuzione dei lavoratori per reddito è più favorevole per i maschi, rispetto alle femmine, sia che si osservi i lavoratori standard, sia che si consideri i lavoratori atipici. Tra gli atipici, pertanto, le donne che stanno sotto i 1.000 euro netti al mese sono il 37%, tra i maschi tale quota scende al 33%, inoltre l'incidenza nelle classi di reddito più alte è molto più ridotta per le donne che non per gli uomini. D'altra parte le quote di lavoratori oltre una certa soglia di reddito sono perlopiù appannaggio di lavoratori maschi con contratti standard. Per avere una misura di tale discriminazione si può confrontare la percentuale di lavoratori che si collocano oltre la soglia di 1.500 euro netti al mese: tra i maschi con contratto standard tale quota è pari al 45% (di cui il 17% sta oltre i 2.000 euro), per le donne standard scende già al 29% (di cui solo il 6% sta oltre i 2.000 euro), tra gli atipici maschi si riduce drasticamente al 9% (di cui il 5% sta oltre a 2.000 euro) e per le donne atipiche scende al 6% (di cui solo lo 0,3% va oltre i 2.000 euro).

**Tab. 15 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per reddito mensile netto (€), per sesso e per tipologia di contratto di lavoro**

Classe di reddito mensile netto (€)	Rapporto contrattuale Maschi			Rapporto contrattuale Femmine			Rapporto contrattuale Totale		
	Standard	Atipico	Totale	Standard	Atipico	Totale	Standard	Atipico	Totale
Fino a 1000	42	73	115	89	130	219	131	203	334
Da 1000 a 1500	358	127	485	486	198	684	844	325	1.169
Da 1500 a 2000	202	9	211	189	19	208	391	28	419
Oltre 2000	124	10	134	49	1	50	173	11	184
Totale	726	219	945	813	348	1.161	1.539	567	2.106
	<i>Valori percentuali (%)</i>								
Fino a 1000	5,8	33,3	12,2	10,9	37,4	18,9	8,5	35,8	15,9
Da 1000 a 1500	49,3	58,0	51,3	59,8	56,9	58,9	54,8	57,3	55,5
Da 1500 a 2000	27,8	4,1	22,3	23,2	5,5	17,9	25,4	4,9	19,9
Oltre 2000	17,1	4,6	14,2	6,0	0,3	4,3	11,2	1,9	8,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

La condizione contrattuale atipica, come già evidenziato, è strettamente correlata all'età del lavoratore pertanto analizzando i dati sulla distribuzione delle retribuzioni per classi d'età si rileva per i lavoratori con un'età inferiore ai 35 anni, uno schiacciamento verso le classi di reddito più basse. I dati evidenziano che il 29% di tale gruppo ha un reddito mensile netto inferiore ai 1.000 euro, mentre il 62% si colloca nella fascia di reddito tra 1.000 e 1.500 euro netti al mese, e soltanto un 8,5% ha un reddito superiore ai 1.500 euro. Si tratta, evidentemente, dell'operare di meccanismi di flessibilità d'ingresso nell'occupazione nei settori considerati che determinano per i giovani lavoratori livelli di reddito particolarmente bassi. All'opposto nella classe d'età più matura, ovvero tra i 55 e i 64 anni, si registra uno sbilanciamento verso le classi di reddito più elevate. In cifre, per i

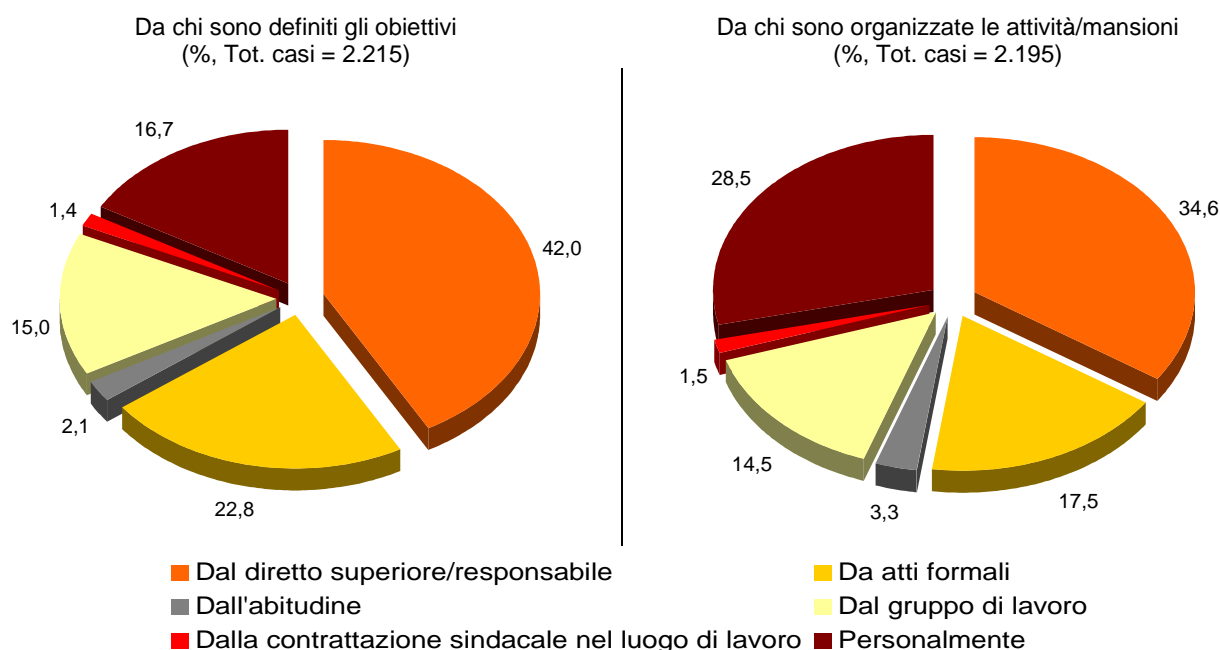
lavoratori appartenente a questa fascia d'età, solo il 9% ha un reddito inferiore a 1.000 euro netti al mese, mentre ben il 50% ha un reddito oltre i 1.500 euro netti mensili, che in dettaglio si compone di un 29% che si colloca nella fascia di reddito compresa tra 1.500 e 2.000 euro, e di un 21% che va oltre i 2.000 euro netti al mese.

Analizzando, infine, i dati per macro-ripartizioni territoriali emerge che i lavoratori che si trovano nelle regioni del Centro-Italia hanno redditi mensili che si collocano mediamente nelle classi di reddito più alte rispetto sia ai lavoratori del Nord, sia soprattutto ai lavoratori delle regioni meridionali. Secondo i dati rilevati i soggetti che si collocano sotto i 1.000 euro netti al mese sono il 13% al Centro, il 16% al Nord e il 19% al Sud; mentre si ritrovano sopra i 2.000 euro netti al mese il 12% dei lavoratori al Centro, il 9% al Nord e il 6% al Sud.

## 2.5. La definizione degli obiettivi e l'organizzazione delle attività

Le modalità di organizzazione operativa del lavoro nelle diverse strutture e il conseguente livello di autonomia garantito ai singoli gruppi professionali è stato indicato attraverso l'analisi delle modalità che vengono seguite per la definizione degli obiettivi e per l'organizzazione delle attività lavorativa e delle mansioni. Entrando nel merito dei dati rilevati (Graf. 5) si osserva che nel caso della definizione degli obiettivi la modalità organizzativa prevalente, che è stata indicata dal 42% del campione, è che sono fissati dal superiore o dal responsabile; la seconda modalità, che raggruppa il 23% delle risposte, è quella della definizione attraverso atti formali; per il 17%, invece, c'è l'autonomia di definire i propri obiettivi e per un altro 15% questa attività viene condivisa con il gruppo di lavoro. Modalità marginali sono l'abitudine e la contrattazione sindacale nel luogo di lavoro.

**Graf. 5 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per modalità di definizione degli obiettivi e per modalità di organizzazione delle attività e delle mansioni**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Risultati diversi si registrano, invece, per quanto riguarda l'organizzazione dell'attività lavorativa e delle mansioni. L'intervento del superiore o del responsabile, pur rimanendo la modalità più frequente, si riduce al 35%, mentre è più diffusa l'autonomia di organizzare personalmente la propria attività (28%) che rappresenta la seconda modalità più frequente. Segue, con il 17%, la quota di lavoratori che organizzano la loro attività in base ad atti formali; mentre nel 15% dei casi è il gruppo di lavoro che definisce l'organizzazione dell'attività lavorativa. Anche in questo caso, l'abitudine e la contrattazione sindacale hanno una rilevanza molto marginale. Trattandosi di persone che lavorano in organizzazione è fisiologico che gli obiettivi siano in gran parte definiti dall'esterno, mentre per l'organizzazione della propria attività ci sono più margini per l'organizzazione personale, in relazione agli spazi di autonomia e flessibilità che l'organizzazione garantisce ai lavoratori.

Incrociando i dati relativi alle modalità di definizione degli obiettivi e dell'organizzazione dell'attività lavorativa si rileva, innanzitutto, che prevalgono le condizioni in cui gli obiettivi e l'organizzazione del lavoro vengono gestite in maniera analoga, soprattutto quanto il soggetto ha libertà di definire i propri obiettivi o, all'estremo opposto, quanto questi vengono definiti dal potere gerarchico, dal superiore o dal responsabile. Entrando nello specifico dei dati (Tab. 16) si osserva che quando gli obiettivi vengono definiti dal superiore l'autonomia di organizzare personalmente l'attività riguarda il 16% dei lavoratori. Quando, invece, gli obiettivi sono definiti attraverso atti formali, la quota di lavoratori che organizza il proprio lavoro sale al 24%; sale ancora al 27% se è il gruppo di lavoro a definire gli obiettivi e raggiunge il 73% quando è il lavoratore stesso a definire gli obiettivi del suo lavoro.

**Tab. 16 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per modalità di definizione degli obiettivi e per modalità di organizzazione delle attività**

Organizzazione delle attività	Definizione degli obiettivi					Totale
	Dal diretto superiore	Da atti formali	Dal gruppo di lavoro	Personalmente	Altro	
Dal diretto superiore	628	46	38	29	18	759
Da atti formali	72	272	11	21	9	385
Dal gruppo di lavoro	57	38	176	38	9	318
Personalmente	145	120	87	261	13	626
Altro	23	30	16	9	28	106
Totale	925	506	328	358	77	2.194
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Dal diretto superiore	67,9	9,1	11,6	8,1	23,4	34,6
Da atti formali	7,8	53,8	3,4	5,9	11,7	17,5
Dal gruppo di lavoro	6,2	7,5	53,7	10,6	11,7	14,5
Personalmente	15,7	23,7	26,5	72,9	16,9	28,5
Altro	2,5	5,9	4,9	2,5	36,4	4,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Passando ad un'analisi dettagliata per comparto e per gruppi professionali, si rilevano significative differenze (Tab. 16 e 17). Nel comparto della scuola, per i lavoratori ATA gli obiettivi vengono definiti, nel 56% dei casi dal diretto superiore, mentre nel 25% dei casi si fa riferimento ad atti formali. Solo il 7% definisce personalmente i propri obiettivi. Per i docenti il quadro si presenta molto più articolato in quanto solo per il 30% è il diretto superiore a definire gli obiettivi di lavoro, mentre è più elevata la quota di chi fa riferimento ad atti formali per gli obiettivi (36%). Il 17%, inoltre, definisce gli obiettivi con il

gruppo di lavoro e un altro 13% lo fa personalmente in autonomia. Nel comparto università si rileva che gli ATA, rispetto a quanto registrato nella scuola, sono maggiormente dipendenti dal diretto superiore per la definizione degli obiettivi (69%), mentre i ricercatori e i professori sono componono il gruppo più autonomo. Per loro, infatti, nel 52% dei casi, gli obiettivi vengono definiti in autonomia dal lavoratore e solo nel 30% dei casi è il diretto superiore a farlo al loro posto. Minor peso ricoprono gli atti formali (3%), mentre il gruppo di lavoro si attesta al 12%, percentuale non molto elevata in relazione agli altri gruppi professionali simili. Nel comparto ricerca gli ATA hanno le stesse condizioni che si rilevano nell'università, mentre i ricercatori definiscono per il 40% dei casi i loro obiettivi con il gruppo di lavoro. Solo il 10% definisce personalmente i propri obiettivi, mentre una quota del 38% dipende dal proprio superiore e nell'11% dei casi gli obiettivi sono definiti da atti formali. Sull'organizzazione dell'attività lavorativa e delle mansioni, anche in virtù di quanto già analizzato, il quadro si presenta molto simile nella struttura, anche se tendenzialmente c'è un recupero di autonomia di tutti i lavoratori.

**Tab. 16 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per modalità di definizione degli obiettivi, per comparto e per tipologie professionali**

Definizione degli obiettivi	Scuola		Università		Ricerca		Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore	
Dal diretto superiore	244	270	154	106	80	76	930
Da atti formali	108	317	31	10	17	23	506
Dal gruppo di lavoro	32	155	12	43	11	80	333
Personalmente	30	115	16	182	5	21	369
Altro	21	33	11	6	5	1	77
Totale	435	890	224	347	118	201	2.215
<i>Valori percentuali (%)</i>							
Dal diretto superiore	56,1	30,3	68,8	30,5	67,8	37,8	42,0
Da atti formali	24,8	35,6	13,8	2,9	14,4	11,4	22,8
Dal gruppo di lavoro	7,4	17,4	5,4	12,4	9,3	39,8	15,0
Personalmente	6,9	12,9	7,1	52,4	4,2	10,4	16,7
Altro	4,8	3,7	4,9	1,7	4,2	0,5	3,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

**Tab. 17 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per modalità di organizzazione delle attività, per comparto e tipologia professionale**

Organizzazione delle attività	Scuola		Università		Ricerca		Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore	
Dal diretto superiore	232	212	130	84	56	45	759
Da atti formali	73	236	35	13	16	12	385
Dal gruppo di lavoro	35	143	8	38	15	80	319
Personalmente	65	246	36	189	27	63	626
Altro	30	53	11	7	4	1	106
Totale	435	890	220	331	118	201	2.195
<i>Valori percentuali (%)</i>							
Dal diretto superiore	53,3	23,8	59,1	25,4	47,5	22,4	34,6
Da atti formali	16,8	26,5	15,9	3,9	13,6	6,0	17,5
Dal gruppo di lavoro	8,0	16,1	3,6	11,5	12,7	39,8	14,5
Personalmente	14,9	27,6	16,4	57,1	22,9	31,3	28,5
Altro	6,9	6,0	5,0	2,1	3,4	0,5	4,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

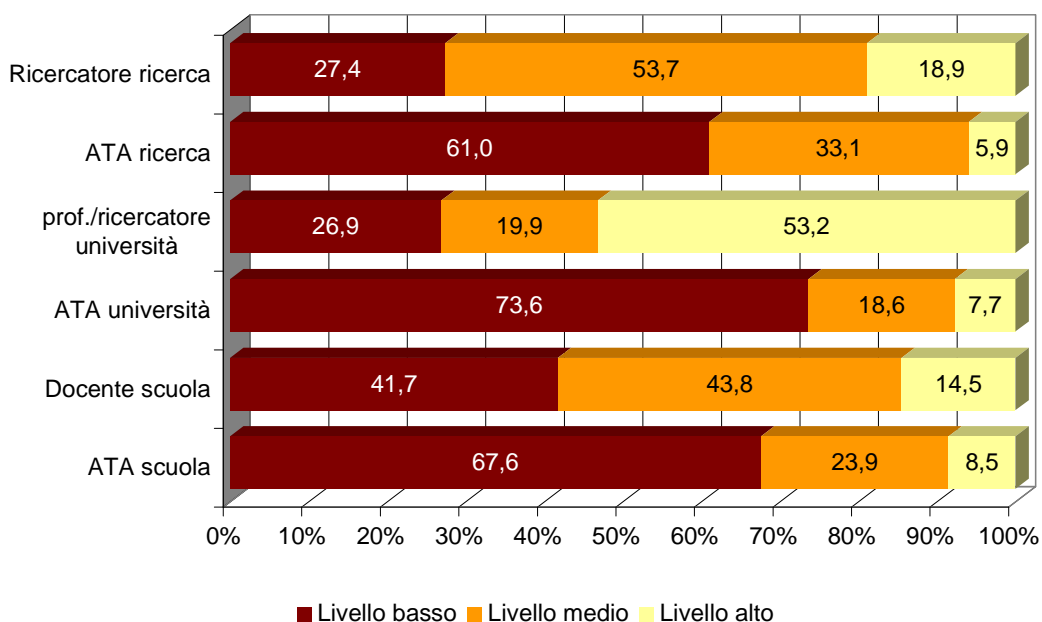
Fonte: Indagine IRES, 2008.



Cercando di sintetizzare le informazioni raccolte, è opportuno elaborare un Indice di autonomia sul lavoro. Le informazioni relative alle modalità di definizione degli obiettivi e quelle relative all'organizzazione delle attività lavorative e delle mansioni possono, infatti, essere utilizzate come dimensioni dell'autonomia sul lavoro e in questo senso utilizzate per elaborare un indice sintetico di autonomia lavorativa, componendo il quadro rappresentato nel grafico 6. Da qui, al di là dei meccanismi operativi di definizione o organizzazione di obiettivi e mansioni, si rileva chiaramente quali gruppi sono dotati di maggiore autonomia sul lavoro, nonostante, come vedremo subito dopo, ci sia una forte rilevanza di alcuni aspetti socio-demografici dei lavoratori che contribuiscono a spiegare i diversi livelli di autonomia.

I gruppi con minor grado di autonomia sono i lavoratori ATA, anche se con distinzioni rilevanti tra i tre comparti. Hanno un basso livello di autonomia il 73% degli ATA nell'università, il 68% nella scuola e il 61% negli enti pubblici di ricerca. All'estremo opposto si collocano i ricercatori e i professori universitari che nel 53% dei casi hanno un elevato livello di autonomia e in un altro 20% dei casi hanno un buon livello di autonomia. Situazioni intermedie sono rappresentate sia dai docenti della scuola che dai ricercatori degli enti pubblici di ricerca. Nel primo caso, si registra una percentuale molto simile tra coloro che si trovano in condizioni di basso livello di autonomia (42%) e un buon livello di autonomia (44%), mentre solo il 14% ha un elevato livello di autonomia. Tra i ricercatori del comparto ricerca, invece, la maggior parte dei lavoratori gode di un buon livello di autonomia (54%), a cui si affianca un 27% che lavora in condizioni di bassa autonomia e, all'opposto, un 19% che beneficia di elevati livelli di autonomia.

**Graf. 6 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di autonomia sul lavoro, per comparto e tipologia professionale**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Le differenze che si registrano tra i diversi comparti e all'interno di essi si possono ricondurre alle caratteristiche socio-demografiche dei lavoratori e ai loro contesti di lavoro. Analizzando, in particolare, i titoli di studio dei lavoratori si rileva che i lavoratori con più elevati titoli di studio beneficiano di più ampi margini di autonomia (Tab. 18). Dai dati si rileva che si trovano in una condizione di bassa autonomia il 73% dei lavoratori con titoli di

studio bassi, il 60% dei diplomati e il 39% dei laureati o con un titolo di studio superiore. All'opposto, si trovano in condizioni di elevata autonomia il 9% dei lavoratori con titolo di studio basso e di diplomati e ben il 24% di coloro che hanno i titoli di studio più alti (laurea o superiore).

**Tab. 18 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di autonomia sul lavoro e per titolo di studio**

Indice di autonomia sul lavoro	Titolo di studio * (n.)			Totale	Titolo di studio * (%)			Totale
	Basso	Medio	Alto		Basso	Medio	Alto	
Livello basso	112	398	533	1.043	73,2	59,8	38,8	47,5
Livello medio	27	211	509	747	17,6	31,7	37,0	34,0
Livello alto	14	57	333	404	9,2	8,6	24,2	18,4
Totale	153	666	1.375	2.194	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

\* BASSO = Lic. elementare, media e qualifica professionale; MEDIO = Diploma superiore; ALTO = Laurea e post-lauream.

D'altra parte, una certa incidenza si riscontra anche per il tipo di rapporto contrattuale, in quanto i lavoratori atipici si trovano in condizioni di autonomia più contenuta. L'elaborazione dei dati mostra che tra i lavoratori standard hanno bassi livelli di autonomia il 47%, mentre tra gli atipici tale quota sale al 50%; al contrario il 21% dei lavoratori standard ha elevati livelli di autonomia, nel caso degli atipici tale valore si dimezza e si attesta all'11% (Tab. 19).

**Tab. 19 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di autonomia sul lavoro e per tipologia di rapporto contrattuale**

Indice di autonomia sul lavoro	Rapporto contrattuale (n.)			Totale	Rapporto contrattuale (%)			Totale
	Standard	Atipico			Standard	Atipico		
Livello basso	740	294		1.034	46,7	49,5		47,5
Livello medio	511	232		743	32,3	39,1		34,1
Livello alto	332	68		400	21,0	11,4		18,4
Totale	1.583	594		2.177	100,0	100,0		100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Anche la dimensione della sede di lavoro ha una certa rilevanza per l'autonomia sul lavoro. Nelle sedi di piccole dimensioni, in particolare, si riducono gli spazi per livelli elevati di autonomia, a dispetto di quanto si registrano nelle sedi più grandi (Tab. 20).

**Tab. 20 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di autonomia sul lavoro e per numero di addetti nella sede di lavoro**

Indice di autonomia sul lavoro	Addetti nella sede di lavoro					Totale
	Fino a 30	Da 31 a 60	Da 61 a 100	Da 101 a 200	Oltre 200	
Livello basso	202	292	231	153	90	968
Livello medio	178	157	172	126	68	701
Livello alto	61	107	93	65	47	373
Totale	441	556	496	344	205	2.042
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Livello basso	45,8	52,5	46,6	44,5	43,9	47,4
Livello medio	40,4	28,2	34,7	36,6	33,2	34,3
Livello alto	13,8	19,2	18,8	18,9	22,9	18,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

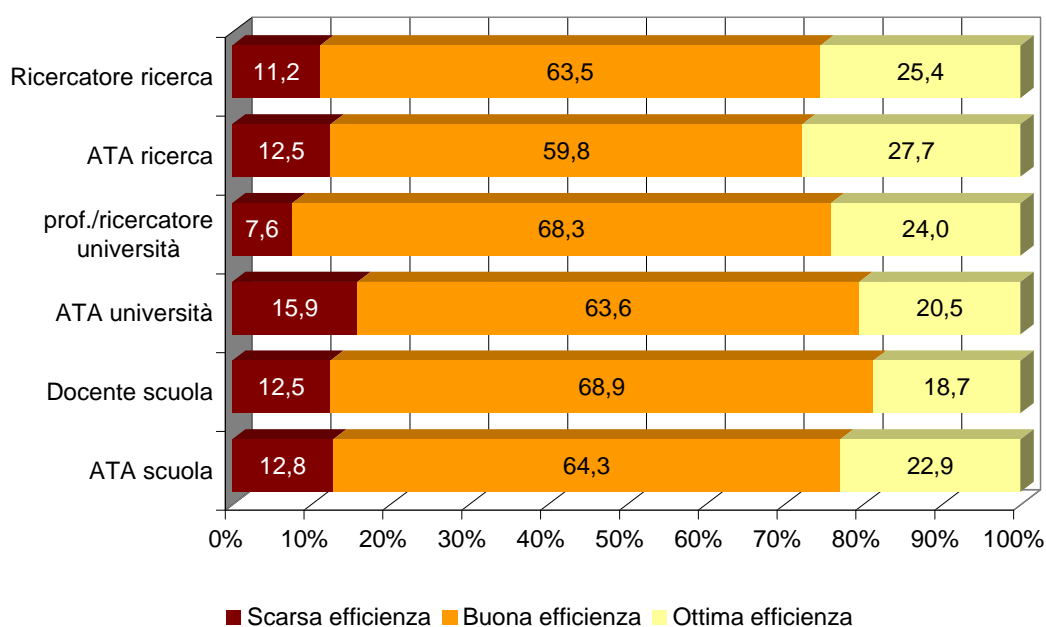
Fonte: Indagine IRES, 2008.

## 2.6. L'organizzazione del lavoro

In questo paragrafo più che un'analisi dell'organizzazione del lavoro sarà analizzata la percezione dei lavoratori dell'efficienza organizzativa della struttura in cui operano. A tal fine è stato costruito un indice di percezione dell'efficienza organizzativa che si basa su una batteria articolata di dodici domande in cui si chiedeva al lavoratore di esprimere il proprio grado di accordo rispetto ad affermazioni riguardanti aspetti organizzativi del lavoro. Le dimensioni utilizzate per costruire l'indice sintetico hanno riguardato: la distribuzione dei carichi di lavoro, la capacità di motivare il personale, i criteri nella definizione degli incarichi, il riconoscimento e la valorizzazione dei risultati ottenuti, le risorse tecniche a disposizione, il coordinamento fra i colleghi, la coerenza tra il profilo professionale dei lavoratori e il tipo di mansioni svolte, la visione strategica della dirigenza, la partecipazione dei lavoratori nella programmazione delle attività, l'impegno orario, la continuità lavorativa rispetto a progetti o attività specifiche, l'apertura della struttura alle proposte dei lavoratori. Le informazioni raccolte su questi dodici aspetti sono state elaborate e sintetizzate in tre classi di efficienza organizzativa.

Dall'elaborazione dell'indice sull'intero campione emerge un quadro tutto sommato positivo in cui il 66% dei lavoratori operano in un contesto lavorativo con una buona efficienza organizzativa; il 22% si trova in un contesto con un'ottima efficienza organizzativa, mentre il 12% degli intervistati lavora in di scarsa efficienza organizzativa. Guardando ai dati per comparto e gruppi professionali (Graf. 7) a differenza di altri indicatori si osserva un quadro abbastanza omogeneo, fatte salve alcune peculiarità settoriali. In particolare nel comparto università si registra la più elevata incidenza dei lavoratori che percepiscono il proprio contesto di lavoro di scarsa efficienza: il 16%. A questi si contrappongono i ricercatori e i professori che solo nell'8% dei casi percepiscono la loro struttura scarsamente efficiente.

**Graf. 7 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di percezione dell'efficienza organizzativa, per comparto e tipologia professionale**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Analisi per le caratteristiche socio-professionali dei lavoratori intervistati, si rileva che sono minime le differenze di valutazione rispetto all'efficienza organizzativa percepita del

proprio posto di lavoro. Entrando nel dettaglio dei dati si rileva che analizzando i dati per genere, le donne esprimono una valutazione più critica del contesto organizzativo in cui si trovano, così come si evince dalla distribuzione rispetto all'indice elaborato: il 14% delle donne si trova in un contesto di scarsa efficiente, mentre tra gli uomini tale quota non va oltre il 10%.; al contrario percepiscono un'ottima efficienza organizzativa il 23% degli uomini, rispetto al 20% delle donne (Tab. 21).

**Tab. 21 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di percezione della efficienza organizzativa e per sesso**

Indice di percezione della efficienza organizzativa	Sesso (n.)			Sesso (%)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
Scarsa efficienza	88	160	248	9,6	14,3	12,2
Buona efficienza	619	734	1.353	67,2	65,6	66,3
Ottima efficienza	214	225	439	23,2	20,1	21,5
Totale	921	1.119	2.040	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Poche differenze si registrano rispetto tra i diversi gruppi d'età. In particolare, si rileva che le valutazioni più critiche vengono espresse dai lavoratori che appartengono alla classe d'età 35-44 anni che per una quota del 14% considerano il proprio lavorativo di scarsa efficienza, rispetto ad una media che si attesta intorno al 12%. Mentre il gruppo d'età che esprime la valutazione più positiva sul proprio contesto di lavoro è quello compreso tra i 45-50 anni che per il 25% esprime un giudizio ottimo sull'efficienza organizzativa, rispetto ad una media di 22%. Differenti valutazioni vengono espresse anche in relazione al titolo di studio, infatti, i gruppi di lavoratori con i titoli di studio più alti esprimono un giudizio relativamente migliore rispetto agli altri gruppi di lavori con titoli di studio inferiori. In particolare, la quota di lavoratori che esprimono una valutazione ottima dell'efficienza organizzativa è pari al 18% tra i lavoratori con titoli di studio bassi (fino alla qualifica professionale), mentre sale al 21% tra i lavoratori diplomati e sale ancora al 23% tra i lavoratori in possesso di laurea o titolo superiore. Probabilmente si tratta di un risultato che si spiega anche considerando le diverse posizioni ricoperte nell'organizzazione e le risorse individuali a disposizione per valutare il funzionamento della struttura. Non ci sono differenze nella percezione dell'efficienza organizzativa per tipologia contrattuale, sia i lavoratori con contratti di lavoro standard, sia i lavoratori atipici si distribuiscono analogamente rispetto all'indice analizzato.

Passando a variabili contestuali, si rileva che i lavoratori delle regioni del Centro-Italia sono maggiormente polarizzati nelle due classi estreme, facendo registrare sia il più elevato valori di soggetti che percepiscono una scarsa efficienza organizzativa nel loro contesto di lavoro (14%), sia la più elevata quota di coloro che, all'opposto percepiscono un'ottima efficienza organizzativa (25%).

**Tab. 22 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di percezione della efficienza organizzativa e per macro-ripartizione territoriale**

Indice di percezione della efficienza organizzativa	Macro-ripartizione territoriale (n.)				Macro-ripartizione territoriale (%)			
	Nord	Centro	Sud	Totale	Nord	Centro	Sud	Totale
Scarsa efficienza	76	89	83	248	10,3	13,9	12,5	12,2
Buona efficienza	497	391	465	1.353	67,5	61,3	69,8	66,3
Ottima efficienza	163	158	118	439	22,1	24,8	17,7	21,5
Totale	736	638	666	2.040	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Nelle altre due macro-ripartizioni territoriali, si rileva che i lavoratori delle regioni meridionali e di quelle settentrionali esprimono maggiormente una buona valutazione dell'efficienza organizzativa (rispettivamente 70% e 68%), con la differenza che la quota dei lavoratori che esprimono un'ottima valutazione dell'efficienza organizzativa è maggiore tra i lavoratori del Nord (22%) rispetto a quelli meridionali (18%).

La percezione dell'efficienza organizzativa in relazione alle dimensioni della sede di lavoro in termini di numero di addetti, si osserva che i lavoratori esprimono delle valutazioni relativamente peggiori quando si trovano in sedi di piccole dimensioni, mentre si osservano dei valori migliori nelle sedi di dimensioni maggiori. In cifre, si rileva in particolare che nelle sedi più piccole, sotto i 30 addetti, il 14% ha la percezione di una scarsa efficienza organizzativa, mentre il 70% esprime un valutazione complessivamente positiva, mentre solo il 15% percepisce un'ottima efficienza dell'organizzazione dell'attività lavorativa. All'estremo opposto, ovvero in sedi dove operano oltre 200 addetti, la distribuzione è sensibilmente migliore: solo l'8% esprime la percezione di una scarsa efficienza, mentre la quota che esprime un valore medio si attesta al 68%, mentre è pari al 24% l'incidenza dei lavoratori che percepiscono un'ottima efficienza organizzativa nel contesto lavorativo.

**Tab. 23 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di percezione della efficienza organizzativa e per numero di addetti nella sede di lavoro**

Indice di percezione della efficienza organizzativa	Addetti nella sede di lavoro					Totale
	Fino a 30	Da 31 a 60	Da 61 a 100	Da 101 a 200	Oltre 200	
Scarsa efficienza	59	72	54	36	16	237
Buona efficienza	289	342	296	207	135	1.269
Ottima efficienza	63	95	107	80	47	392
Totale	411	509	457	323	198	1.898
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Scarsa efficienza	14,4	14,1	11,8	11,1	8,1	12,5
Buona efficienza	70,3	67,2	64,8	64,1	68,2	66,9
Ottima efficienza	15,3	18,7	23,4	24,8	23,7	20,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

## 2.7. La valorizzazione dei lavoratori

Un altro aspetto rilevante, soprattutto in termini di gratificazione personale e di sviluppo delle professionalità, è il livello di valorizzazione dei lavoratori. Anche questo aspetto è stato analizzato attraverso un indice sintetico che esprime l'opinione dei lavoratori sul grado di valorizzazione che esprime la struttura in cui lavorano. Tale indice è stato costruito attraverso l'elaborazione di informazioni raccolte attraverso quattro domande che chiedevano all'intervistato di esprimere il proprio grado di accordo su quattro affermazioni che riguardavano altrettante dimensioni analitiche: la necessità dell'aggiornamento continuo, la necessità di un elevato livello di competenza, le possibilità di sviluppo delle abilità personali connesse all'attività lavorativa svolta e, infine, il grado di valorizzazione nel lavoro degli studi compiuti. Le informazioni raccolte su questi quattro aspetti sono state ricondotte a tre modalità di valorizzazione.

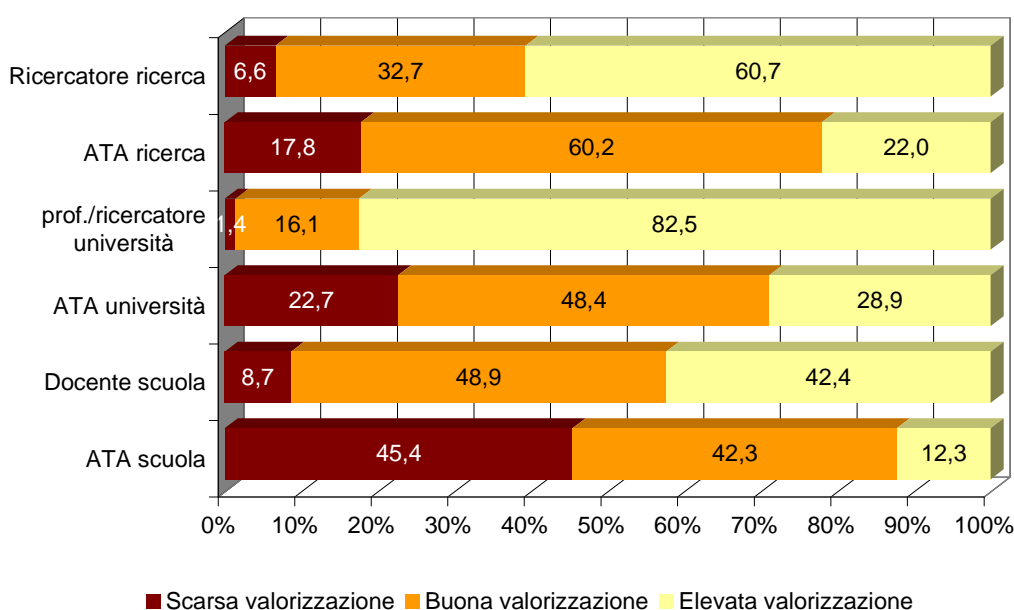
Dall'analisi della distribuzione dei lavoratori rispetto all'indice elaborato emerge una situazione in cui il 42% del campione si trova in un contesto lavorativo in cui c'è un'elevata

valorizzazione dei lavoratori e delle loro competenze e nella stessa percentuale, i lavoratori si trovano in un contesto di buona valorizzazione, ovvero, in una situazione in cui l'opinione dei lavoratori sulla valorizzazione delle loro competenze e sullo sviluppo professionale, pur non essendo eccellente, è comunque positivo. Il 16% del campione, invece, opera in un contesto lavorativo di scarsa valorizzazione.

Analizzando la distribuzione dei dati per comparto e professionalità (Graf. 8), si rilevano condizioni molto differenziate. Cominciando dai lavoratori ATA, si osserva che nel comparto scuola questi lavoratori si trovano, per ben il 45% dei casi, in una condizione di scarsa valorizzazione evidenziando che si tratta del gruppo professionale più problematico da questo punto di vista. Analizzando i dati della stessa tipologia professionale negli altri due comparti si registrano indicazioni analoghe, in quanto tra gli ATA dell'università il 23% si trova in una condizione di scarsa valorizzazione, mentre nel comparto ricerca tale quota scende al 18%, rimanendo comunque relativamente alta.

I docenti del comparto scuola, invece, nel 9%, si trova in una condizione di scarsa valorizzazione professionale, mentre per il 42% ritiene di trovarsi una condizione di elevata valorizzazione. Si tratta di un dato positivo, in quanto distingue i docenti da tutti i lavoratori ATA dei tre comparti, come evidenziato sopra, ma che rimane comunque inferiore ai dati che si registrano tra i ricercatori e professori del comparto università e dai ricercatori che operano negli enti pubblici di ricerca. Guardando ai dati, infatti, si osserva che tra i professori e i ricercatori dell'università ben l'83% si trova in una condizione di elevata valorizzazione professionale, a fronte di un'irrelevante percentuale di lavoratori scarsamente valorizzati. Situazione analoga si registra nel comparto ricerca, dove è il 61% che si trova in una situazione di elevata valorizzazione, a fronte di una quota del 7% che si trova in condizioni di scarsa valorizzazione professionale.

**Graf. 8 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di valorizzazione, per comparto e tipologia professionale**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Entrando nel merito delle caratteristiche individuali dei soggetti che contribuiscono a spiegare le diverse condizioni di valorizzazione, si osserva che non ci sono rilevanti differenze di genere, anche se i dati evidenziano una leggera prevalenza tra le donne di

situazioni di scarsa valorizzazione. Analizzando, invece, i dati per classi d'età (Tab. 24) si osserva una situazione relativamente più problematica relativamente al gruppo di età compreso tra i 45 e 54 anni: il 20% dei lavoratori di questa coorte si trova in un contesto di scarsa valorizzazione, mentre il 42% è una situazione di buona valorizzazione e solo il 38% operano in un ambito di elevata valorizzazione professionale. A differenza di altri indicatori, si osserva che i lavoratori più giovani sono quelli che si sentono più valorizzati: il 16% vive una condizione lavorativa di scarsa valorizzazione, a fronte di un 39% in situazione di buona valorizzazione, ma soprattutto di un 45% che si trova in una condizione di elevata valorizzazione professionale. Si tratta di un dato complementare a tutti quelli analizzati in precedenza che riguardano le condizioni contrattuali e di lavoro, in cui i lavoratori appartenenti alle coorti più giovani si trovano in condizioni relativamente peggiori.

**Tab. 24 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di valorizzazione e per classi d'età**

Indice di valorizzazione	Classi d'età (anni) (n.)					Classi d'età (anni) (%)				
	Fino a 34	da 35 a 44	da 45 a 54	55 e oltre	Totale	Fino a 34	da 35 a 44	da 45 a 54	55 e oltre	Totale
Scarsa valorizzazione	73	90	129	64	356	15,7	13,6	19,7	15,9	16,3
Buona valorizzazione	182	280	279	166	907	39,2	42,3	42,5	41,2	41,5
Elevata valorizzazione	209	292	248	173	922	45,0	44,1	37,8	42,9	42,2
Totale	464	662	656	403	2.185	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Rispetto alla valorizzazione professionale, non si rilevano differenze tra i lavoratori in condizioni contrattuali standard e i lavoratori atipici. Una forte differenziazione si osserva, invece, nella distribuzione per titoli di studio (Tab. 25). In particolare si registra una frattura di grande rilevanza tra la condizione espressa dai lavoratori con bassi titoli di studio e gli altri lavoratori. I dati evidenziano che ben il 61% dei lavoratori con bassi titoli di studio si trova in una condizione di scarsa valorizzazione professionale e ciò è comprensibile essenzialmente se si collega il titolo di studio alle tipologie professionali che ad esso si associano nei settori considerati. D'altra parte al cresce del titolo di studio si rileva che cresce al quota dei lavoratori che si trovano in condizioni lavorative con elevati livelli di valorizzazione professionale. In cifre si registra che si trovano in condizioni di elevata valorizzazione il 5% di coloro che hanno titoli di studio bassi (al massimo la qualifica professionale), il 28% dei lavoratori diplomati e il 53% di quelli che hanno una laurea o un titolo di studio superiore.

**Tab. 25 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di valorizzazione e per titolo di studio**

Indice di valorizzazione	Titolo di studio * (n.)				Titolo di studio * (%)			
	Basso	Medio	Alto	Totale	Basso	Medio	Alto	Totale
Scarsa valorizzazione	89	153	114	356	61,0	23,4	8,2	16,3
Buona valorizzazione	49	321	540	910	33,6	49,1	38,8	41,6
Elevata valorizzazione	8	180	736	924	5,5	27,5	52,9	42,2
Totale	146	654	1.390	2.190	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

\* BASSO = Lic. elementare, media e qualifica professionale; MEDIO = Diploma superiore; ALTO = Laurea e post-lauream.

Passando a caratteristiche del contesto lavorativo, l'analisi dell'indice di valorizzazione professionale per macro-ripartizioni territoriali fa emergere che i lavoratori che operano nelle regioni meridionali si trovano in una condizione di elevata valorizzazione professionale per una quota relativamente maggiore rispetto alle altre due ripartizioni: il 49% dei lavoratori al Sud, rispetto al 39% al Centro e al Nord Italia. All'opposto tra i lavoratori del Centro e del Nord è più elevata la quota di coloro che si trovano in condizioni di scarsa valorizzazione: il 18% al Centro, il 17% al Nord contro il 13% al Sud. Si tratta di un risultato che probabilmente è da collegarsi al rapporto tra le occupazioni offerte all'interno del settore considerato e quelle offerte sul mercato locale del lavoro che nel Mezzogiorno sono notoriamente meno "accattivanti".

**Tab. 26 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di valorizzazione e per macro-ripartizione territoriale**

Indice di valorizzazione	Macro-ripartizione territoriale (n.)				Macro-ripartizione territoriale (%)			
	Nord	Centro	Sud	Totale	Nord	Centro	Sud	Totale
Scarsa valorizzazione	134	129	93	356	17,0	18,1	13,5	16,3
Buona valorizzazione	345	303	262	910	43,8	42,5	38,0	41,6
Elevata valorizzazione	308	281	335	924	39,1	39,4	48,6	42,2
Totale	787	713	690	2.190	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Di grande rilevanza anche la dimensione della sedi di lavoro in termini di addetti. Come si evidenzia dai dati della tabella 27, nelle sedi con un maggior numero di addetti si registrano quote maggiori di lavoratori che si trovano in condizioni di elevata valorizzazione e, tendenzialmente, passando nelle classi dimensionali inferiori, si registra la crescita della quota di lavoratori che si trovano in condizioni di scarsa valorizzazione. Emblematicamente se si mettono a confronto i dati che si registrano nelle sedi di più piccole dimensioni, sotto i 30 addetti, con quelli che invece riguardano le sedi più grandi, sopra i 200 addetti, si registra che: i lavoratori che si trovano in condizioni di scarsa valorizzazione sono il 23% nelle sedi sotto i 30 addetti, mentre si riducono al 3% in quelle oltre i 200 addetti; si trovano, all'opposto, in una condizione di elevata valorizzazione il 32% dei lavoratori nelle sedi sotto i 30 addetti, mentre nelle sedi con oltre 200 addetti tale incidenza sale al 65%.

**Tab. 27 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di valorizzazione e per numero di addetti nella sede di lavoro**

Indice di valorizzazione	Addetti nella sede di lavoro					Totale
	Fino a 30	Da 31 a 60	Da 61 a 100	Da 101 a 200	Oltre 200	
Scarsa valorizzazione	98	130	64	31	6	329
Buona valorizzazione	196	203	222	161	67	849
Elevata valorizzazione	137	221	214	151	134	857
Totale	431	554	500	343	207	2.035
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Scarsa valorizzazione	22,7	23,5	12,8	9,0	2,9	16,2
Buona valorizzazione	45,5	36,6	44,4	46,9	32,4	41,7
Elevata valorizzazione	31,8	39,9	42,8	44,0	64,7	42,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.



### 3.

## Il clima di lavoro e le valutazioni sulle condizioni di lavoro

### 3.1. Il clima di lavoro

Nell'ambito dei comparti analizzati un buon clima di lavoro, inteso come contesto relazionale piacevole, gratificante e stimolante ricopre una rilevanza cruciale, sia per le attività direttamente coinvolte nella manipolazione della conoscenza (insegnamento e ricerca), sia in tutte le altre attività di servizio. Diverse analisi teoriche hanno, infatti, sottolineato in relazione sia ai processi di terziarizzazione, sia alla crescita delle attività lavorative legate alla manipolazione di informazioni e conoscenza, la rilevanza fondamentale della dimensione del "saper essere", legata specificamente alla messa a valore delle capacità relazionali e comunicative, oltre a quella del "saper fare", legata più tradizionalmente alle competenze tecnico-professionali<sup>14</sup>. La rilevanza, in questo senso, del clima di lavoro emerge proprio in relazione alla capacità di incidere sul benessere individuale del lavoratore e di influenzare la messa a valore della dimensione del "saper essere", in processo unico di qualificazione del lavoro e di intensificazione dello sfruttamento del lavoro.

Con il questionario sono state raccolte informazioni sul rapporto tra il lavoratore intervistato e i suoi colleghi in relazione a quattro dimensioni che riguardano: (a) il numero di colleghi che stima, (b) il numero di colleghi con i quali intraprenderebbe un progetto insieme, (c) il numero di colleghi che gli capita di frequentare e/o sentire nel tempo libero, (d) il numero di colleghi con i quali ritiene di avere una buona collaborazione. Tali informazioni sono state elaborate in un indice additivo che esprime sinteticamente, attraverso tre modalità, il clima di lavoro.

L'immagine d'insieme che emerge dall'analisi dei dati evidenzia che esiste una dimensione problematica relativa al clima di lavoro: per la maggioranza dei lavoratori intervistati, pari al 48%, il clima di lavoro è *poco o per niente buono* e solo una piccola parte dei lavoratori intervistati, pari al 7%, opera in un clima di lavoro *molto buono*, mentre il 44% ha un clima di lavoro mediamente *buono*. Analizzando le singole dimensioni dell'indice, si rileva che questo risultato è frutto di un orientamento di fondo fortemente selettivo nei rapporti con i colleghi nell'ambito del lavoro<sup>15</sup> e di una bassissima propensione a coltivare rapporti personali con i colleghi che oltrepassano la sfera lavorativa, sviluppandosi nel tempo libero<sup>16</sup>.

Entrando nel dettaglio dei dati sulle differenze tra i diversi comparti (Graf. 1), si rileva che l'incidenza di coloro che operano in un clima di lavoro molto buono è sostanzialmente simile in tutti i comparti e per tutte le attività lavorative (con valori compresi tra il 7,4% e il

---

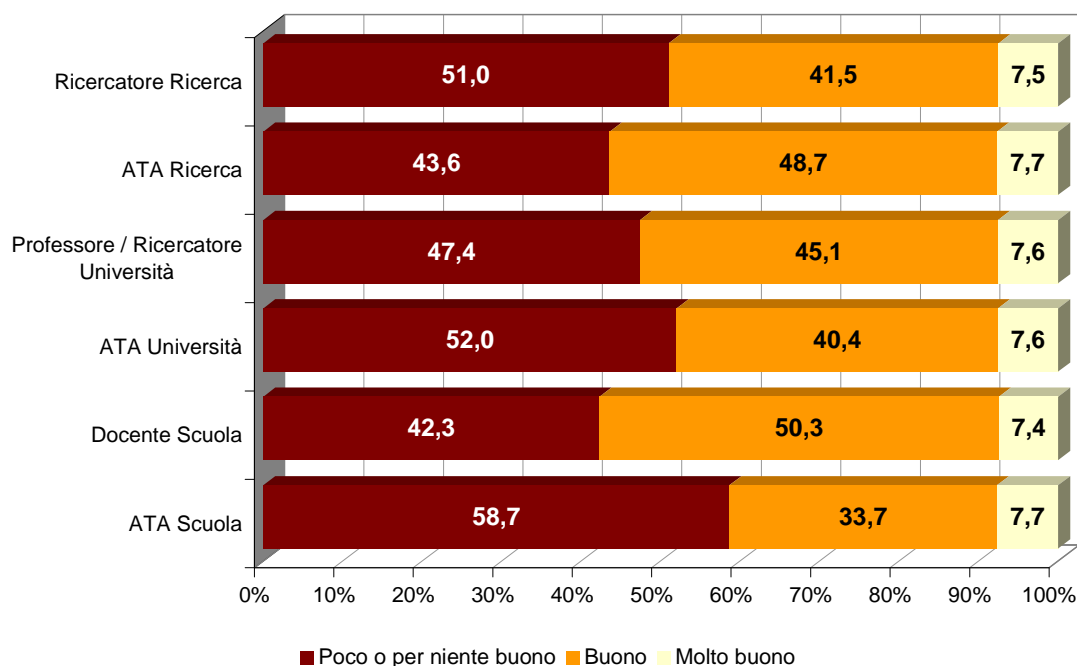
<sup>14</sup> Per una approccio analitico basato sulla distinzione tra le due categorie di «saper fare» e di «saper essere» si rimanda a Negrelli S., *Sociologia del lavoro*, Laterza, Roma-Bari, 2005.

<sup>15</sup> L'ipotesi della selettività è basata sulla rilevazione che il 56% degli intervistati stima nessuno o solo alcuni colleghi; il 71% intraprenderebbe un progetto insieme con nessuno o solo alcuni colleghi; e il 55% ritiene di avere una buona collaborazione con nessuno o solo alcuni colleghi.

<sup>16</sup> L'ipotesi della bassa propensione all'investimento in rapporti personali con i colleghi è basata sulla rilevazione che il 34% non frequenta nessun collega nel tempo libero, mentre 56% ne frequenta solo alcuni.

7,7%), pertanto le differenze tra i gruppi professionali e i comparti riguardano il diverso equilibrio tra la percentuale di lavoratori che hanno un clima di lavoro buono e chi, invece, si trova ad operare in un clima di lavoro decisamente insoddisfacente. Nel comparto scuola si osservano condizioni molto diverse tra i lavoratori ATA e i docenti che si collocano a due estremi opposti in quanto a clima di lavoro. Per i lavoratori ATA, infatti, il clima di lavoro è sensibilmente peggiore di quanto si rileva per gli altri gruppi professionali: ben oltre la metà dei lavoratori si colloca nella classe di clima “poco o per niente buono”, con un’incidenza percentuale, pari al 59%, che è il valore più alto che si registra tra i diversi gruppi professionali. Al contrario tra i docenti si riscontra una posizione relativa sensibilmente migliore rispetto agli altri gruppi professionali, visto che “solo” il 42% si trova in un clima di lavoro non buono, il valore in assoluto più basso registrato. Anche nel comparto università si osserva che i lavoratori ATA hanno un indice di clima che si colloca più frequentemente nella classe “poco o per niente buono” (52%), mentre i professori e i ricercatori fanno segnare un dato leggermente migliore (47%). Nel comparto ricerca, invece, si osserva che gli ATA hanno un clima di lavoro migliore rispetto ai ricercatori, infatti, quelli che si collocano nella fascia poco o per niente buono sono il 43% (un valore relativamente basso se confrontato con quello degli altri gruppi considerati); mentre per i ricercatori in questo comparto la quota che si collocano nella fascia di clima più basso sono poco più della metà (51%).

**Graf. 1 – Indice di clima di lavoro per comparto e attività lavorativa dei lavoratori intervistati (valori %)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Le condizioni di socialità e gli orientamenti relazionali si modificano in relazione sia alle caratteristiche socio-anagrafiche dei lavoratori, sia ai caratteri del contesto d’azione, del luogo di lavoro. Pertanto è utile alla comprensione del quadro descritto sopra, l’analisi del clima di lavoro in relazione, da una parte, alle variabili individuali dei soggetti intervistati, dall’altra, a variabili contestuali al luogo di lavoro.

Dal punto di vista delle variabili individuali, si osserva che il clima di lavoro è leggermente peggiore per le donne rispetto ai maschi che dichiarano di avere migliori relazioni con i colleghi e, quindi, un clima di lavoro migliore: il clima è poco o per niente

buono per il 50% delle donne, rispetto al 46% dei maschi; mentre è buono per il 46% dei maschi, a fronte di un valore per le donne pari al 43%; e, infine, hanno un clima molto buono l'8% dei maschi rispetto al 7% delle donne.

Molto più significative sono le differenze che si registrano in relazione all'età dell'intervistato. Infatti dalla distribuzione dei dati (Tab. 1) si osserva che i lavoratori più giovani, quelli sotto i 35 anni, si distinguono chiaramente da tutti gli altri gruppi d'età. La loro distribuzione è decisamente più sbilanciata verso le classi dell'indice di clima più basse, indicando una condizione peggiore del clima di lavoro, rispetto ai lavoratori più maturi: sotto i 35 anni la quota di lavoratori che opera in un clima di lavoro poco o per niente buono è pari al 54%, mentre nelle classi di età superiori ai 35 anni, si attesta setto/otto punti percentuali più in basso (intorno al 46%); al contrario la percentuale di coloro che si trovano in un buon clima di lavoro tra i giovani è pari al 41%, mentre oltre i 35 anni è pari al 45%-46%; e lo stesso nella classe delle indice di clima molto buono, dove è ricompreso il 6% dei più giovani e circa l'8% dei lavoratori più maturi. Analogo risultato si ottiene dall'analisi dei dati di clima per stato civile dei lavoratori, in quanto i celibi/nubili si sovrappongono al gruppo dei più giovani e quindi fanno registrare dei valori che segnano un peggiore clima di lavoro rispetto ai lavoratori coniugati.

**Tab. 1 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per clima di lavoro e classi d'età**

Indice di clima di lavoro	Classi d'età (anni)					Totale
	fino a 34	da 35 a 44	da 45 a 54	da 55 a 64	65 e oltre	
Poco o per niente buono	251	304	307	179	11	1.052
Buono	190	305	295	172	7	969
Molto buono	26	53	52	32	2	165
Totale	467	662	654	383	20	2.186
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Poco o per niente buono	53,7	45,9	46,9	46,7	55,0	48,1
Buono	40,7	46,1	45,1	44,9	35,0	44,3
Molto buono	5,6	8,0	8,0	8,4	10,0	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

In relazione ai titoli di studio, si osserva che tendenzialmente al crescere del titolo di studio il clima di lavoro migliora: tra coloro che hanno titoli di studio bassi (elementare, media, qualifica professionale) il 52% opera in un clima di lavoro poco o per niente buono, tale valore scende al 50% tra i diplomati e si attesta al 47% tra coloro che hanno una laurea o un titolo superiore; hanno un clima di lavoro buono solo il 33% dei lavoratori con titoli di studio bassi, mentre tale quota sale 44% tra i diplomati e al 46% tra coloro che hanno almeno una laurea.

Guardando al rapporto contrattuale, non si osservano delle differenze tra i lavoratori con contratti di lavoro standard e lavoratori atipici, che presentano distribuzioni analoghe rispetto all'indice del clima di lavoro. A differenza di quanto si poteva ipotizzare a priori, l'atipicità del rapporto non condiziona le relazioni con i colleghi al punto tale da determinare un deterioramento ulteriore del clima di lavoro. Anzi è ragionevole ipotizzare che le dinamiche relazionali dei lavoratori atipici siano influenzate e si adattino al contesto lavorativo già strutturato dalle pratiche relazionali dei lavoratori standard, producendo così il dato registrato. Risultato diverso si osserva in relazione alle ore di lavoro effettive settimanali (Tab. 2). In particolare si osserva un rapporto ambivalente tra l'orario settimanale e il clima di lavoro, perché al crescere delle ore di lavoro settimanali, si rileva una riduzione dell'incidenza percentuale dei lavoratori che si collocano nella classe centrale, compensata dalla crescita dell'incidenza percentuale sia di chi si trova in un

clima poco o per niente buono, sia di chi si trova all'estremo opposto in un clima di lavoro molto buono. Dai dati si osserva, infatti, che per i lavoratori che svolgono meno di 25 ore settimanali circa la metà operano in un clima di lavoro buono, mentre circa il 43% ha un clima di lavoro per niente o poco buono e la restante parte (circa il 6%) ha un clima molto buono; per i lavoratori che svolgono più di 25 ore settimanali, si rileva che la quota di chi si colloca nella classe centrale è di circa dieci punti percentuali inferiore che comporta un valore più alto di coloro che si trovano in un clima poco o per niente buono (circa il 51%), ma anche, in misura inferiore, di chi lavora in un clima molto buono (circa l'8%).

**Tab. 2 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per clima di lavoro per ore effettive di lavoro settimanale**

Indice di clima di lavoro	Ore effettive di lavoro settimanali				Totale
	fino a 18	da 19 a 24	da 25 a 36	37 e oltre	
Poco o per niente buono	176	134	416	288	1.014
Buono	200	163	321	237	921
Molto buono	27	18	72	40	157
Totale	403	315	809	565	2.092
	<i>Valori percentuali (%)</i>				
Poco o per niente buono	43,7	42,5	51,4	51,0	48,5
Buono	49,6	51,7	39,7	41,9	44,0
Molto buono	6,7	5,7	8,9	7,1	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Differenze più significative emergono analizzando le caratteristiche del contesto sociale e lavorativo di riferimento, a cominciare dalle tre macro-aree territoriali (Tab. 3). I lavoratori del Sud fanno registrare dei valori relativi all'indice di clima di lavoro migliori rispetto a quanto si registra per i lavoratori della altre due ripartizioni, in particolare rispetto ai lavoratori del Centro. Le differenze emergono chiaramente tra questi due aggregati se si considera che la quota dei lavoratori che hanno un clima di lavoro poco o per niente buono è pari al 53% al Centro e al 45% al Sud, mentre la quota di intervistati che hanno un clima di lavoro molto buono tra i meridionali è pari al 10% a fronte di una quota di solo 4% al Centro. È probabile che alla base di queste divergenze statistiche esistano modelli relazioni differenti, radicati nel più generale ambiente socio-culturale territoriale.

**Tab. 3 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per clima di lavoro e per macro-ripartizione territoriale**

Indice di clima di lavoro	Macro-ripartizioni territoriali (N.)				Macro-ripartizioni territoriali (%)			
	Nord	Centro	Sud	Totale	Nord	Centro	Sud	Totale
Poco o per niente buono	365	379	309	1.053	46,2	53,2	44,9	48,1
Buono	362	303	308	973	45,8	42,5	44,8	44,4
Molto buono	63	31	71	165	8,0	4,3	10,3	7,5
Totale	790	713	688	2.191	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

D'altra parte la dimensione della sede di lavoro in termini di addetti ha un significativo effetto sul clima di lavoro, sia perché si modificano le dinamiche relazioni in funzione del numero degli addetti, sia in relazione a diverse dinamiche organizzative, formali, ma soprattutto informali. Entrando nel dettaglio dei dati si rileva che la distribuzione dei dati peggiori in relazione all'indice di clima di lavoro riguarda i lavoratori nelle sedi medio-piccole (tra i 31 e i 60 addetti), mentre la condizioni di lavoro sono migliori sia quando le sedi sono più piccole (sotto i 31 addetti), sia quando sono più grandi (nelle due classi dimensionali che vanno da 61 fino a 200 addetti). Oltre i 200 dipendenti, invece, si osserva

un peggioramento della distribuzione (comunque migliore rispetto a quella relativa alla classe 31-60 addetti). Se ci concentriamo sulla quota di quelli che hanno un clima di lavoro poco o per niente buono, si rileva che nelle sedi sotto i 30 addetti il 50% dei lavoratori opera in un clima cattivo; tale quota sale al 59% nelle sedi con addetti compresi tra i 31 e i 60, per poi scendere drasticamente al 39% nella classe dimensionale 61-100 addetti e al 38% nella classe 101-200 addetti; infine nelle sedi con oltre 200 addetti la percentuale di lavoratori che opera in un clima poco o per nulla buono torna a salire al 45%. Questi dati si comprendono se si considera che nelle unità di più piccole dimensioni prevalgono modelli relazioni basati sulla conoscenza diretta tra i lavoratori, su una maggiore informalità dei rapporti di lavoro (anche lungo la linea gerarchica) e un più forte controllo sociale non formale. Al crescere del numero degli addetti per unità produttiva, si allenta il controllo sociale, si accrescono gli spazi di interazione formalizzati e si riducono le opportunità di conoscenza diretta dei colleghi, con l'implicazione di un tendenziale accrescimento delle opportunità e delle libertà, ma anche del formalismo e della spersonalizzazione. Dai dati sembra emergere che tale mix di fattori abbia il suo effetto peggiore sul clima di lavoro nelle sedi con un numero di addetti compresi tra i 31 e i 60; mentre il mix vincoli/opportunità relazioni trova il suo massimo effetto positivo tra i 101 e i 200 addetti.

**Tab. 4 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per clima di lavoro e dimensione della sede di lavoro**

Indice di clima di lavoro	Addetti nella sede di lavoro					Totale
	Fino a 30	da 31 a 60	da 61 a 100	da 101 a 200	oltre 200	
Poco o per niente buono	215	328	196	131	91	961
Buono	190	198	264	179	88	919
Molto buono	28	29	40	34	25	156
Totale	433	555	500	344	204	2.036
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Poco o per niente buono	49,7	59,1	39,2	38,1	44,6	47,2
Buono	43,9	35,7	52,8	52,0	43,1	45,1
Molto buono	6,5	5,2	8,0	9,9	12,3	7,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

In parte legata anche alla dimensione della sede di lavoro, è la presenza della rappresentanza sindacale che, come si osserva dai dati, quando c'è contribuisce decisamente a definire un ambiente con un migliore clima di lavoro. Dai dati si osserva che dove c'è rappresentanza sindacale i lavoratori operano per il 46% in clima di lavoro poco o per niente buono, per un altro 46% in un clima buono e nell'8% dei casi in un clima molto buono. Nel caso dei lavoratori che operano senza rappresentanza sindacale, il clima di lavoro è poco o per niente buono per il 54%, mentre è buono per il 41% e risulta molto buono solo per il 5% (Tab. 5).

**Tab. 4 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per clima di lavoro e dimensione della sede di lavoro**

Indice di clima di lavoro	Presenza rappresentanza sindacale (n.)		Totale	Presenza rappresentanza sindacale (%)		Totale
	Si	No		Si	No	
	clima poco o per niente buono	747	306	1.053	46,0	54,1
clima buono	743	230	973	45,7	40,6	44,4
clima molto buono	135	30	165	8,3	5,3	7,5
Totale	1.625	566	2.191	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

### 3.2. Lo stress psico-fisico sul lavoro

Le analisi più recenti delle trasformazioni del lavoro convergono sulla tesi dell'intensificazione del lavoro<sup>17</sup> che si esprime, tra l'altro, in un coinvolgimento sempre più intenso dei lavoratori ai processi produttivi, attraverso la messa a valore dei flussi comunicativi e, in ultima istanza, della propria soggettività. Questo aspetto risulta di particolare rilevanza nei processi di produzione e riproduzione della conoscenza e nelle attività di servizio connesse, ma in questi settori il rapporto tra intensificazione del lavoro e condizioni di lavoro, in particolare dei livelli di stress, non è scontato (come invece avviene in settori dove la componente materiale di sforzo è dominante), in quanto è mediato da diversi fattori di natura organizzativa (coordinamento, controllo, gruppi di lavoro, etc.) che ne rendono incerti gli effetti. A questo fine i dati della ricerca empirica possono chiarire gli effetti sullo stress psico-fisico dei lavoratori dei processi di ristrutturazione in corso.

Il livello di stress psico-fisico è stato indagato attraverso la rilevazione della frequenza con cui si presentano le seguenti situazioni di affaticamento, di sforzo e di tensione, sia dal punto di vista fisico che mentale: (a) sentirsi "vuoto/a" a fine giornata lavorativa; (b) essere motivato/a per svolgere al meglio il lavoro; (c) stancarsi con facilità durante il lavoro; (d) sentirsi isolato sul lavoro; (e) ritenere di avere energia a sufficienza per realizzare tutti gli obiettivi; (f) sentire di svolgere correttamente il lavoro. La informazioni raccolte su ognuna di queste situazioni sono state sintetizzate anche in questo caso in un indice additivo che esprime il livello di stress psico-fisico a cui è sottoposto il lavoratore.

Nel complesso i dati evidenziano un quadro generale del settore da questo punto di vista positivo, in quanto per più di due terzi del campione (il 69%) si rileva una situazione di stress basso, per il 23%, invece, si registra un livello di stress alto e, infine, per una quota minoritaria, pari all'8%, si registrano la situazione di maggiore criticità, in quanto si tratta di lavoratori che operano in una condizione di stress molto elevato. Guardando ai singoli fattori che compongono l'indice è possibile rintracciare quali sono le principali aree di tensione fisica e psicologia. Dai dati si rileva che la dimensione più critica è quella della motivazione: circa il 27% afferma che mai o raramente è motivato a svolgere al meglio il proprio lavoro. In secondo ordine, è la stanchezza fisica ad aumentare lo stress dei lavoratori: il 25% circa del campione afferma che spesso o molto spesso si stanca facilmente durante il lavoro. Segue, poi, la sensazione di sentirsi "svuotati" alla fine della giornata lavorativa che è molto frequente per circa il 20% del campione, mentre una quota pari al 16% dichiara di sentirsi spesso o molto spesso isolato sul lavoro. Anche se meno rilevanti in termini di stress, circa il 12% del campione ritiene di avere raramente le energie sufficienti per realizzare tutti i propri compiti lavorativi e, infine, un 5% dei lavoratori poche volte o mai sente di svolgere correttamente il proprio lavoro.

Passando ad un'analisi per comparto (Graf. 2) si rileva che nella scuola esiste una situazione diversificata tra i lavoratori ATA e i docenti. Il gruppo dei lavoratori ATA è quello meno esposto a situazioni di stress lavorativo, il 74% ha un livello di stress basso, il 20% ha un livello di stress alto e, soprattutto, solo 5% opera in una situazione di stress molto alto. Nel caso dei docenti, invece, si osserva una più elevata incidenza percentuale di lavoratori che operano in condizioni di elevato stress psico-fisico (il 10%), per i quali si registra un'incidenza negativa molto elevata della demotivazione, probabilmente dovuto

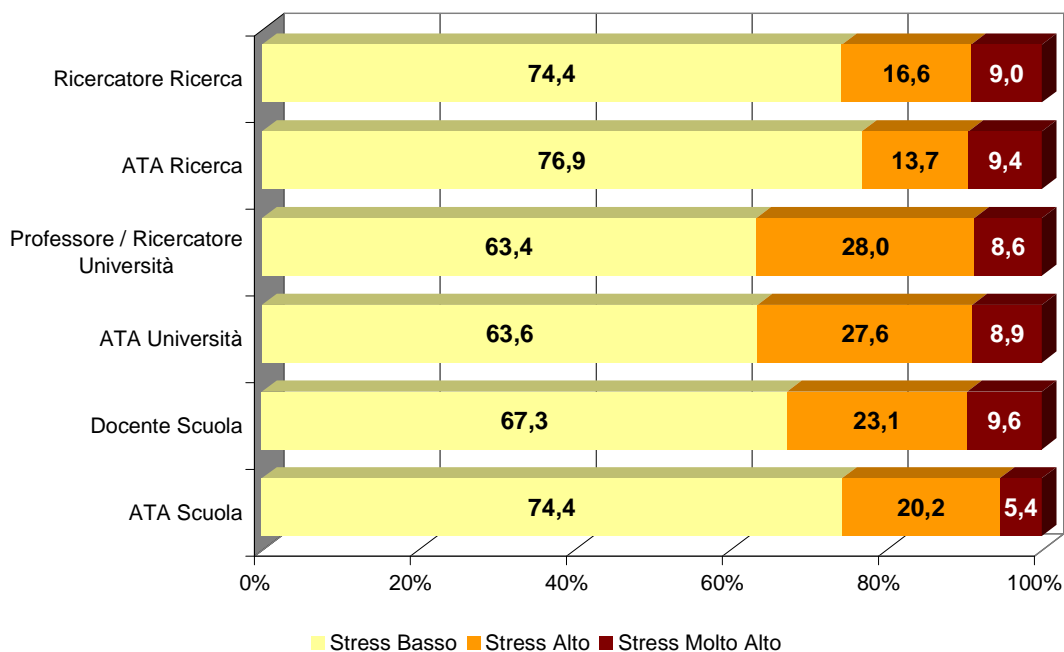
---

<sup>17</sup> Si veda in particolare la tesi sviluppata da Dore R., *Il lavoro nel mondo che cambia*, il Mulino, Bologna, 2005; e il volume, anche se datato, di Gallino L., *Se tre milioni vi sembran pochi. Sui modi per combattere la disoccupazione*, Einaudi, Torino, 1998.

all'assenza di riconoscimento del proprio ruolo professionale e sociale<sup>18</sup>. Come è stato scritto in relazione alla *questione docente*, "a fronte di una trasformazione della scuola che richiede docenti con caratteristiche di *professionisti all'interno di un'organizzazione* [...] prevale una concezione di funzionariale, in cui un egualitarismo ideologico agisce come elemento demotivante per i singoli, e dequalificante per la scuola"<sup>19</sup>.

Nel comparto università, i dati evidenziano che rispetto agli altri gruppi di lavoratori, nell'università il livello di stress è più elevato: la quota dei lavoratori che hanno un livello di stress alto sono ben il 28%, mentre una quota del 9% vive una condizione di lavoro di stress molto elevato. Si osserva, inoltre, che i lavoratori ATA e i professori/ricercatori hanno una simile esposizione a condizioni di stress. Ciò si evince dalla distribuzione dei lavoratori rispetto all'indice di stress psico-fisico che è essenzialmente uguale. Nel comparto ricerca si osserva una situazione ancora diversa rispetto agli altri due comparti. Si tratta, infatti, di un comparto prevalentemente a basso livello di stress (77% per i lavoratori ATA e 75% per i ricercatori), con l'eccezione di una quota, pari al 9%, che è fortemente stressata.

**Graf. 2 – Indice stress psico-fisico per comparto e attività lavorativa dei lavoratori intervistati (valori %)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Guardando ai livelli di stress in relazione alle caratteristiche individuali dei lavoratori, si rileva che non ci sono significative differenze di genere. Le donne e gli uomini hanno livelli di stress sostanzialmente simili; solo di un punto percentuale più elevata è la quota di donne che si trovano nelle classi di stress alto e molto alto.

<sup>18</sup> Dai risultati della seconda indagine IARD sugli insegnanti, emerge una contraddizione tra una condizione percepita di impiegato come tanti altri o, secondariamente di funzionario pubblico, e l'auto-definizione come professionista e come persona socialmente impegnata; si veda Cavalli A. (a cura di), *Gli insegnanti nella scuola che cambia. Seconda indagine IARD sulle condizioni di vita e di lavoro nella scuola italiana*, il Mulino, Bologna, 2000.

<sup>19</sup> Besozzi E., Giovannini G., Ribalzi L., Scanagatta S., "Anni di scuola in salita", in Amendola G. (a cura di), *Anni in Salita. Speranze e paure degli italiani*, Franco Angeli, 2004, p 165.

Guardando ai diversi gruppi d'età, si rileva che i gruppi estremi si differenziano dai gruppi di età centrale, infatti, tra i più giovani c'è un valore più elevato delle persone sottoposte ad elevato livello di stress, mentre tra i gruppi dei più anziani si registra un più elevato valore nella percentuale con bassi livelli di stress. Analizzando i dati, tuttavia, si riscontrano divari che non sono molto ampi: si rileva, infatti, che sotto i 35 anni, la quota delle persone sottoposte a un livello di stress molto alto è del 12%, rispetto ad un valore medio dell'8%; mentre per i lavoratori con età compresa tra i 55 e 64 anni, si registra una più elevata incidenza delle persone che si trovano in una condizione di basso stress, pari al 72%, rispetto ad un valore medio del 69% (Tab. 6).

**Tab. 6 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per indice di stress e classi d'età**

Indice stress psico-fisico	Classi d'età (anni)					Totale
	fino a 34	da 35 a 44	da 45 a 54	da 55 a 64	65 e oltre	
Stress Basso	306	450	448	274	17	1.495
Stress Alto	102	148	161	78	3	492
Stress Molto Alto	54	50	50	31	0	185
Totale	462	648	659	383	20	2.172
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Stress Basso	66,2	69,4	68,0	71,5	85,0	68,8
Stress Alto	22,1	22,8	24,4	20,4	15,0	22,7
Stress Molto Alto	11,7	7,7	7,6	8,1	0,0	8,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Guardando ai livelli di stress per titolo di studio si rileva che il gruppo dei diplomati è maggiormente concentrato nella classe di stress più bassa ed è in una condizione migliore rispetto agli altri due gruppi. Si osserva, inoltre, che tra i lavoratori con titoli di studio universitari o superiori, la quota di coloro che operano in condizione di elevato stress è la più alta, attestandosi al 9%; mentre tra coloro che hanno un titolo di studio basso, è relativamente più alta la quota dei lavoratori che subiscono un livello di stress alto che è pari al 32%, rispetto al 23% tra chi ha i titoli di studio elevati, e il 21% tra i diplomati (Tab. 7).

**Tab. 7 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per indice di stress titolo di studio**

Indice stress psico-fisico	Titolo di studio (n.) *			Totale	Titolo di studio (%) *			Totale
	Basso	Medio	Alto		Basso	Medio	Alto	
Stress Basso	93	465	940	1.498	62,4	72,4	67,8	68,8
Stress Alto	47	132	315	494	31,5	20,6	22,7	22,7
Stress Molto Alto	9	45	131	185	6,0	7,0	9,5	8,5
Totale	149	642	1.386	2.177	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

(\*) Basso: Licenza elementare, media e qualifica professionale; Medio: Diploma superiore; Alto - Laurea breve, laurea e titoli post-lauream

Dal punto di vista territoriale, si rilevano delle sensibili differenze, in quanto i lavoratori del Sud fanno registrare dei livelli di stress più elevati rispetto agli altri due aggregati territoriali. Riprendendo le cifre, al Sud i lavoratori che hanno un livello di stress alto sono pari al 26% e un altro 10% ha livelli di stress molto alti; al Nord, invece, questi valori sono rispettivamente del 23% e del 9% e al Centro, dove si registrano i livelli più bassi di stress, si registra un elevato stress per il 20% dei lavoratori e per il 6% un stress molto elevato.



Entrando nel dettaglio delle caratteristiche del rapporto di lavoro, emerge una forte differenza nei livelli di stress tra i lavoratori atipici e quelli standard. Per questi ultimi si registra una più elevata incidenza della classe di stress più bassa: mentre il 71% dei lavoratori standard lavora in una condizione di stress basso, tra gli atipici tale quota, pur rimanendo alta, si riduce al 63%, e tale differenza si riverbera nella classe di stress opposta, dove i lavoratori che operano con livelli di stress molto alti sono pari al 7% tra chi ha un rapporto di lavoro standard a fronte di un valore che raggiunge il 13% tra gli atipici. È evidente che in relazione anche a condizioni di lavoro simili ai lavoratori standard, l'atipicità del rapporto contrattuale implica una maggiore sensibilità a spinte produttiviste della gerarchia (che in certi casi si esprimono in una situazione di vera e propria ricattabilità) e una maggiore pressione psicologica (si pensi ad esempio alle scadenze contrattuali, ai rinnovi contrattuali, ai ritardi nei pagamenti, etc.), che alimenta uno stato di "ansietà"<sup>20</sup> che innalza i livelli di stress<sup>21</sup>.

Una variabilità meno lineare del livello di stress si osserva rispetto alla dimensione della sede di lavoro in termini di addetti: nelle sedi di più piccole dimensioni si registrano situazione di stress abbastanza alto, in particolare nella classe dimensionale 31-60 addetti, dove la quota di lavoratori a stress molto alto è del 26% e quella a stress molto basso è pari al 10%. Nelle classi dimensionali successive, oltre i 60 addetti, la distribuzione dell'indice migliora progressivamente, fino al limite dei 400 addetti, oltre questa soglia si registra uno spostamento significativo della distribuzione verso le due classi di stress elevato, segnando la situazione di stress più problematica (Tab. 8).

**Tab. 8 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per indice di stress e dimensione della sede di lavoro**

Indice stress psico-fisico	Addetti nella sede di lavoro						Totale
	fino a 30	da 31 a 60	da 61 a 100	da 101 a 200	da 201 a 400	oltre i 400	
Stress Basso	296	350	352	246	70	69	1.383
Stress Alto	88	139	111	74	11	38	461
Stress Molto Alto	48	54	37	21	4	14	178
Totale	432	543	500	341	85	121	2.022
	<i>Valori percentuali (%)</i>						
Stress Basso	68,5	64,5	70,4	72,1	82,4	57,0	68,4
Stress Alto	20,4	25,6	22,2	21,7	12,9	31,4	22,8
Stress Molto Alto	11,1	9,9	7,4	6,2	4,7	11,6	8,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Analizzando i livelli di stress in relazione alle ore di lavoro settimanali effettive non si osservano significative differenze nella distribuzione per livello di stress, segnalando che l'orario, più o meno lungo di lavoro, non incide significativamente. Di maggiore rilevanza, risultano, invece, le differenze nel livello di stress in relazione al reddito netto percepito. L'analisi evidenzia che per i lavoratori con redditi più bassi le classi di stress più elevate registrano valori più alti. È ipotizzabile che il livello ridotto di gratificazioni monetarie incida a livello psicologico soprattutto sul livello di motivazione. Nelle altre classi di reddito ci

<sup>20</sup> Il riferimento alle condizioni di "ansietà" generate dalla flessibilità è tratto dal volume di Sennett R., *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Feltrinelli, Milano, 2001, a cui si rimanda per una trattazione esaustiva.

<sup>21</sup> A risultati analoghi sulla tematica dello stress lavorativo arriva la recente ricerca campionaria condotta da Maria Carolina Brandi dell'Irpps-Cnr sui ricercatori impiegati con contratti atipici presso le università e gli enti pubblici di ricerca, (Brandi M. C., *Portati dal vento. Il nuovo mercato del lavoro scientifico: ricercatori più flessibili o più precari?*, Odradek Edizioni, Roma, 2006).

sono condizioni di minore stress, probabilmente per un migliore mix tra impegno, responsabilità e gratificazioni monetarie. Dai dati si rileva infatti che sotto per i lavoratori con un reddito sotto i 1.000 euro netti al mese, che la quota di lavoratori in condizioni stress alto è pari al 25% a cui si aggiunge un altro 15% in condizioni di stress molto alto. Nel complesso si tratta di un gruppo di lavoratori che insieme arrivano al 40%, mentre nelle altre classi di reddito la sommatoria dei lavoratori esposti a condizioni di stress elevato e molto elevato si aggira intorno al 31%, circa 9 punti percentuali in meno (Tab. 9).

Passando a questioni di ordine organizzativo ed in particolare osservando come varia la distribuzione dell'indice di stress psico-fisico in relazione alle diverse modalità di definire gli obiettivi lavorativi e le modalità di organizzare le mansioni. Su entrambi gli aspetti si osserva che la migliore distribuzione dell'indice di stress si registra nelle situazioni in cui gli obiettivi del lavoro e l'organizzazione delle mansioni vengono definiti dal gruppo di lavoro, rispetto sia a quando ci sono meccanismi formali o gerarchici, sia rispetto a quanto vengono definiti personalmente dal lavoratore stesso. La quota di lavoratori che operano con livelli bassi di stress si attesta al 73% nel caso della definizione degli obiettivi e del 74% nel caso dell'organizzazione delle mansioni, rispetto ad un valore medio del 69%. In termini più generali i dati segnalano che i gruppi di lavoro, limitatamente alla regolazione della scelta degli obiettivi e dell'organizzazione delle mansioni, costituisce uno strumento organizzativo di contenimento dello stress psico-fisico<sup>22</sup>.

**Tab. 9 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per indice di stress e reddito mensile netto (migliaia di €)**

Indice stress psico-fisico	Reddito mensile netto (000 €) (n.)					Reddito mensile netto (000 €) (%)				
	Fino a 1	da 1 a 1,5	da 1,5 a 2	oltre 2	Totale	Fino a 1	da 1 a 1,5	da 1,5 a 2	oltre 2	Totale
Stress Basso	198	804	291	129	1.422	60,4	70	69,3	70,1	68,4
Stress Alto	81	251	108	38	478	24,7	21,9	25,7	20,7	23
Stress Molto Alto	49	93	21	17	180	14,9	8,1	5	9,2	8,7
Totale	328	1.148	420	184	2.080	100	100	100	100	100

Fonte: Indagine IRES, 2008.

In relazione alla rappresentanza sindacale si registra un dato abbastanza inaspettato, infatti, in relazione alla presenza della rappresentanza sindacale non si modifica la quota dei lavoratori che lavorano in una condizione di stress basso, mentre invece si rileva una differenza nella quota di lavoratori in situazioni di stress alto e molto alto. A differenza di quello che si potrebbe attendere quando c'è una rappresentanza sindacale la quota di coloro che operano in una situazione con livello di stress molto alto raggiunge il 10% a fronte del 4% dove non c'è la rappresentanza sindacale; al contrario è più contenuta l'incidenza della condizioni di stress alto che dove c'è una rappresentanza sindacale e coinvolge il 21% dei lavoratori, mentre dove la rappresentanza non c'è, tale quota sale al 28%. È probabile che l'azione sindacale non riesca ad incidere sugli aspetti motivazioni del lavoratore, che rappresentano in primo aspetto di stress, o sulle situazioni estreme di stress molto elevato.

<sup>22</sup> Indicazioni simili emergono dal filone di studi classico sulla *Quality of Working Life* e il più recente dibattito sul *Team Work* nel filone di studi sulla *Lean Production* e il modello giapponese.

### 3.3. Le condizioni di lavoro

L'analisi delle condizioni di lavoro risulta particolarmente rilevante in un settore attraversato in anni recenti da continue ristrutturazioni, non sempre coerenti, che hanno interessato, in modi e tempi diversi, i comparti scuola, università e ricerca. La ridefinizione delle strutture organizzative, dei ruoli, dei compiti e così via ha generato spesso disorientamenti nelle pratiche lavorative e, più in generale un impatto sulle condizioni di lavoro a priori non prevedibile.

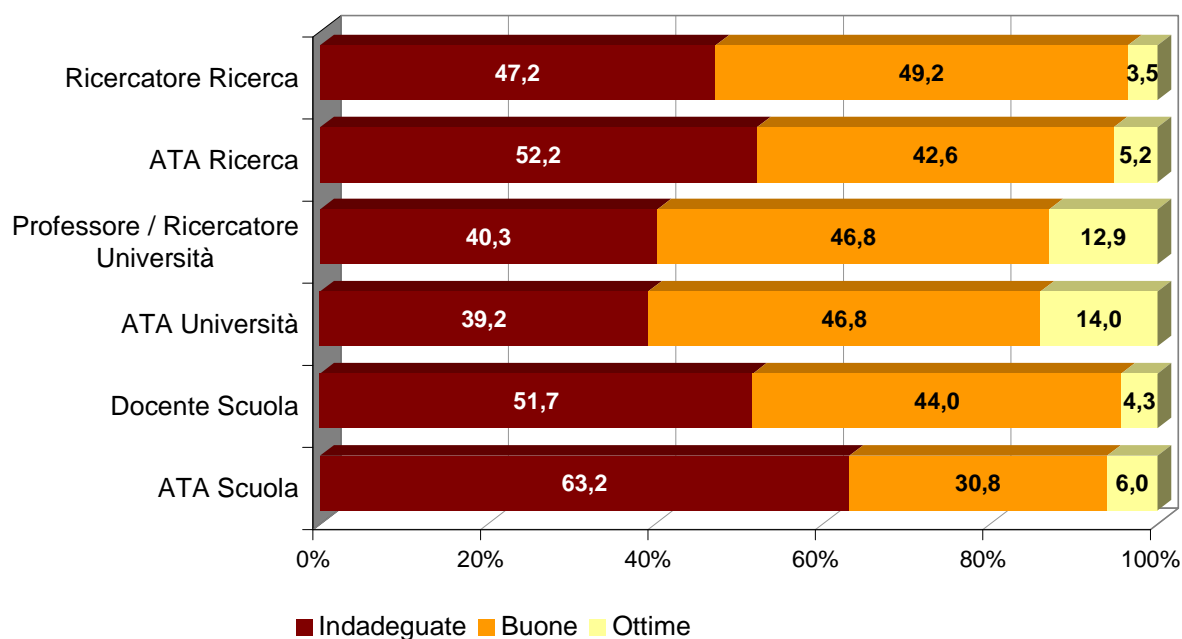
Anche per l'analisi delle condizioni di lavoro è stato elaborato un indice additivo che esprime sinteticamente le affermazioni dei lavoratori rispetto ai contenuti della propria attività lavorativa e alle condizioni in cui viene svolta. Questi aspetti sono stati indagati chiedendo al lavoro di esprimere quanto concordava con sette affermazioni riguardanti il suo lavoro, che sono: (a) nel suo lavoro bisogna saper trovare soluzioni a problemi sempre nuovi; (b) il suo lavoro prevede che si occupi di cose diverse; (c) il suo lavoro richiede di fare le cose molto velocemente; (d) durante il lavoro è sottoposto a richieste tra loro contrastanti; (e) il suo lavoro richiede lunghi periodi d'intensa concentrazione sul compito; (f) i suoi compiti vengono spesso interrotti prima di essere completati e debbono essere riconsiderati successivamente; (g) il dover aspettare il lavoro svolto da altre persone spesso rallenta la sua attività.

Dall'elaborazione dell'indice sulle condizioni di lavoro emerge che il 50% degli intervistati lavora in condizioni di lavoro inadeguate, mentre il 42% opera in condizioni di lavoro buone e, una piccola quota pari al 7%, si trova in condizioni molto buone. Analizzando l'influenza dei singoli fattori, soffermandoci su quelli che più di altri contribuiscono alla degradazione delle condizioni di lavoro, si rileva che i lavoratori ritengono inadeguati principalmente fattori che riguardano la direzione, il coordinamento e l'organizzazione del lavoro, generando frammentarietà, inerzie, ridondanza e rallentamenti nell'attività: dai dati emerge che ben il 72% del campione è abbastanza o molto d'accordo nel ritenere che spesso i compiti vengono interrotti prima della loro conclusione e riconsiderati successivamente; il 66% è abbastanza o molto d'accordo nel ritenere che il proprio lavoro sia sottoposto a richieste tra loro contrastanti; e il 63% è abbastanza o molto d'accordo nel ritenere che la propria attività sia rallentata dal dover aspettare il lavoro svolto da altre persone. In secondo ordine, l'inadeguatezza delle condizioni di lavoro è da attribuire a fattori che riguardano i ritmi e l'intensità di lavoro, infatti, il 50% dei lavoratori intervistati è abbastanza o molto d'accordo nel ritenere che il proprio lavoro richiede di fare le cose molto velocemente e il 30% del campione ritiene che il proprio lavoro richieda lunghi periodi d'intensa concentrazione sul compito. Meno problematici risultano fattori che riguardano la varietà e la ricchezza dell'attività lavorativa, tuttavia il 34% dei lavoratori è poco o per niente d'accordo nel ritenere che nel proprio lavoro si occupi di cose diverse e il 21%, invece, è poco o per niente d'accordo nel ritenere che nel proprio lavoro bisogna trovare soluzioni a problemi sempre diversi. In altri termini la maggior parte del campione ritiene che il proprio lavoro non sia monotono, presenti una certa varietà e stimoli sempre diversi.

Analizzando i dati per comparto e attività lavorativa, si rilevano significative differenze nelle condizioni di lavoro (Graf. 3). Il comparto che presenta la distribuzione migliore riguarda l'università, sia per quanto riguarda gli ATA, sia per quanto riguarda i ricercatori e i professori che fanno registrare valori simili, leggermente migliori per gli ATA. In cifre si rileva che per la maggioranza dei lavoratori, pari al 47%, le condizioni di lavoro sono buone, mentre per una quota che si aggira intorno al 40% le condizioni sono inadeguate, mentre operano in condizioni di lavoro ottime il 14% degli ATA e il 13% dei professori/ricercatori. È un risultato che si comprende se si considerano i più elevati livelli di partecipazione alla gestione e all'organizzazione del lavoro e i più ampi margini di

autonomia nello svolgimento della propria attività. Sensibilmente peggiori sono i dati che riguardano il comparto scuola, in particolare per i lavoratori ATA. Per questo gruppo di lavoratori la quota di quelli che operano in condizioni di lavoro inadeguate è del 63% (valore più elevato considerando tutti i gruppi professionali), mentre tra i docenti tale valore si attesta al 52%; hanno condizioni di buone di lavoro il 31% degli ATA e il 44% dei docenti, mentre tra quelli che hanno ottime condizioni di lavoro rientrano il 6% degli ATA e il 4% dei docenti. In questo settore pesano molto le inadeguatezze organizzative in termini di direzione e coordinamento, soprattutto per le condizioni di lavoro dei docenti, mentre per gli ATA, i dati così chiaramente negativi si comprendono se si tiene conto che il lavoro è meno vario e stimolante rispetto agli altri gruppi considerati. Nel comparto ricerca, si osserva una condizione intermedia, rispetto agli altri due comparti già analizzati, e con un rapporto tra ATA e ricercatori simile a quello che si riscontra tra gli ATA scuola e i docenti. In cifre infatti si osserva che tra gli ATA è più elevata sia la quota di lavoratori che ha condizioni di lavoro inadeguate (52% rispetto al 47% dei ricercatori), sia quella di coloro che hanno ottime condizioni di lavoro (5% rispetto al 4% dei ricercatori). Per i ricercatori al contrario è più ampia la quota dei lavoratori che si trovano in condizioni di lavoro buone (49% rispetto a 43% degli ATA).

**Graf. 3 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per condizioni di lavoro, comparto e attività lavorativa (%)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Analizzando le variazioni dell'indice delle condizioni di lavoro in relazione alle variabili socio-anagrafiche individuali si osserva che non ci sono differenze per genere nella distribuzione per le condizioni di lavoro. Al contrario considerando l'età, si rilevano delle significative differenze. Sotto i 35 anni, infatti, si registra una più bassa incidenza di lavoratori che si trovano in buone condizioni di lavoro, compensata sia, verso il basso, dai lavoratori che si trovano in condizioni di lavoro inadeguate (52%), sia, verso l'alto, da coloro che si trova in ottime condizioni di lavoro (8%). Si tratta del più elevato valore percentuale sia nel primo che nel secondo caso, evidenziando una sorta di polarizzazione delle condizioni di lavoro tra i più giovani. Escludendo la fascia d'età dei giovani adulti, si rileva che oltre i 35 anni, all'avanzare dell'età della distribuzione si osserva una lieve crescita della percentuale di persone che si trovano in condizioni di lavoro inadeguate:

questo valore passa da 48% (35-44 anni), a 51% (45-55 anni) e poi a 52% (55-64 anni), mentre la quota di coloro che si trovano in buone condizioni passa tra le diverse classi da 45%, a 43% e poi 41% (Tab. 10). Ciò può essere legato a diversi fattori, quali l'affaticamento, la difficoltà d'adattamento ai cambiamenti organizzativi, alla difficoltà a trovare le motivazioni, al rapporto con la gerarchia, che si sviluppano con l'avanzare dell'età.

**Tab. 10 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per condizioni di lavoro e classi d'età**

Indice condizioni di lavoro	Classi d'età (anni)					Totale
	fino a 34	da 35 a 44	da 45 a 54	da 55 a 64	65 e oltre	
Inadeguate	240	318	329	200	7	1.094
Buone	183	296	280	158	7	924
Ottime	39	42	41	23	6	151
Totale	462	656	650	381	20	2.169
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Inadeguate	51,9	48,5	50,6	52,5	35,0	50,4
Buone	39,6	45,1	43,1	41,5	35,0	42,6
Ottime	8,4	6,4	6,3	6,0	30,0	7,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Significative differenze si rilevano analizzando le condizioni di lavoro in relazione al titolo di studio dei lavoratori. Dai dati si osserva che ai titoli di studio più elevati corrispondono distribuzioni per condizioni di lavoro con più elevata incidenza di condizioni buone e ottime, probabilmente perché ai diversi titoli di studio corrispondono lavori intrinsecamente diversi. Si osserva, infatti, che tra i lavoratori con più basso titolo di studio c'è una prevalenza di persone che lavorano in condizioni di lavoro inadeguate e al passaggio verso i titoli di studio più elevati la distribuzione si sposta chiaramente verso le condizioni di lavoro buone e ottime: le condizioni di lavoro sono inadeguate per il 72% dei lavoratori con titolo di studio basso, il 58% dei diplomati e il 45% di coloro che hanno un titolo universitario o superiore. Operano, invece, in buone condizioni solo il 25% dei lavoratori con titolo di studio basso, mentre tale quota sale al 36% tra i diplomati e raggiunge il 48% tra chi ha un titolo universitario o superiore. Anche osservando la quota dei lavoratori che hanno ottime condizioni di lavoro, si rileva che tra i lavoratori con titolo di studio basso sono pari al 3%, mentre tra i diplomati raddoppiano, attestandosi al 6%, e tra coloro che hanno un titolo universitario arrivano al valore di 8% (Tab. 11).

**Tab. 11 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per condizioni di lavoro e titolo di studio**

Indice condizioni di lavoro	Titolo di studio (n.) *				Titolo di studio (%) *			
	Basso	Medio	Alto	Totale	Basso	Medio	Alto	Totale
Inadeguate	106	377	614	1.097	72,1	57,6	44,7	50,5
Buone	36	236	654	926	24,5	36,1	47,6	42,6
Ottime	5	41	105	151	3,4	6,3	7,6	6,9
Totale	147	654	1.373	2.174	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

(\*) Basso: Licenza elementare, media e qualifica professionale; Medio: Diploma superiore; Alto - Laurea breve, laurea e titoli post-lauream

Dal punto di vista territoriale i dati sono abbastanza simili fatta eccezione per il fatto che tra i lavoratori delle regioni del Nord si osserva un valore anomalo di lavoratori che si trovano in condizioni di lavoro inadeguate. Questi ultimi sono pari a 58%, mentre tra i lavoratori del Centro e del Sud tale valore è rispettivamente pari al 47% e al 46%.

Considerando il rapporto contrattuale, si rileva che tra i lavoratori standard e i lavoratori atipici non ci sono particolari grandi differenze in termini di condizioni di lavoro. L'unica eccezione che si osserva dai dati riguarda una più elevata quota di lavoratori che si trovano in ottime condizioni di lavoro: mentre tra i lavoratori standard si tratta del 6%, tra gli atipici questo gruppo raggiunge il 9%. Probabilmente si tratta di una piccola quota di lavoratori "forti" che utilizzano la flessibilità contrattuale a loro vantaggio per garantirsi, tra l'altro, anche condizioni di lavoro più vicine alle loro esigenze.

Più variegata si presentano le condizioni di lavoro in rapporto al numero di addetti nella sede di lavoro. Nelle sedi con un numero di addetti più ridotto, si registrano distribuzioni peggiori in relazione alle condizioni di lavoro: sotto i 60 dipendenti, infatti, l'incidenza di lavoratori con condizioni di lavoro inadeguate è molto alta (56%-57%); oltre i 60 addetti, invece, tale valore è sempre più basso, anche se prima si riduce al 42% nella classe 61-100 addetti, poi sale al 48% nella classe dimensionale 101-200 addetti, per poi ridursi nuovamente a 45%, tra 201-400 addetti, e poi al 35% nelle sedi con oltre 400 addetti. Al di là delle variazioni puntuali dei dati, la principale indicazione che emerge dai dati è il livello relativamente peggiore delle condizioni di lavoro nelle sedi con un numero ridotto di addetti.

**Tab. 12 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per condizioni di lavoro e dimensioni della sede di lavoro**

Indice condizioni di lavoro	Addetti nella sede di lavoro						Totale
	fino a 30	da 31 a 60	da 61 a 100	da 101 a 200	da 201 a 400	oltre i 400	
Inadeguate	242	311	208	164	39	42	1.006
Buone	159	197	251	155	44	62	868
Ottime	23	42	38	24	3	17	147
Totale	424	550	497	343	86	121	2.021
	<i>Valori percentuali (%)</i>						
Inadeguate	57,1	56,5	41,9	47,8	45,3	34,7	49,8
Buone	37,5	35,8	50,5	45,2	51,2	51,2	42,9
Ottime	5,4	7,6	7,6	7,0	3,5	14,0	7,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Una più netta relazione esiste tra le condizioni di lavoro e il reddito netto percepito. Come si può osservare dai dati elaborati (Tab. 13) al crescere del reddito percepito la quota di lavoratori che si trovano in condizioni di lavoro inadeguata decresce, mentre aumenta quella dei lavoratori che si trovano in ottime condizioni. I dati raccolti che le condizioni di lavoro sono inadeguate per il 60% dei lavoratori che hanno un reddito mensile netto sotto i 1.000 euro; tale valore scende al 54% per quelli che guadagnano tra 1.000 e 1.500; scende ancora al 38% per i lavoratori con reddito tra 1.500 e 2.000 euro e oltre i 2.000 si attesta al 37%.

**Tab. 13 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per condizioni di lavoro e reddito mensile netto (migliaia di €)**

Indice condizioni di lavoro	Reddito mensile netto (000 €) (n.)					Reddito mensile netto (000 €) (n.)				
	Fino a 1	da 1 a 1,5	da 1,5 a 2	oltre 2	Totale	Fino a 1	1,5	da 1,5 a 2	oltre 2	Totale
Inadeguate	197	625	157	66	1.045	60,1	54,3	37,6	36,7	50,3
Buone	107	458	234	91	890	32,6	39,8	56,0	50,6	42,9
Ottime	24	68	27	23	142	7,3	5,9	6,5	12,8	6,8
Totale	328	1.151	418	180	2.077	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Si tratta di un dato che non sorprende se si tiene conto che nel nostro sistema di retribuzioni - come nella maggior parte dei sistemi occidentali<sup>23</sup> - chi esercita le professioni intrinsecamente più gradevoli è anche chi guadagna di più per farlo. I dati del nostro campione, riflettendo il dato strutturale del rapporto inverso tra condizioni di lavoro e livello di retribuzione, rilevano l'assenza di quello che nell'Inghilterra della prima industrializzazione veniva chiamato il «*premio di calore e di pericolo*» in accordo ad un principio di giustizia collettivo per cui il lavoro più è sgradevole, più dovrebbe essere retribuito.

Non si rilevano divergenze nella distribuzione per condizioni di lavoratori in funzione della presenza della rappresentanza sindacale, mentre risulta rilevante la modalità organizzativa prevalente per la definizione degli obiettivi e l'organizzazione delle mansioni. Dall'analisi della distribuzione dell'indice delle condizioni di lavoro evidenzia risultati conformi sia rispetto alla definizione degli obiettivi, sia rispetto all'organizzazione delle mansioni: dove questi aspetti vengono definiti o dal gruppo di lavoro o personalmente si registrano valori percentuali più elevati per le condizioni di lavoro "buone" e "ottime"; risultati meno positivi si osservano quando è il superiore a svolgere queste funzioni o invece esse sono affidate ad atti formali. Andando ai dati, hanno condizioni di lavoro buone o ottime il 56% dei lavoratori i cui obiettivi vengono definiti dal gruppo, il 56% di chi definisce personalmente gli obiettivi, il 48% dei lavoratori i cui obiettivi vengono definiti dal suo superiore e il 42% di chi riceve obiettivi da atti formali. Stesso risultato si osserva guardando all'organizzazione delle mansioni. Questo risultato, espresso in altri termini, evidenzia che le condizioni di lavoro sono migliori quando ci sono spazio di autonomia per il lavoratore in merito all'organizzazione del lavoro e alla definizione degli obiettivi, oppure quando questi aspetti sono (co)definiti col gruppo di lavoro in spazi di partecipazione e contrattazione.

### **3.4. La dirigenza e il rapporto con i lavoratori**

Come visto dall'analisi compiuta sulle condizioni di lavoro, la direzione rappresenta un elemento di criticità nella misura in cui non riesce ad indirizzare, coordinare e interagire efficacemente con i lavoratori. Si tratta, probabilmente, di tracce di un fase di crisi della funzione dirigenziale nei settori da noi considerati (ma più in generale per tutti i dirigenti della pubblica amministrazione), che si trovano a dover fronteggiare una ristrutturazione di ruoli e funzioni, ispirata al *New Public Management*. Le tensioni e le inerzie prodotte dai processi di cambiamento in corso nella dirigenze hanno effetti sui loro sottoposti e collaboratori. Su questo aspetto ci soffermeremo nell'analizzare le opinioni dei lavoratori sulla propria dirigenza e sul loro modo di operare.

L'analisi del rapporto tra i lavoratori e la dirigenza o gli organi accademici, nel caso del comparto università, è stata sviluppata sulla base delle opinioni degli intervistati in merito al modo di operare dei dirigenti e al loro orientamento verso i lavoratori sottoposti. In particolare si è chiesto agli intervistati di esprimere il loro grado di accordo rispetto ad una batteria di affermazioni relativa agli organi dirigenziali: (a) la dirigenza si preoccupa del benessere dei suoi sottoposti/collaboratori; (b) la dirigenza presta attenzione a quanto dice il lavoratore; (c) la dirigenza è ostile al lavoratore; (d) la dirigenza aiuta il lavoratore a portare a termine il lavoro; (e) la dirigenza riesca a far lavorare bene la gente assieme. Le

---

<sup>23</sup> Dore R, *Il lavoro nel mondo che cambia*, op. cit, pp. 38-39.

risposte ottenute su ogni singola affermazione sono state elaborate in un indice additivo che esprime sinteticamente il rapporto tra i lavoratori e i propri organi dirigenziali.

Come già era emerso in relazione alle condizioni di lavoro, i dati relativi al rapporto con la dirigenza rappresenta un aspetto problematico, infatti, i dati elaborati nell'indice sintetico descrivono una situazione generale in cui per il 58% i propri dirigenti hanno un rapporto mediocre con i propri sottoposti, per il 39% tale rapporto è buono e soltanto per il 3% dei casi esiste un rapporto ottimo tra dirigenti e lavoratori. Considerando separatamente i dati per le singole dimensioni analitiche considerate, si rileva che alla dirigenza viene imputata da parte dei lavoratori una ridotta capacità di interazione, di attenzione e di ascolto. I dati raccolti evidenziano che il 43% degli intervistati è per niente o poco d'accordo sul fatto che la dirigenza presti attenzione a quanto gli viene detto e, nella stessa percentuale, che si preoccupi del benessere dei sottoposti. Emerge, inoltre dall'opinione degli intervistati una capacità ridotta dei dirigenti di supportare e coordinare il lavoro dei sottoposti, infatti il 47% dei lavoratori è per niente o poco d'accordo sul fatto che i dirigenti aiutino i sottoposti a portare a termine il proprio lavoro e, per il 42% del campione, che la dirigenza riesca a far lavorare bene la gente insieme. Non emergono, invece, atteggiamenti persecutorio e particolaristici, come si evince anche dal fatto che solo il 7,5% è abbastanza o molto d'accordo con il fatto che la dirigenza gli è ostile. Nel complesso i dati sembrano indicare difficoltà da parte degli organi dirigenziali di assumere ad un ruolo di leadership autorevole, sia per la prevalenza di pratiche relazionali che non valorizzano la comunicazione e il confronto lungo la linea gerarchica, sia per pratiche di coordinamento e di gestione che non supportano adeguatamente i lavoratori nella loro attività<sup>24</sup>.

Analizzando i dati in maniera comparativa tra i diversi comparti e i diversi gruppi professionali (Graf. 4), si osserva che tendenzialmente il livello di rapporto tra lavoratori e dirigenti è peggiore per il personale ATA (i valori della modalità "mediocre" sono compresi tra 63% e 65%) rispetto ai docenti/ricercatori (per i quali gli stessi valori variano tra 51% e 56%). La "forbice" tra questi due gruppi - se si limita l'osservazione alla quota di lavoratori che hanno un rapporto mediocre con la dirigenza - è più contenuta nel comparto scuola, rispetto all'università e soprattutto agli enti pubblici di ricerca. Guardando nel dettaglio i dati si rileva che i rapporti più critici riguardano gli ATA del comparto ricerca e università, per i quali il 65% ha rapporti mediocri con la dirigenza, e gli ATA scuola, per i quali tale valore si attesta al 63%. Si registra poi che tra i professori e ricercatori universitari il 56% ha rapporti mediocri con la dirigenza, valore che per i docenti della scuola scende al 54% e si riduce ulteriormente per i ricercatori degli enti pubblici di ricerca, attestandosi al 51%. La situazione nettamente peggiore delle condizioni dei lavoratori ATA, in maniera trasversale ai settori, segnala una criticità che riguarda il modo di operare e l'attenzione che la linea gerarchica ha nei confronti di questi gruppi professionali. D'altra parte, le bassissime percentuali di lavoratori che hanno ottimi rapporti con la dirigenza, segnala l'esistenza un problema strutturale nella qualità delle relazioni esistenti tra i dirigenti, i collaboratori e i sottoposti.

Passando all'analisi dell'indice del rapporto con la dirigenza in relazione alle variabili socio-anagrafiche dei lavoratori si rileva che dal punto di vista del genere, le differenze

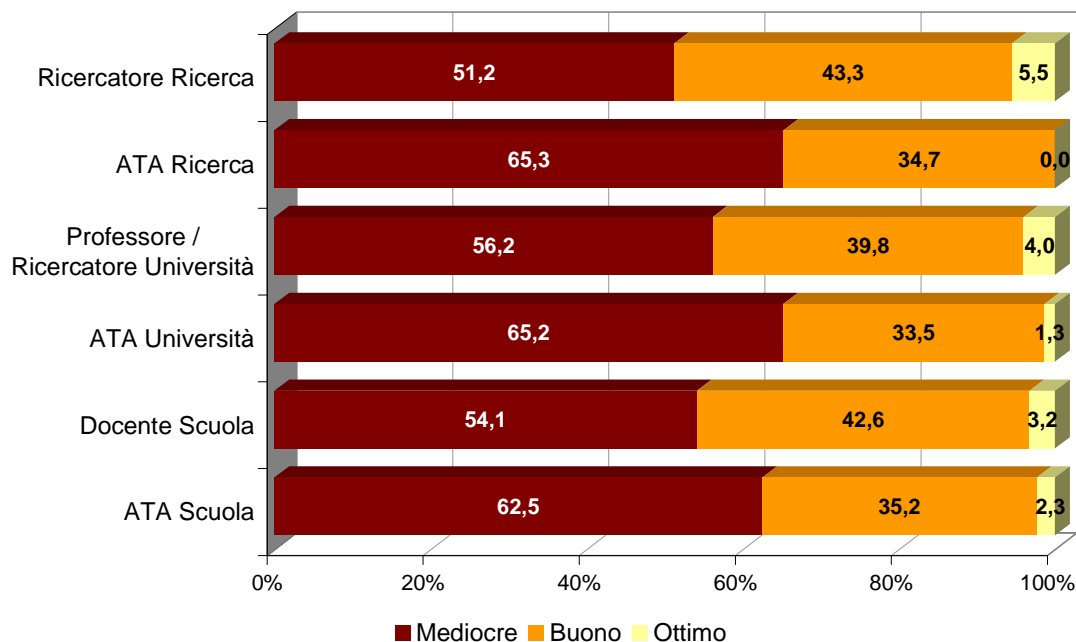
---

<sup>24</sup> Più in generale i dati raccolti sembrano supportare le tesi della crisi della dirigenza pubblica come nel caso della dirigenza nel comparto della scuola, per la quale si rimanda all'analisi di Serpieri R., "La leadership educativa in Italia: oltre il "discorso" burocratico", in *Scienza dell'Amministrazione Scolastica*, (parte I) n. 2, 2007 e (parte II), n. 1, 2008; e che si iscrive in una fase di crisi in cui versa l'intera dirigenza pubblica, in un percorso dominato dal discorso del superamento della logica burocratica in direzione dell'adozione di una logica manageriale.



non sono molto marcate, anche se le lavoratrici hanno una distribuzione dei lavori leggermente migliore. Dai dati si rileva che tra i maschi c'è una quota più alta di coloro che hanno un rapporto mediocre con la dirigenza (il 59% contro il 57% tra le donne). D'altra parte, il 38% dei maschi ha un buon rapporto con la dirigenza, mentre tra le donne tale valore è pari al 41%.

**Graf. 4 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per rapporto con la dirigenza, comparto e attività lavorativa (%)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

L'analisi dei dati per classi d'età evidenzia una differenza della distribuzione nella classe d'età 55-64 anni, rispetto a quelle che si registrano nelle classi d'età inferiori. Per i lavoratori di questa classe il 51% ha un rapporto mediocre con la dirigenza, mentre nelle classi d'età inferiori tale percentuale è più elevata (59% nella classe d'età sotto i 35 anni; 57% tra i 35 e i 44 anni; 61% tra i 45 e 54 anni). Hanno invece un rapporto buono il 46% dei lavoratori tra i 55 e i 64 anni, mentre nelle altre classi d'età tale valore è inferiore (38% nella classe d'età sotto i 35 anni; 40% tra i 35 e i 44 anni; 36% tra i 45 e 54 anni) (Tab. 14). Per i lavoratori appartenenti alla classe d'età più matura esistono delle condizioni di interlocuzione migliori con la dirigenza, probabilmente, legate all'anzianità di servizio.

**Tab. 14 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per rapporto con la dirigenza e classi d'età**

Indice rapporto con la dirigenza	Classi d'età (anni)					Totale
	fino a 34	da 35 a 44	da 45 a 54	da 55 a 64	65 e oltre	
Mediocre	278	385	406	197	11	1.277
Buono	179	268	241	179	8	875
Ottimo	14	20	21	11	1	67
Totale	471	673	668	387	20	2.219
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Mediocre	59,0	57,2	60,8	50,9	55,0	57,5
Buono	38,0	39,8	36,1	46,3	40,0	39,4
Ottimo	3,0	3,0	3,1	2,8	5,0	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Le differenze nei rapporti con la dirigenza sono più chiare analizzando l'indice in relazione al titolo di studio degli intervistati. Dall'elaborazione dei dati (Tab. 15) emerge con chiarezza che ai titoli di studio più alti, corrispondono migliori rapporti con la dirigenza. Si osserva, infatti, che la quota di coloro che hanno un rapporto mediocre con la dirigenza è pari al 65% tra coloro che hanno un titolo di studio basso, ma scende al 60% tra i diplomati e al 56% tra i lavoratori con titoli di studio universitario o superiore. La percentuale dei lavoratori che, invece, hanno un rapporto buono con la dirigenza è pari al 33% tra coloro che hanno un titolo di studio basso, mentre sale al 38% tra i diplomati e al 41% tra i lavoratori con titolo di studio universitario o superiore. Come per altri dati, è verosimile che le caratteristiche intrinseche delle occupazioni ricoperte dai lavoratori con più elevato titolo di studio siano tali da richiedere alla dirigenza una più ampia apertura verso le istanze dei sottoposti e in certi casi (si pensi soprattutto ai comparti della ricerca e dell'università) anche il loro consenso e la loro partecipazione.

**Tab. 15 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per rapporto con la dirigenza e titolo di studio**

Indice rapporto con la dirigenza	Titolo di studio (n.) *				Titolo di studio (%) *			
	Basso	Medio	Alto	Totale	Basso	Medio	Alto	Totale
Mediocre	100	399	781	1280	65,4	59,6	55,7	57,6
Buono	51	253	573	877	33,3	37,8	40,9	39,4
Ottimo	2	18	47	67	1,3	2,7	3,4	3,0
Totale	153	670	1401	2224	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

(\*) Basso: Licenza elementare, media e qualifica professionale; Medio: Diploma superiore; Alto - Laurea breve, laurea e titoli post-lauream

Anche dal punto di vista territoriale i dati fanno emergere una significativa differenza tra le macro-aree considerate. I lavoratori del Sud, infatti, hanno una distribuzione più favorevole, mentre nelle regioni del Centro si rilevano i dati più critici. Guardando ai dati, si rileva che i lavoratori al Sud hanno un rapporto mediocre con la dirigenza nel 50% dei casi, molto al di sotto del 59% che si registra tra i lavoratori del Nord e il 64% del Centro. Hanno, invece, un rapporto buono con la dirigenza il 46% dei lavoratori del Sud, a fronte di valori al Nord del 38% e al Centro del 34% (Tab. 16). Come già visto per l'analisi del clima di lavoro, rispetto a dimensioni lavoratori a carattere relazionale, i lavoratori del Sud presentano dei dati migliori rispetto alle altre due macro aree del paese, probabilmente a segnare l'incidenza di fattori contestuali che condizionano i modelli relazionali anche nei luoghi di lavoro.

**Tab. 16 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per rapporto con la dirigenza e macro-ripartizione territoriale**

Indice rapporto con la dirigenza	Macro-ripartizioni territoriali (n.)				Macro-ripartizioni territoriali (%)			
	Nord	Centro	Sud	Totale	Nord	Centro	Sud	Totale
Mediocre	475	459	346	1.280	59,0	63,6	49,6	57,6
Buono	305	249	323	877	37,9	34,5	46,3	39,4
Ottimo	25	14	28	67	3,1	1,9	4,0	3,0
Totale	805	722	697	2.224	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Entrano nel merito delle caratteristiche lavoratori, non si osservano differenze rispetto ai rapporti di lavoro in relazione alle diverse tipologie contrattuali. Mentre è più rilevante il numero di addetti nella sede di lavoro. Dall'analisi emerge che nelle sedi con un numero di addetti più elevato, il rapporto con la dirigenza è tendenzialmente migliore, fino

alla soglia dei 400 dipendenti, a partire dalla quale, invece, si registra un peggioramento del rapporto con la dirigenza. Riprendendo i dati (Tab. 17) e soffermandoci sulla percentuale di lavoratori che dichiarano di avere un rapporto mediocre con la dirigenza, si rileva che tale quota è del 68% sotto i 30 addetti, scende al 63% tra i 31 e i 60 addetti, scende ulteriormente al 54% tra 61 e 100 addetti, leggermente più bassa è nella classe 101-200 addetti e poi tocca il minimo nelle sedi con 201-400 addetti. Oltre i 400 addetti si registra che il 54% dei lavoratori hanno un rapporto mediocre con la dirigenza. Il fatto che i dati sottolineano con evidenza è che nelle piccole sedi, sotto i 60 addetti, i rapporti con la dirigenza sono più problematici.

**Tab. 17 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per rapporto con la dirigenza e dimensione della sede di lavoro**

Indice rapporto con la dirigenza	Addetti nella sede di lavoro						Totale
	Fino a 30	da 31 a 60	da 61 a 100	da 101 a 200	da 201 a 400	oltre 400	
Mediocre	305	352	274	176	27	66	1.200
Buono	138	191	217	157	51	53	807
Ottimo	5	18	14	12	8	3	60
Totale	448	561	505	345	86	122	2.067
	<i>Valori percentuali (%)</i>						
Mediocre	68,1	62,7	54,3	51,0	31,4	54,1	58,1
Buono	30,8	34,0	43,0	45,5	59,3	43,4	39,0
Ottimo	1,1	3,2	2,8	3,5	9,3	2,5	2,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Oltre alla dimensione della sede di lavoro, i rapporti con la dirigenza variano considerevolmente in relazione alla presenza della rappresentanza sindacale. Come si rileva dai dati, infatti, nei luoghi di lavoro dove c'è la rappresentanza sindacale si registrano rapporti mediocri con la dirigenza nel 55% dei casi, rispetto al 65% che, invece, si rileva tra i lavoratori che operano in assenza di la rappresentanza sindacale. Emerge, inoltre, che hanno rapporti buoni con la dirigenza il 42% dei lavoratori che operano in luoghi di lavoro con una rappresentanza sindacale, contro un valore del 33% che si rileva tra i lavoratori che al contrario non hanno una rappresentanza sindacale (Tab. 18). È plausibile, sulla base di questo risultato, sostenere che la presenza di una rappresentanza sindacale, come strumento di mediazione con la linea gerarchica, contribuisca a garantire un migliore livello di rapporti con la dirigenza e a migliorare la percezione dei lavoratori dell'operare degli organi dirigenziali.

**Tab. 18 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per rapporto con la dirigenza e presenza di rappresentanza sindacale nella sede di lavoro**

Indice rapporto con la dirigenza	Presenza rappresentanza sindacale (n.)			Presenza rappresentanza sindacale (%)		
	Si	No	Totale	Si	No	Totale
Mediocre	894	386	1.280	54,8	65,2	57,6
Buono	684	193	877	41,9	32,6	39,4
Ottimo	54	13	67	3,3	2,2	3,0
Totale	1.632	592	2.224	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Dal punto di vista dell'organizzazione delle mansioni e della definizione degli obiettivi, (che come già emerso per altri indicatori danno risultati simili), si rileva che l'indice di rapporto con la dirigenza ha una distribuzione migliore, primariamente, quando queste

attività sono gestite personalmente e, in seconda istanza, quando sono affidate al gruppo di lavoro, anche se la differenza con le altre modalità organizzative, di pochi punti percentuali, non è molto rilevante. Soffermandoci sulla modalità più problematica, quella relativa ai rapporti mediocri con la dirigenza, si osserva che in relazione all'organizzazione dell'attività e delle mansioni, tale modalità raccoglie il 59% dei lavoratori dove l'attività è gestita tramite atti formali, è del 58% quando la gestisce è fatta dal diretto superiore o dal responsabile, scende al 55% quando è il gruppo di lavoro a organizzare l'attività e si attesta al 53% quando l'attività viene gestita personalmente. L'autonomia personale nell'organizzazione dell'attività contribuisce al miglioramento dei rapporti con gli organismi di direzione.

### **3.5. La qualità dell'occupazione e la soddisfazione del lavoro**

Il concetto di qualità del lavoro è legato alle soddisfazioni che il lavoro offre alla persona che lo svolge. In genere le soddisfazioni del lavoro, a seconda del significato che vi si attribuisce, sono classificabili in *ricompense intrinseche* (lavoro stimolante, interessante, simpatico, non faticoso, di potere, etc.) e in *ricompense estrinseche* (denaro, socialità, amicizie sul lavoro, prestigio sociale, riconoscimento, etc.)<sup>25</sup> e il loro mix concorre alla definizione sociale della qualità di un lavoro e alla desiderabilità di una certa occupazione, nonché a generare più o meno elevati livelli di soddisfazione per i lavoratori. È quindi necessario indagare, in relazione alle diverse occupazioni, il mix di ricompense disponibili e valutare, nell'incontro con le preferenze e le aspettative dei lavoratori, il livello di soddisfazione generato.

Sulla base de questa premessa generale, l'analisi della soddisfazione sul lavoro è stata svolta raccogliendo informazioni in merito al grado di soddisfazione per una serie di aspetti concernenti l'attività lavorativa, e le "ricompense" sia intrinseche che estrinseche. In particolare gli aspetti indagati sono stati nove e riguardano: (a) la possibilità di poter contare su una pensione adeguata; (b) la possibilità di fare carriera; (c) la possibilità di contare su una stabilità lavorativa; (d) la disponibilità di tempo libero; (e) la sufficienza del reddito percepito; (f) l'opportunità di svolgere un lavoro corrispondente alle proprie aspirazioni; (g) all'opportunità di conciliare famiglia e lavoro; (h) all'accrescimento delle conoscenze; (i) al riconoscimento di diritti e tutele sociali. Le informazioni raccolte, in maniera analoga a quanto fatto con gli altri aspetti già analizzati, sono state sintetizzate in un indice additivo che esprime la soddisfazione complessiva del lavoro e, indirettamente, la qualità del lavoro.

Dai dati emerge che i lavoratori si dividono in due grossi gruppi di dimensioni simili, il primo, pari al 49% del totale, per il quale il lavoro è soddisfacente, il secondo, pari al 47% in cui i lavoratori ritengono il proprio lavoro poco soddisfacente. A questi, per completare il quadro generale, si somma un piccolo gruppo di lavoratori, pari al 4% del totale, che è molto soddisfatto del proprio lavoro. Analizzando i dati per i singoli fattori che compongono l'indice di soddisfazione, e soffermandoci in particolare sugli aspetti più problematici, si rileva che i valori peggiori in termini di soddisfazione si registrano rispetto ad aspetti materiali che riguardano la condizione economica presente e futuro. Dai dati si rileva che ben il 73% è per niente o poco soddisfatto del reddito percepito e, nella stessa percentuale, della pensione che percepirà in futuro. A questi primi due fattori, ne segue un altro che riguarda le prospettive di sviluppo della propria carriera: il 70%, infatti, è poco o

---

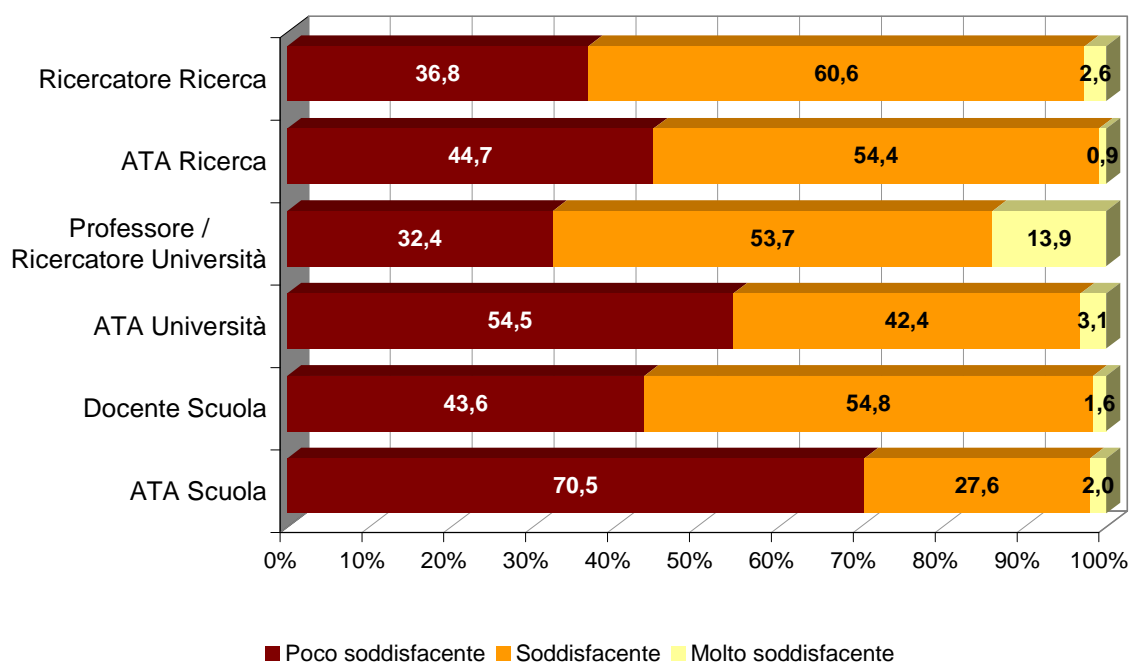
<sup>25</sup> La ripartizione è ripresa da Dore R., *Il lavoro nel mondo che cambia*, op. cit.

per niente soddisfatto delle possibilità di carriera. In questo caso, si tratta di un'insoddisfazione che va oltre la dimensione strettamente materiale e riguarda gli aspetti simbolici dello status professionale e la dimensione dell'autorealizzazione. D'altra parte, questo dato è sintomatico della rigidità della mobilità interna, almeno nella percezione di un'ampia quota di lavoratori. Di una certa rilevanza risulta anche l'insoddisfazione prodotta dal livello delle garanzie e delle tutele sociali che, per il 40% del campione, sono per niente o poco soddisfacenti. Si tratta di un valore che coinvolge non solo i lavoratori atipici e che, quindi, registra un sentimento di insoddisfazione anche nell'area del lavoro standard per il livello dei diritti e delle tutele sociali. L'insoddisfazione prodotta dalla instabilità lavorativa, fa registrare un valore molto più contenuto, pari al 29%, e riguarda quasi esclusivamente i lavoratori atipici. Relativamente più soddisfacente risulta il lavoro in relazione all'equilibrio tra i tempi di vita e i tempi di lavoro, infatti il 36% dei lavoratori è poco o per niente soddisfatto del tempo libero che ha a disposizione, mentre il 29% esprime lo stesso giudizio rispetto alla conciliazione tra famiglia e lavoro. Anche in termini di adeguatezza del lavoro rispetto alle proprie aspettative si registra un livello di soddisfazione alto, visto che a essere poco o per niente soddisfatti sono il 37% del campione, come pure la possibilità di accrescere le proprie conoscenze risulta un fattore di soddisfazione (il 30% risulta poco o per niente soddisfatto). In generale, quindi, emerge un'immagine di attività lavorative che offrono soddisfazioni intrinseche, ma che sono carenti dal punto di vista delle ricompense estrinseche, soprattutto in relazione alla retribuzione, alle prospettive di pensionamento, alle possibilità di carriera e alla tutela delle garanzie sociali. Tuttavia tra le diverse occupazioni e i gruppi professionali presenti nel settore, si rileva una diversa combinazione di questi fattori, determinando livelli di soddisfazione sensibilmente differenti.

Passando, quindi, ad un'analisi dei dati per comparto ed attività lavorativa (Graf. 5) si rileva che l'immagine complessiva di una popolazione polarizzata in due gruppi – uno “poco soddisfatto” e l'altro “soddisfatto” – di simili dimensioni, risulta molto più complessa e variegata. Prima di entrare nel dettaglio dei dati, è opportuno sottolineare che in maniera trasversale tra i tre comparti il livello di soddisfazione dei lavoratori ATA è più basso, con una particolare criticità nel comparto scuola. D'altra parte questo comparto fa registrare un livello di soddisfazione del lavoro tendenzialmente più basso rispetto agli altri settori. I docenti, infatti, hanno un livello di soddisfazione che è migliore dei lavoratori ATA, ma che si colloca al di sotto dei livelli di soddisfazione di professori e ricercatori dell'università e dei ricercatori degli enti pubblici di ricerca. Dai dati si rileva che tra i lavoratori ATA hanno un lavoro poco soddisfacente il 70% nel comparto scuola, il 55% nel comparto università e il 45% nel comparto ricerca. Seguono poi i docenti, che sono poco soddisfatti del loro lavoro nel 44% dei casi, e i ricercatori del comparto ricerca (dei quali il 37% sono poco soddisfatti del loro lavoro). Il gruppo che ha un livello di soddisfazione decisamente migliore è quello dei ricercatori e professori universitari, in quanto solo il 32% svolge un lavoro poco soddisfacente, ma soprattutto il 14% ha un lavoro molto soddisfacente, valore che contraddistingue nettamente questo gruppo di lavoratori rispetto a tutti gli altri considerati.

Passando alle analisi dei livelli di soddisfazione in relazione alle caratteristiche individuali dei soggetti intervistati si osserva che i livelli di soddisfazione sono diversi in relazione al genere del lavoratore. Le donne hanno un lavoro poco soddisfacente nel 50% dei casi, mentre per gli uomini tale valore si attesta al 44%. Al contrario i maschi hanno nel 51% dei casi un lavoro soddisfacente e nel 5% dei casi l'attività è molto soddisfacente. Per le donne i valori registrati sono più bassi: per il 47% si rileva una condizione molto soddisfacente e solo nel 2% dei casi è molto soddisfacente.

**Graf. 5 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per livello di soddisfazione, comparto e attività lavorativa (%)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

La distribuzione dei dati per livello di soddisfazione del lavoro e classi d'età degli intervistati evidenzia che nella classe d'età più bassa il lavoro è meno soddisfacente e, man mano che si passa nelle classi d'età più mature, cresce il lavoro è sempre più soddisfacente. Osservando la distribuzione dei dati (Tab. 19) si rileva che la quota di lavoratori che hanno un lavoro poco soddisfacente è pari al 59% sotto i 35 anni; tale quota si riduce nelle classi d'età comprese tra i 35 e 54 anni al 47/48%, e scende ancora al 35% nella classe d'età 55-64 anni. Andamento inverso ha la quota di lavoratori che ha un lavoro soddisfacente: sotto i 35 anni, per il gruppo dei giovani adulti, è pari 38%, mentre nelle classi successive, le due classi d'età centrali tra i 35 e i 54 anni, si rileva un valore pari al 50%; per i lavoratori nella classe d'età 55-64 anni, infine, la quota di persone che hanno un lavoro soddisfacente è pari al 56%. Questa distribuzione è comprensibile se si considerano che per i più maturi si sommano gli effetti positivi dell'anzianità lavorativa in termini di salario e/o di acquisizione di posizioni organizzative di gestione, con i più bassi livelli di incertezza che incombono soprattutto sui giovani in relazione al raggiungimento di rapporto di lavoro stabile, ma anche sui lavoratori di mezza età che vivono l'incertezza del loro futuro previdenziale.

**Tab. 19 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per livello di soddisfazione e classi d'età**

Indice Livello di soddisfazione	Classi d'età (anni)					Totale
	fino a 34	da 35 a 44	da 45 a 54	da 55 a 64	65 e oltre	
Poco soddisfacente	268	316	305	131	4	1.024
Soddisfacente	174	326	324	211	10	1.045
Molto soddisfacente	15	11	18	32	6	82
Totale	457	653	647	374	20	2.151
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Poco soddisfacente	58,6	48,4	47,1	35,0	20,0	47,6
Soddisfacente	38,1	49,9	50,1	56,4	50,0	48,6
Molto soddisfacente	3,3	1,7	2,8	8,6	30,0	3,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Analizzando i dati sul livello di soddisfazione per titoli di studio emerge che per i titoli di studio elevati il livello di soddisfazione è più aumentato. Si tratta di un dato che segnala soprattutto differenze sulla qualità del lavoro ricoperta da persone con diversi titoli di studio. I lavoratori con titoli di studio bassi, nel 73% dei casi, hanno un lavoro poco soddisfacente e, per una quota pari a solo il 26%, un lavoro soddisfacente. Osservando i lavoratori diplomati, si rileva che la quota di chi ha un lavoro poco soddisfacente scende al 56%, mentre sale al 44% quella di coloro che hanno un lavoro soddisfacente. La distribuzione migliora ancora tra i lavoratori che hanno un titolo universitario o superiore, infatti, il 41% di questi svolge un lavoro poco soddisfacente, mentre il 53% ha un lavoro soddisfacente e il 6% ha un lavoro molto soddisfacente (Tab. 20).

**Tab. 20 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per livello di soddisfazione e classi d'età**

Indice Livello di soddisfazione	Titolo di studio (n.) *				Titolo di studio (%) *			
	Basso	Medio	Alto	Totale	Basso	Medio	Alto	Totale
Poco soddisfacente	103	361	561	1.025	72,5	55,7	41,1	47,5
Soddisfacente	37	283	729	1.049	26,1	43,7	53,4	48,7
Molto soddisfacente	2	4	76	82	1,4	0,6	5,6	3,8
Totale	142	648	1.366	2.156	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

(\*) Basso: Licenza elementare, media e qualifica professionale; Medio: Diploma superiore; Alto - Laurea breve, laurea e titoli post-lauream

Dal punto di vista territoriale, tra le tre macro-aree considerate, si rilevano differenze abbastanza marcate. Per i lavoratori del Centro Italia si registra che una quota pari al 58% ha un lavoro soddisfacente o molto soddisfacente, nelle regioni del Nord tale quota è pari al 51% e al Sud scende al 49%, segnando una distanza dai valori registrati per i lavoratori del Centro di quasi dieci punti percentuali.

L'analisi condotta incrociando i dati sul livello di soddisfazione e il rapporto contrattuale evidenzia una forte rilevanza di questo fattore per la soddisfazione del lavoro. I dati evidenziano che i lavoratori atipici sono nettamente meno soddisfatti del loro lavoro: tra i lavoratori atipici, infatti, il 62% ritiene di avere un lavoro poco soddisfacente, mentre tale quota tra i lavoratori standard è del 42%; inoltre ritengono soddisfacente il proprio lavoro solo il 36% dei lavoratori atipici, mentre tra coloro con contratti standard tale quota raggiunge il 53%, infine, mentre tra gli atipici coloro che ritengono molto soddisfacente il proprio lavoro non si va oltre il 2%, tra i lavoratori standard si registra un'incidenza del 4,5% (Tab. 21). La condizione di così ampia insoddisfazione tra i lavoratori atipici è dovuta alla sommatoria di elementi di incertezza lavorativa ed esistenziale (contrattuale, di carriera, sul futuro in genere), combinata ad elementi di disagio materiali (il reddito).

**Tab. 21 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per livello di soddisfazione e tipo di rapporto contrattuale**

Indice Livello di soddisfazione	Rapporto contrattuale (n.)			Rapporto contrattuale (%)		
	Standard	Atipico	Totale	Standard	Atipico	Totale
Poco soddisfacente	666	350	1.016	42,3	61,8	47,5
Soddisfacente	837	205	1.042	53,2	36,2	48,7
Molto soddisfacente	70	11	81	4,5	1,9	3,8
Totale	1.573	566	2.139	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Analizzando il livello di soddisfazione in relazione al numero degli addetti nella sede di lavoro, in maniera analoga a quanto già osservato precedentemente, nelle sedi di più ridotte dimensioni, si rilevano una più elevata incidenza della classe di soddisfazione più bassa. Tra lavoratori che operano in sedi al di sotto dei 60 addetti c'è una più elevata incidenza di coloro che considerano poco soddisfacente il proprio lavoro: in cifre fino a 30 addetti, la quota di lavoratori poco soddisfatti è del 56%, tra i 31 e i 60 addetti è del 53%. Nelle classi oltre i 60 addetti, i dati non hanno un andamento lineare e si osserva che, sempre osservando la quota dei lavoratori poco soddisfatti del loro lavoro, l'incidenza più bassa è nella classe dimensionale 201-400 addetti (32%), seguita dalla classe dimensionale 61-100 addetti (36%), più elevati valori si osservano oltre i 400 addetti (40%) e nelle sedi di 101-200 addetti (48%), comunque dati inferiori a quelli che si registrano nelle sedi sotto i 60 addetti (Tab. 22).

Poco rilevante in termini di soddisfazione risulta la presenza della rappresentanza sindacale. La distribuzione per l'indice di soddisfazione risulta essenzialmente simile tra i lavoratori che operano in sedi con una rappresentanza sindacale e quelli che operano senza una rappresentanza sindacale.

**Tab. 22 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per livello di soddisfazione e dimensioni della sede di lavoro**

Indice Livello di soddisfazione	Addetti nella sede di lavoro						Totale
	Fino a 30	da 31 a 60	da 61 a 100	da 101 a 200	da 201 a 400	oltre 400	
Poco soddisfacente	237	286	176	162	27	48	936
Soddisfacente	181	239	297	165	56	53	991
Molto soddisfacente	9	18	18	9	2	19	75
Totale	427	543	491	336	85	120	2.002
Poco soddisfacente	55,5	52,7	35,8	48,2	31,8	40,0	46,8
Soddisfacente	42,4	44,0	60,5	49,1	65,9	44,2	49,5
Molto soddisfacente	2,1	3,3	3,7	2,7	2,4	15,8	3,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Molto più rilevante è l'influenza del reddito sulla distribuzione dei lavoratori in relazione all'indice di soddisfazione. Come è stato sottolineato in precedenza, un dei principali elementi di insoddisfazione del lavoro è il livello di reddito e, a conferma ulteriore dell'importanza del fattore economico, dalla distribuzione dei lavoratori per l'indice di soddisfazione e per reddito si osserva una relazione diretta tra livello di reddito e livello di soddisfazione (Tab. 23). I differenziali in termini di soddisfazione tra le varie classi di reddito sono molto significativi, infatti, la quota di lavoratori che hanno un lavoro poco soddisfacente è del 70% nella classe di reddito sotto i 1.000 euro; tale quota si riduce al 55% per i lavoratori che hanno un reddito netto compreso tra 1.000 e 1.500 euro; passa poi al 27% nella classe di reddito tra 1.500-2.000 euro e scende al 7% tra i lavoratori che hanno un guadagno mensile netto al di sopra dei 2.000 euro. In altri termini la quota di lavoratori che è poco soddisfatto del lavoro, nella classe di reddito sotto i 1.000 euro è dieci volte superiore a quella che si registra nella classe di reddito oltre i 2.000 euro. Una distanza così netta si comprende solo in parte se si considera esclusivamente il più elevato livello di gratificazione economica. Una migliore disponibilità economica sembra qui funzionare da "riduttore" delle insicurezze, sia che esse provengano da condizioni occupazionali atipiche nel presente, sia che provengano da incerte prospettive pensionistiche, sia che provengano dalla percezione di una riduzione delle tutele sociali, con un effetto positivo indiretto in termini di soddisfazione del lavoro che si somma a quello diretto legato alla mera gratificazione economica.



**Tab. 23 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per livello di soddisfazione e reddito mensile netto**

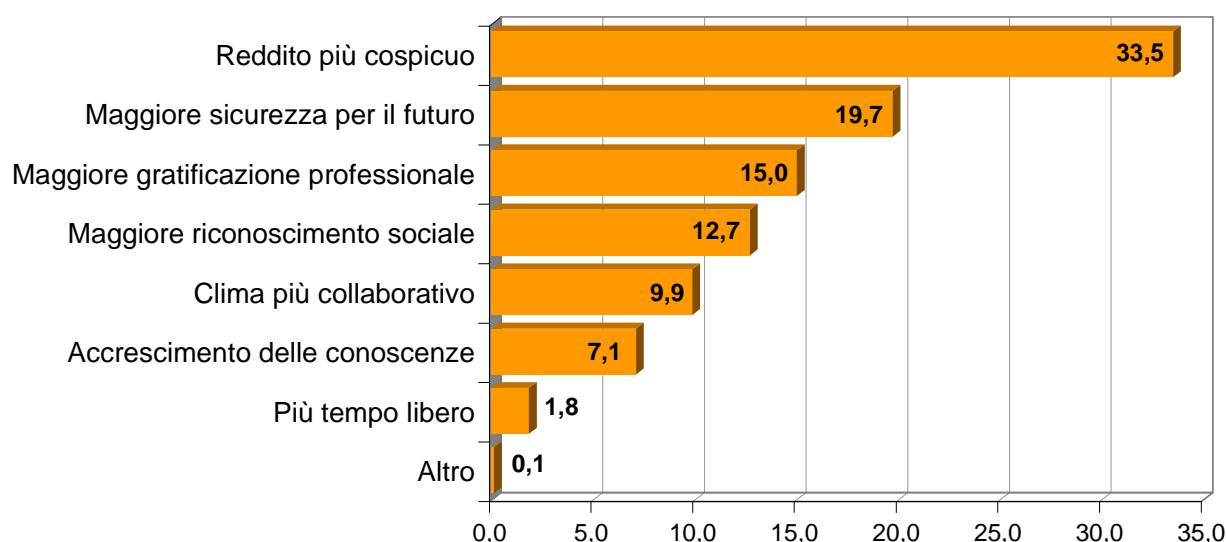
Indice Livello di soddisfazione	Reddito mensile netto (000 €) (n.)					Reddito mensile netto (000 €) (%)				
	Fino a 1	da 1 a 1,5	da 1,5 a 2	oltre 2	Totale	Fino a 1	da 1 a 1,5	da 1,5 a 2	oltre 2	Totale
Poco soddisfacente	223	633	114	13	983	70,1	55,2	27,3	7,3	47,7
Soddisfacente	89	494	294	126	1.003	28,0	43,1	70,3	70,8	48,7
Molto soddisfacente	6	19	10	39	74	1,9	1,7	2,4	21,9	3,6
Totale	318	1.146	418	178	2.060	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

## 2.6. Le aspettative di miglioramento della condizione lavorativa

Dopo aver definito il quadro delle condizioni di lavoro, passiamo ora ad analizzare le aspettative di miglioramento che più interessano i lavoratori dei comparti della conoscenza e che esprimono anche i loro desideri di qualificazione della propria occupazione. Alla domanda “cosa si aspetta di più dalla sua attività lavorativa?”, la risposta più frequente è stata quella di un miglioramento del reddito (33,5% delle risposte), seguita dalla richiesta di maggiore sicurezza per il futuro (20%), maggiore gratificazione professionale (15%), maggiore riconoscimento sociale (13%), un clima più collaborativo (10%) e poi l'accrescimento delle conoscenze (7,1%) e più tempo libero (1,8%) (Graf. 6). Si tratta di un risultato che sottolinea come in testa alla gerarchia dei desideri di miglioramento vi siano prima di tutto aspetti materiali e strumentali del lavoro, quali il reddito e la sicurezza. Solo dopo si collocano aspettative di natura espressive e di autorealizzazione. Ancora più in basso stanno, infine, aspetti che riguardano il clima di lavoro, il contenuto del lavoro e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. La gerarchia delle aspettative, d'altra parte, è perlopiù speculare all'intensità delle carenze che sono state evidenziate in precedenza, soprattutto nell'analisi dei livelli di soddisfazione del lavoro.

**Graf. 6 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per i principali aspetti delle condizioni di lavoro sui quali auspicano un miglioramento (n = 2.163 | valori %)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Dall'analisi dei dati per comparto e attività lavorativa, si rileva che la struttura della gerarchia delle aspettative si mantiene per gran parte simile tra i sei gruppi di lavoratori. Si rilevano, tuttavia delle differenze sull'incidenza percentuale del singolo aspetto e in certi casi la posizione di alcune aspettative nella gerarchia varia. Soprattutto su questi aspetti ci soffermiamo di seguito per evidenziare le specificità dei diversi gruppi di lavoratori (Tab. 24).

Nel comparto della scuola, si osserva che i lavoratori ATA si aspettano in misura molto maggiore l'incremento del reddito (il 50% rispetto ad un valore medio del 33%); emerge, poi, che la seconda aspettativa riguarda la maggiore gratificazione professionale che nel campione nel suo insieme si colloca in una posizione più in basso dopo l'aspettativa di una maggiore sicurezza. Rimanendo nel comparto scuola, in riferimento ai docenti, invece, si rilevano dei valori che essenzialmente rispecchiano la gerarchia generale descritta, con la differenza che risulta relativamente più importante l'aspetto del riconoscimento sociale<sup>26</sup>: per i docenti, infatti, l'aspettativa di un maggiore riconoscimento sociale è pari al 17%, rispetto alla media del 13% e si colloca di un posto più in alto rispetto alla media.

Passando al comparto università, si osserva che i lavoratori ATA dell'università, come nel caso degli ATA della scuola, si distinguono per la più elevata incidenza dell'aspettativa di un miglioramento del reddito che viene indicata dal 43% degli intervistati di questo gruppo. Per i professori e i ricercatori universitari si osserva una gerarchia di aspettative molto più complessa che corrisponde alla più articolata composizione interna del gruppo. Anche se in testa alla gerarchia delle aspettative si colloca il miglioramento del reddito che raggruppa il 23% dei lavoratori, subito al di sotto di questo aspetto si colloca, con un'incidenza del 22%, l'aspettativa di maggiore sicurezza economica, probabilmente espressione del gruppo dei lavoratori più giovani che hanno rapporti contrattuali atipici. Scorrendo i dati, si rileva una ridotta incidenza dell'aspettativa di maggiore riconoscimento sociale (7% rispetto alla media del 13%), dato che differenzia i professori e ricercatori dell'università dai docenti della scuola.

Guardando, infine, agli enti pubblici di ricerca si rileva che tra gli ATA la quota di coloro che si aspettano un miglioramento del reddito è pari al 34%, molto inferiore rispetto agli ATA della scuola e dell'università. Si rileva, invece, che l'aspettativa di maggiore gratificazione professionale ha un'incidenza del 22%, il valore più alto che questo aspetto registra tra i diversi gruppi di lavoratori. Anche per i ricercatori che operano in questo comparto, le aspettative di miglioramento del reddito passano in secondo piano, con un'incidenza percentuale del 23%. Al primo posto delle aspettative dei ricercatori, invece, si colloca la maggiore sicurezza per il futuro, per un valore pari al 27%. Si tratta del valore più alto che questo fattore registra nei sei gruppi di lavoro considerati e che probabilmente è sintomatico non soltanto dell'insicurezza che caratterizza i ricercatori atipici, ma anche di una condizioni congiunturale di incertezza sul futuro della ricerca pubblica, di contrazione del finanziamento pubblico, e di progetti di ristrutturazioni ispirati dalla logica di competizione di mercato e dalla flessibilizzazione dei rapporti di lavoro<sup>27</sup>.

---

<sup>26</sup> La percezione di un basso riconoscimento sociale emerge chiaramente anche da altre indagini sui docenti; si veda Gasperoni G., *Gli insegnanti di fronte al cambiamento*, Supplemento a Laboratorio IARD, n. 4, dicembre 1999; e Cavalli A. (a cura di), *Gli insegnanti nella scuola che cambia*, op. cit.

<sup>27</sup> Su questi aspetti si rimanda al volume di Brandi M. C., *Portati dal vento*, op. cit.; che, tra l'altro, analizza i caratteri strutturali del mercato del lavoro scientifico in Italia e, con un approccio critico, affronta la tesi della necessità della flessibilizzazione dei rapporti di lavoro nel settore della ricerca scientifica.

**Tab. 24 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per gli aspetti delle condizioni di lavoro sui quali auspicano un miglioramento, per comparto e attività lavorativa**

Aspettative di miglioramento delle condizioni di lavoro	Scuola		Università		Ricerca		Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore	
Reddito più cospicuo	209	258	93	79	40	46	725
Maggiore sicurezza per il futuro	47	196	40	75	15	54	427
Maggiore gratificazione professionale	65	124	29	49	26	32	325
Maggiore riconoscimento sociale	40	149	16	32	14	24	275
Clima più collaborativo	34	91	21	39	10	19	214
Accrescimento delle conoscenze	14	52	15	52	6	15	154
Più tempo libero	8	4	3	11	6	8	40
Altro	0	1	0	2	0	0	3
<b>Totale</b>	<b>417</b>	<b>875</b>	<b>217</b>	<b>339</b>	<b>117</b>	<b>198</b>	<b>2.163</b>
	<i>Valori percentuali (%)</i>						
Reddito più cospicuo	50,1	29,5	42,9	23,3	34,2	23,2	33,5
Maggiore sicurezza per il futuro	11,3	22,4	18,4	22,1	12,8	27,3	19,7
Maggiore gratificazione professionale	15,6	14,2	13,4	14,5	22,2	16,2	15,0
Maggiore riconoscimento sociale	9,6	17,0	7,4	9,4	12,0	12,1	12,7
Clima più collaborativo	8,2	10,4	9,7	11,5	8,5	9,6	9,9
Accrescimento delle conoscenze	3,4	5,9	6,9	15,3	5,1	7,6	7,1
Più tempo libero	1,9	0,5	1,4	3,2	5,1	4,0	1,8
Altro	0,0	0,1	0,0	0,6	0,0	0,0	0,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Dall'analisi delle aspettative per le caratteristiche individuali dei lavoratori si rileva che tra i maschi c'è una maggiore sensibilità verso il miglioramento del reddito (si aspettano maggiore reddito il 35% dei maschi contro il 32% delle donne), mentre le donne sono maggiormente interessate alla sicurezza per il futuro (si aspettano maggiore sicurezza per il futuro il 21% delle donne contro il 19% dei maschi)..

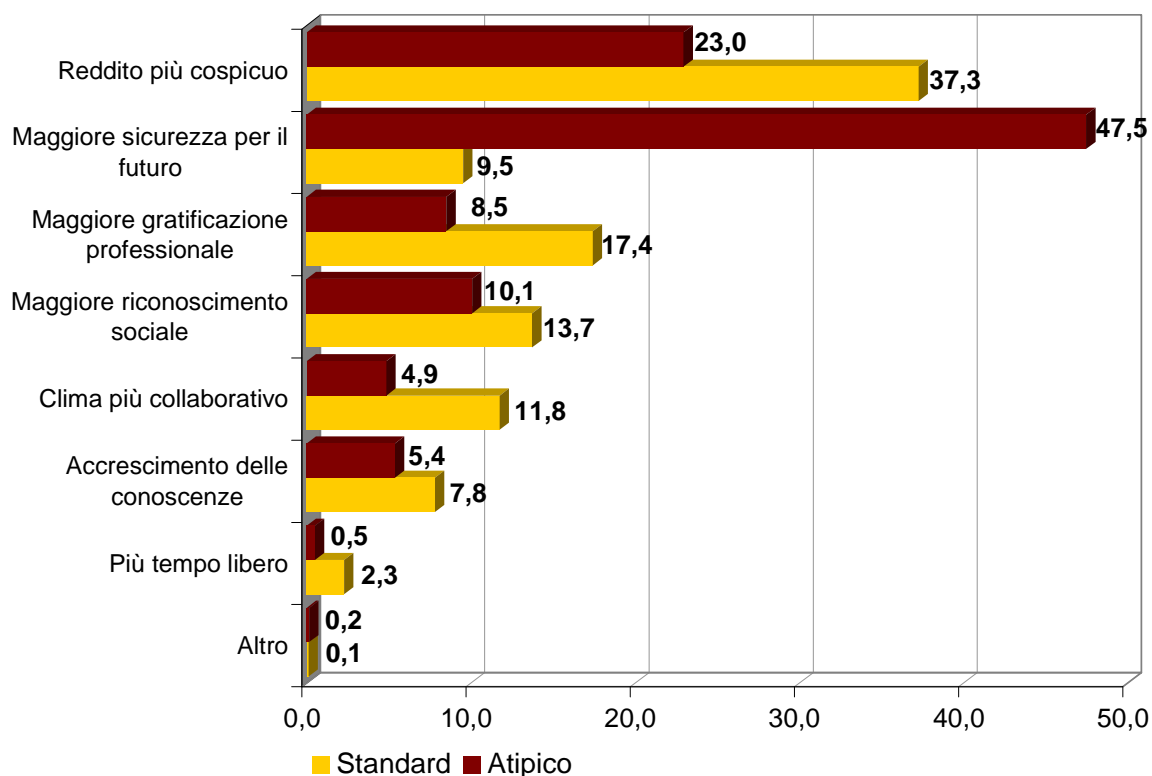
Analizzando i dati per classi d'età, la differenza più rilevante che si osserva riguarda l'aspettativa di maggiore sicurezza per il futuro. Tra i lavoratori sotto i 35 anni questa aspettativa riguarda il 40%, mentre nelle classi d'età più mature questa aspettativa si riduce drasticamente attestandosi al 20% tra i 35 e i 44 anni, e scendendo su valori compresi tra il 9/11% nelle classi di età oltre i 44 anni. Si tratta di un dato che non sorprende se si considera che in questa fascia d'età si collocano la maggior parte di coloro che hanno contratti atipici e sui quali impatta maggiormente la precarietà occupazionale. Per gli altri gruppi d'età l'aspettativa principale riguarda, invece, il miglioramento del reddito.

La connessione tra la condizione di atipicità del rapporto di lavoro e l'aspettativa di maggiore sicurezza è confermata dall'analisi della distribuzione per tipologia di rapporto di lavoro (Graf. 7). Si rileva chiaramente dal grafico che tra i lavoratori atipici l'aspettativa principale è una maggiore sicurezza per il futuro, indicata dal 47,5% dei lavoratori con contratti di lavoro atipici, mentre la stessa aspettativa tra i lavoratori standard è stata indicata dal 9,5%. In secondo ordine, gli atipici si aspettano un miglioramento delle condizioni di lavoro, per una quota pari al 23%, mentre tra i lavoratori standard tale valore si attesta al 37%.

**Tab. 25 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per gli aspetti delle condizioni di lavoro sui quali auspicano un miglioramento per classi d'età**

Aspettative di miglioramento delle condizioni di lavoro	Classi d'età (anni)					Totale
	fino a 34	da 35 a 44	da 45 a 54	da 55 a 64	65 e oltre	
Reddito più cospicuo	120	217	251	134	3	725
Maggiore sicurezza per il futuro	188	129	72	35	2	426
Maggiore gratificazione professionale	45	109	105	59	4	322
Maggiore riconoscimento sociale	51	74	87	63	0	275
Clima più collaborativo	31	58	76	47	2	214
Accrescimento delle conoscenze	24	46	43	33	7	153
Più tempo libero	3	15	15	7	0	40
Altro	0	1	0	2	0	3
<b>Totale</b>	<b>462</b>	<b>649</b>	<b>649</b>	<b>380</b>	<b>18</b>	<b>2.158</b>
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Reddito più cospicuo	26,0	33,4	38,7	35,3	16,7	33,6
Maggiore sicurezza per il futuro	40,7	19,9	11,1	9,2	11,1	19,7
Maggiore gratificazione professionale	9,7	16,8	16,2	15,5	22,2	14,9
Maggiore riconoscimento sociale	11,0	11,4	13,4	16,6	0,0	12,7
Clima più collaborativo	6,7	8,9	11,7	12,4	11,1	9,9
Accrescimento delle conoscenze	5,2	7,1	6,6	8,7	38,9	7,1
Più tempo libero	0,6	2,3	2,3	1,8	0,0	1,9
Altro	0,0	0,2	0,0	0,5	0,0	0,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Graf. 7 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per i principali aspetti delle condizioni di lavoro sui quali auspicano un miglioramento e per tipo di rapporto contrattuale (n. standard:1.572 | n. atipici: 575; valori %)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

L'analisi per titoli di studio evidenziano una distribuzione dei valori molto interessante, perché si osserva che per i lavoratori con titoli di studio bassi e per i diplomati le aspettative riguardano maggiormente il miglioramento del livello del reddito, mentre tra i lavoratori con titolo di studio alto l'importanza di questo fattore è molto più

diluita (27%, rispetto a 43% tra i lavoratori a basso titolo di studio, e il 44% tra i diplomati), soprattutto per un'incidenza molto più alta del desiderio di maggiore sicurezza per il futuro (effetto dell'elevato peso del "precaricato intellettuale", come visto in precedenza) e per un' più elevata attenzione alla possibilità di accrescimento delle conoscenze (9% dei lavoratori con titoli di studio alti, contro valori del 3% tra i lavoratori a bassa scolarizzazione e al 4% tra i diplomati). È da rilevare il fatto che tra i diplomati, invece, ci sia una quota pari al 18% che si aspetta maggiore riconoscimento professionale.

**Tab. 26 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per gli aspetti delle condizioni di lavoro sui quali auspicano un miglioramento per titolo di studio**

Aspettative di miglioramento delle condizioni di lavoro	Titolo di studio (n.) *				Titolo di studio (%) *			
	Basso	Medio	Alto	Totale	Basso	Medio	Alto	Totale
Reddito più cospicuo	64	286	375	725	43,0	44,7	27,3	33,5
Maggiore sicurezza per il futuro	20	106	301	427	13,4	16,6	21,9	19,7
Maggiore gratificazione professionale	17	113	195	325	11,4	17,7	14,2	15,0
Maggiore riconoscimento sociale	21	51	203	275	14,1	8,0	14,8	12,7
Clima più collaborativo	22	55	137	214	14,8	8,6	10,0	9,9
Accrescimento delle conoscenze	4	23	127	154	2,7	3,6	9,2	7,1
Più tempo libero	1	6	33	40	0,7	0,9	2,4	1,8
Altro	0	0	3	3	0,0	0,0	0,2	0,1
<b>Totale</b>	<b>149</b>	<b>640</b>	<b>1.374</b>	<b>2.163</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

(\*) Basso: Licenza elementare, media e qualifica professionale; Medio: Diploma superiore; Alto - Laurea breve, laurea e titoli post-lauream

Dal punto di vista del reddito, si rileva che nella classe di reddito più bassa l'aspettativa di miglioramento del reddito e quella di maggiore sicurezza hanno la stessa incidenza percentuale (circa 33%). Nelle classi di reddito più elevate (oltre i 2.000 euro netti al mese), queste aspettative perdono di peso, soprattutto la ricerca di maggiore sicurezza per il futuro, è registrano una maggiore incidenza percentuale aspetti che riguardano bisogni di autorealizzazione: accrescimento delle conoscenze (22%), maggiore gratificazione professionale (21%), maggiore riconoscimento sociale (17%).

**Tab. 27 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per gli aspetti delle condizioni di lavoro sui quali auspicano un miglioramento per reddito mensile netto**

Aspettative di miglioramento delle condizioni di lavoro	Reddito mensile netto (000 €) (n.)					Reddito mensile netto (000 €) (%)				
	Fino a 1	da 1 a 1,5	da 1,5 a 2	oltre 2	Totale	Fino a 1	da 1 a 1,5	da 1,5 a 2	oltre 2	Totale
Reddito più cospicuo	110	453	102	26	691	33,6	39,5	24,7	14,4	33,4
Maggiore sicurezza per il futuro	109	245	50	10	414	33,3	21,4	12,1	5,5	20,0
Maggiore gratificazione professionale	35	157	83	38	313	10,7	13,7	20,1	21,0	15,1
Maggiore riconoscimento sociale	19	129	85	30	263	5,8	11,3	20,6	16,6	12,7
Clima più collaborativo	40	85	51	24	200	12,2	7,4	12,3	13,3	9,7
Accrescimento delle conoscenze	12	60	34	40	146	3,7	5,2	8,2	22,1	7,1
Più tempo libero	2	16	8	11	37	0,6	1,4	1,9	6,1	1,8
Altro	0	1	0	2	3	0,0	0,1	0,0	1,1	0,1
<b>Totale</b>	<b>327</b>	<b>1.146</b>	<b>413</b>	<b>181</b>	<b>2.067</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

## 4.

# La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro e la realizzazione individuale

### 4.1. La conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Per ampliare la nostra analisi, dalle condizioni di lavoro in senso stretto, al benessere dell'individuo nel suo complesso, dobbiamo necessariamente allargare il campo di osservazione alle relazioni che intercorrono tra la sfera lavorativa e le altre sfere esistenziali del lavoratore. In particolare, rifacendoci al filone di studi sul *riallineamento dei tempi sociali*, passiamo ad analizzare il benessere dei nostri lavoratori in relazione all'organizzazione temporale della vita quotidiana e, nello specifico, l'equilibrio tra i tempi di lavoro e gli altri tempi di vita. Si tratta di una tematica di rilevante interesse, soprattutto in una fase di forte ristrutturazione dei tempi di lavoro che implica complessi processi di riequilibrio dei tempi di vita e che, oltretutto, necessitano di forme di intervento politico di governo dell'organizzazione temporale della società<sup>28</sup>. D'altra parte, è noto che, nonostante i processi di mutamento in corso, l'organizzazione dei tempi sociali è strutturata intorno al modello fordista di divisione tra i tempi di vita e di lavoro, con la dominanza del tempo di lavoro sugli altri tempi sociali e con forti sperequazioni di genere e di età. In particolare, soprattutto per la rilevanza che assume per il nostro campione, è opportuno sottolineare che da questo punto di vista le innovazioni più rilevanti riguardano soprattutto le donne, sia per il tradizionale tema della "doppia presenza"<sup>29</sup>, sia per ciò che concerne l'adozione (volontaria o subita) di rapporti di lavoro atipici in funzione di un maggior impegno nell'ambito delle attività domestiche e di cura.

Fatta questa premessa, entriamo nel merito dei risultati dell'indagine relativamente ai livelli di conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, utilizzando un indice del tempo a disposizione dei lavoratori per attività extralavorative. Si tratta di un indice additivo, costruito sulla base delle informazioni relative a quattro aree di attività extralavorative: (a) la famiglia, (b) le relazioni personali con amici, colleghi e simili; (c) il tempo libero per attività cultura e ricreative o simili; (c) il tempo per la formazione e l'aggiornamento professionale. Per ognuna di queste aree si è chiesto ai lavoratori di indicare il tempo che possono dedicarvi, tenuto conto dei limiti imposti dall'occupazione che svolgono.

L'immagine che restituiscono i dati raccolti evidenzia, nel complesso, una situazione in cui la maggior parte dei lavoratori ritiene di avere abbastanza tempo per la propria vita sociale fuori dal lavoro. Guardando i dati, infatti, si osserva che nel 58% dei casi il lavoro svolto permette di avere a disposizione abbastanza tempo per la propria vita sociale extralavorativa e nel 12% dei casi, si ritiene di avere molto tempo a disposizione. Al contrario il 27% dei lavoratori esprime una situazione di insoddisfazione, avendo poco tempo a disposizione per le attività extralavorative.

Osservando, poi, la distribuzione dei dati per genere si evidenzia come le lavoratrici siano meno soddisfatte del tempo che hanno a disposizione oltre al lavoro, probabilmente

---

<sup>28</sup> Si veda in particolare Paci M., *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, il Mulino, Bologna, 2005, cap. 6 "Il riallineamento dei tempi di vita e di lavoro", pp.149-167.

<sup>29</sup> Balbo L., "La doppia presenza", in *Inchiesta*, n. 32, 1978.

per l'incidenza maggiore dei lavori domestici e di cura a cui assolvono tradizionalmente le donne e che le rende, quindi, più sensibili rispetto alle costrizioni di tempo. I dati, in particolare, evidenziano che il tempo a disposizione fuori dal lavoro è poco per il 28,2% delle lavoratrici rispetto al 24,6% dei colleghi maschi (Tab. 1).

**Tab. 1 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di tempo disponibile per attività extralavorative e sesso**

Indice di tempo disponibile per attività extralavorative	Sesso (n.)			Sesso (%)		
	Maschio	Femmina	Totale	Maschio	Femmina	Totale
Poco	249	342	591	24,6	28,2	26,6
Abbastanza	602	699	1.301	59,5	57,6	58,5
Molto	127	142	269	12,6	11,7	12,1
Non risponde	33	30	63	3,3	2,5	2,8
<b>Totale</b>	<b>1.011</b>	<b>1.213</b>	<b>2.224</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Maggiori differenze si colgono, analizzando distintamente i comparti e i diversi gruppi di lavoratori. Nel comparto scuola in particolare emerge una situazione molto diversa tra i lavoratori ATA e i docenti. I primi rappresentano il gruppo meno soddisfatto del tempo che hanno a disposizione fuori dal lavoro, mentre i docenti sono quelli che evidenziano una maggiore disponibilità di tempo per le proprie attività sociali. In cifre si rileva che tra gli ATA della scuola, ben il 41% dei lavoratori ritiene che il proprio lavoro gli lasci poco tempo per altre attività; il 48% ritiene che tale tempo sia abbastanza e solo per il 6% si rileva un'elevata disponibilità di tempo. Per i docenti della scuola, al contrario, il 62% ha abbastanza tempo per la propria vita extralavorativa e ben il 16% evidenzia molta disponibilità di tempo, a fronte di una quota (comunque) del 20% di docenti per i quali il tempo a disposizione fuori dal lavoro è poco. Minori differenze emergono negli altri due comparti, nei quali per circa un quarto dei lavoratori il tempo per attività extralavorative risulta poco (con valori che arrivano al 30% per gli ATA dell'università) e per la restante parte dei lavoratori il tempo è abbastanza o molto. C'è da segnalare, comunque, il fatto che nel comparto ricerca c'è una significativa differenza rispetto all'università nella quota di lavoratori che hanno molto tempo per la propria vita extralavorativa, circa l'8% rispetto al 12% dell'università (Tab. 2).

**Tab. 2 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di tempo disponibile per attività extralavorative, comparto e tipo di attività lavorativa**

Indice di tempo disponibile per attività extralavorative	Scuola		Università		Ricerca		Tot. Scuola	Tot. Università	Tot. Ricerca	Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore				
Poco	180	176	68	89	30	48	356	157	78	591
Abbastanza	208	560	124	204	70	135	768	328	205	1.301
Molto	27	145	28	43	9	17	172	71	26	269
Non risponde	20	13	7	13	9	1	33	20	10	63
<b>Totale</b>	<b>435</b>	<b>894</b>	<b>227</b>	<b>349</b>	<b>118</b>	<b>201</b>	<b>1.329</b>	<b>576</b>	<b>319</b>	<b>2.224</b>
<i>Valori percentuali (%)</i>										
Poco	41,4	19,7	30,0	25,5	25,4	23,9	26,8	27,3	24,5	26,6
Abbastanza	47,8	62,6	54,6	58,5	59,3	67,2	57,8	56,9	64,3	58,5
Molto	6,2	16,2	12,3	12,3	7,6	8,5	12,9	12,3	8,2	12,1
Non risponde	4,6	1,5	3,1	3,7	7,6	0,5	2,5	3,5	3,1	2,8
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Le differenze rilevate per essere comprese vanno lette alla luce dei diversi regimi di orari<sup>30</sup> tra i vari gruppi di lavoratori, sia in termini di monte ore settimanali, sia in termini di flessibilità. Dal punto di vista quantitativo, il rapporto inverso tra ore effettive lavorate e tempo a disposizione per altre attività sociali emerge chiaramente dai dati raccolti dall'indagine: utilizzando il dato sulle ore di lavoro effettive settimanali, si rileva che passando dalla classe più bassa (meno di 18 ore) a quella più alta (oltre 37 ore) l'incidenza dei lavoratori che ritengono di avere poco tempo a disposizione raddoppia (da 19% a 32%), mentre si dimezza la quota di quelli che ritengono di avere molto tempo a disposizione per le proprie attività familiari e sociali (da 18% a 9%) (Tab. 3).

**Tab. 3 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di tempo disponibile per attività extralavorative e per ore effettive di lavoro settimanale**

Indice di tempo disponibile per attività extralavorative	Ore effettive di lavoro settimanale				Totale
	Fino a 18	da 19 a 24	da 25 a 36	37 e oltre	
Poco	76	64	249	181	570
Abbastanza	251	206	460	321	1.238
Molto	73	42	90	52	257
Non risponde	5	4	28	19	56
Totale	405	316	827	573	2.121
	<i>Valori percentuali (%)</i>				
Poco	18,8	20,3	30,1	31,6	26,9
Abbastanza	62,0	65,2	55,6	56,0	58,4
Molto	18,0	13,3	10,9	9,1	12,1
Non risponde	1,2	1,3	3,4	3,3	2,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

D'altra parte, guardando alla distribuzione dei diversi gruppi di lavoratori per ore effettive di lavoro settimanali (Tab. 4), si rileva che i docenti hanno un impiego lavorativo effettivo in media più corto rispetto agli altri lavoratori del campione (tra i docenti ci sono le più alti percentuali di lavoratori che svolgono meno di 18 ore e tra 19-24 ore) e ciò contribuisce a spiegare la più elevata disponibilità di tempo per attività extralavorative. Per il gruppo di professori/ricercatori universitari, nonostante l'elevato numero di ore di lavoro settimanali si rileva una maggiore capacità di svolgere attività extralavorative, probabilmente per il fatto che le loro attività sono in genere svolte con un regime di orari molto flessibile e ad elevata autonomia organizzativa<sup>31</sup>. Questo fattore, che influenza positivamente la conciliazione tra i tempi di vita e di lavoro, contribuisce a spiegare anche le differenze rilevate in precedenza tra i lavoratori dell'università e quelli degli enti pubblici di ricerca.

Nella direzione di una maggiore flessibilità (volontaria o involontaria che sia) può essere letto il rapporto tra la tipologia del rapporto contrattuale e la disponibilità di tempo per attività extralavorative. Utilizzando i due macro-raggruppamenti "lavoratori standard" e "lavoratori atipici", si rileva che tra gli atipici c'è una maggiore possibilità di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro rispetto ai lavoratori standard. Osservando i dati, infatti, se da una parte risulta sostanzialmente simile la percentuale di coloro che hanno abbastanza tempo

<sup>30</sup> Sul concetto di regime di orari e per un'analisi in prospettiva storica si rimanda a Basso P., *Tempi moderni, orari antichi. L'orario di lavoro a fine secolo*, Franco Angeli, Milano, 1998.

<sup>31</sup> I ricercatori e i professori universitario per i diversi aspetti che definiscono il loro rapporto lavorativo si avvicinano all'idealtipo del "professionista dipendente"; si vedano le parti d'inquadramento teorico del volume Parziale F., *Il professionista dipendente*, Bonanno, Acireale-Roma, 2008.



per le attività extralavorative, dall'altra, si rileva che per il 28% dei lavoratori standard è poca la disponibilità di tempo libero, mentre per gli atipici tale quota si attesta al 21%; al contrario mentre per 10% dei lavoratori standard c'è molta disponibilità di tempo oltre al lavoro, tra gli atipici è il 17% ad evidenziare una situazione così favorevole (Tab. 5).

Bisogna considerare che dal punto di vista teorico l'adeguatezza del tempo libero è da commisurarsi al bisogno del lavoratore e non soltanto alla disponibilità assoluta di tempo libero extralavorativa. Per questo va tenuto in conto che, come evidenziato nei capitoli precedenti, un'elevata quota di lavoratori con contratti atipici sono concentrati nelle classi d'età più giovani. Essendo la condizione giovanile associata più frequentemente all'assenza di carico familiare, potrebbe ciò, in quota parte, contribuire alla comprensione della maggiore soddisfazione tra gli atipici per il tempo libero per la propria vita sociale oltre al lavoro.

**Tab. 4 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per ore effettive di lavoro settimanale, comparto e attività lavorativa**

Ore effettive di lavoro settimanale	Scuola		Università		Ricerca		Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore	
Fino a 18	8	381	1	8	2	5	405
da 19 a 24	19	286	5	3	1	2	316
da 25 a 36	342	203	135	49	68	30	827
37 e oltre	62	12	77	217	44	161	573
Totale	431	882	218	277	115	198	2.121
<i>Valori percentuali (%)</i>							
Fino a 18	1,9	43,2	0,5	2,9	1,7	2,5	19,1
da 19 a 24	4,4	32,4	2,3	1,1	0,9	1,0	14,9
da 25 a 36	79,4	23,0	61,9	17,7	59,1	15,2	39,0
37 e oltre	14,4	1,4	35,3	78,3	38,3	81,3	27,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

**Tab. 5 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di tempo disponibile per attività extralavorative e per tipo di rapporto contrattuale**

Indice di tempo disponibile per attività extralavorative	Rapporto contrattuale lavoratore (n.)				Rapporto contrattuale lavoratore (%)			
	Standard	Atipico	Non indica	Totale	Standard	Atipico	Non indica	Totale
Poco	457	129	5	591	28,5	21,5	25,0	26,6
Abbastanza	946	345	10	1.301	58,9	57,6	50,0	58,5
Molto	168	101	0	269	10,5	16,9	0,0	12,1
Non risponde	34	24	5	63	2,1	4,0	25,0	2,8
Totale	1.605	599	20	2.224	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Al di là del rapporto contrattuale, dai dati si osserva che quando nei luoghi di lavoro è presente una rappresentanza sindacale il tempo a disposizione per le attività extralavorative è tendenzialmente più adeguato ai bisogni dei lavoratori. In una certa misura, si tratta di un risultato che indirettamente sottolinea come la presenza della rappresentanza sindacale migliori il contesto lavorativo, irrobustendo le garanzie e i diritti dei lavoratori e che, pertanto, tutela meglio l'equilibrio dei tempi di vita e di lavoro, nei limiti contrattuali e normativi esistenti. Guardando ai dati, si osserva che la percentuale di lavoratori che ritengono di avere molto tempo a disposizione per le proprie attività fuori dal

lavoro sono pari al 13% dove è presente una rappresentanza sindacale, mentre tale valore si riduce al 9% tra quelli che lavorano in luoghi dove non c'è la rappresentanza sindacale. Anche tra quelli che ritengono di avere abbastanza tempo per la propria vita extralavorativa, si rileva che hanno un'incidenza del 59% dove c'è rappresentanza sindacale, a fronte di un valore del 57% dove la rappresentanza non c'è. Al contrario, i lavoratori che ritengono di avere poco tempo a disposizione al di là del lavoro per la propria vita, si attestano al 26% nei contesti di lavoro dove c'è rappresentanza sindacale, mentre tale quota sale al 28% dove non c'è rappresentanza.

**Tab. 6 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di tempo disponibile per attività extralavorative e per presenza di rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro**

Indice di tempo disponibile per attività extralavorative	Rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro (n.)			Rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro (%)		
	Si	No	Totale	Si	No	Totale
Poco	424	167	591	26,0	28,2	26,6
Abbastanza	965	336	1.301	59,1	56,8	58,5
Molto	214	55	269	13,1	9,3	12,1
Non risponde	29	34	63	1,8	5,7	2,8
<b>Totale</b>	<b>1.632</b>	<b>592</b>	<b>2.224</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Approfondendo la chiave di lettura che tiene conto del carico familiare, come fattore che aumenta il bisogno di tempo extralavorativo, si rileva che i lavoratori in coppia e con figli considerano meno adeguato il tempo che hanno a disposizione per le proprie attività familiari e sociali. Le differenze, tuttavia, non hanno dimensioni molto accentuate. In particolare tra i lavoratori da soli rispetto ai lavoratori in coppia si rileva una percentuale inferiore di quelli che hanno poco tempo per le proprie attività extralavorative (25%), mentre è più elevata la quota di quelli che hanno a disposizione molto tempo oltre al lavoro per la propria vita sociale (14%) (Tab. 7). Differenze analoghe si registrano tra i lavoratori per la presenza di figli.

**Tab. 7 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per l'indice di tempo disponibile per attività extralavorative e per condizione familiare**

Indice di tempo disponibile per attività extralavorative	Redditi in famiglia (n.)			Totale	Redditi in famiglia (%)			Totale
	Lavoratore solo monoreddito	Coppia con due redditi	Coppia con due redditi		Lavoratore solo monoreddito	Coppia con due redditi	Coppia con due redditi	
Poco	200	80	311	591	25,5	28,0	27,1	26,6
Abbastanza	453	171	674	1.298	57,7	59,8	58,7	58,5
Molto	110	23	135	268	14,0	8,0	11,7	12,1
Non risponde	22	12	29	63	2,8	4,2	2,5	2,8
<b>Totale</b>	<b>785</b>	<b>286</b>	<b>1.149</b>	<b>2.220</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

La maggiore disponibilità di risorse economiche, sia per la presenza di un secondo reddito, sia per livelli di retribuzioni (propria e del partner) più elevati, non incidono in maniera significativa sul giudizio che si dà dell'adeguatezza del tempo libero disponibile oltre al lavoro. Letto in maniera più generale, da questi dati si evince che le risorse di tempo e le risorse di reddito non sono fungibili e la sostituzione di una con l'altra comporta significative differenze qualitative nell'equilibrio tra i tempi di vita e di lavoro.

## 4.2. Le caratteristiche dell'occupazione in relazione alla conciliazione familiare

Una dimensione centrale nell'analisi dei tempi di vita e di lavoro è ricoperta dalla conciliazione tra lavoro e famiglia che al suo interno esprime diversi rapporti sociali strutturali, quali ad esempio il rapporto tra attività produttive e riproduttive, il rapporto tra generi, il rapporto tra ambito pubblico-lavoristico e ambito privato-domestico. Risulta pertanto di fondamentale importanza analizzare più in profondità i livelli di conciliazione tra il lavoro e il tempo disponibile per la famiglia e indagare quali sono le caratteristiche delle diverse occupazioni che meglio armonizzano l'attività professionale con la vita familiare.

Una misura dei livelli di conciliazione esistenti tra lavoro e famiglia emerge dalle informazioni rilevate sul tempo che il lavoro consente di dedicare alla famiglia. Analogamente a quanto è stato già evidenziato in precedenza, i dati evidenziano che il 72% del campione ritiene di avere molto o abbastanza tempo da dedicare alla famiglia, mentre la restante parte (circa il 28%) non è soddisfatto del tempo che il lavoro gli consenta di destinare alla famiglia, dichiarando appunto di avere poco tempo a disposizione. Il gruppo più soddisfatto è quello dei docenti della scuola che solo nel 14% dei casi lamentano di avere poco tempo a disposizione per la famiglia. Al contrario i ricercatori del comparto ricerca e i professori e ricercatori dell'università sono quelli che evidenziano una situazione di maggiore sofferenza. Guardando ai dati, infatti, si osserva che in questi due gruppi è significativamente più elevata la quota di coloro che dichiarano di avere poco tempo a disposizione per la famiglia (48% tra i ricercatori del comparto ricerca e 42% tra professori/ricercatori dell'università), con un'incidenza percentuale più alta (rispettivamente 1,5% e 1,2%) anche tra coloro – numericamente molto limitati – che dichiarano in maniera assoluta che il lavoro non gli consente di dedicare tempo alla famiglia. Il gruppo degli ATA, infine, si colloca in una condizione intermedia, molto simile tra i diversi comparti (con una situazione leggermente migliore per gli ATA università) (Tab. 8).

**Tab. 8 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per tempo disponibile da dedicare alla famiglia, comparto e attività lavorativa**

Tempo disponibile da dedicare alla famiglia	Scuola		Università		Ricerca		Tot. Scuola	Tot. Università	Tot. Ricerca	Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore				
Per niente	2	6	0	4	0	3	8	4	3	15
Poco	145	120	62	142	34	97	265	204	131	600
Abbastanza	255	661	148	187	69	96	916	335	165	1.416
Molto	16	94	11	5	6	4	110	16	10	136
Totale	418	881	221	338	109	200	1.299	559	309	2.167
	<i>Valori percentuali (%)</i>									
Per niente	0,5	0,7	0,0	1,2	0,0	1,5	0,6	0,7	1,0	0,7
Poco	34,7	13,6	28,1	42,0	31,2	48,5	20,4	36,5	42,4	27,7
Abbastanza	61,0	75,0	67,0	55,3	63,3	48,0	70,5	59,9	53,4	65,3
Molto	3,8	10,7	5,0	1,5	5,5	2,0	8,5	2,9	3,2	6,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

La conciliazione tra lavoro e famiglia può essere agevolata da alcuni aspetti che riguardano dimensioni dell'organizzazione e delle condizioni di lavoro. Rispetto ad alcuni di essi sono state raccolte le opinioni dei lavoratori sull'effettiva capacità di tali aspetti di migliorare la conciliazione tra l'attività professionale e la vita familiare. Gli aspetti considerati sono cinque e riguardano: (a) la flessibilità dell'orario di lavoro; (b) il numero di ore di lavoro settimanali; (c) l'impegno richiesto dall'attività lavorativa; (d) l'autonomia nella

scelta dei periodi di ferie; (e) l'ubicazione del luogo di lavoro. Per ognuno dei cinque aspetti è stato calcolato un indice<sup>32</sup> relativo alla capacità di conciliare il lavoro con la famiglia. L'indice ha una variazione teorica compresa tra il valore "1" in basso, equivalente a nessuna capacità di conciliazione, e il valore "4" all'estremo opposto, equivalente invece ad un'elevata capacità di conciliazione.

Guardando al valore dell'indice per l'intero campione (Tab. 9), si rileva che secondo i lavoratori l'*ubicazione del luogo di lavoro* è, tra quelli considerati, il fattore più rilevante che incide positivamente sulla conciliazione tra lavoro e famiglia. È intuitivo, infatti, che minore è il tempo di percorrenza del tragitto casa-lavoro, maggiore è la disponibilità di tempo da dedicare alla propria famiglia. I tempi di percorrenza, inoltre, implicano un affaticamento aggiuntivo per il lavoratore<sup>33</sup> che si riflette negativamente anche sulla qualità del tempo che si ha a disposizione fuori dal lavoro. Il secondo fattore, in ordine di importanza, è il *numero di ore di lavoro settimanali* che, come visto anche in precedenza, è in relazione inversa con la possibilità di conciliare il lavoro con la famiglia. Essendo il tempo del lavoratore una variabile a somma zero, l'aumento delle ore lavorate corrisponde necessariamente ad una riduzione delle ore dedicate ad altre attività e tra queste, anche alla vita familiare. Il terzo fatto, con un punteggio molto vicino al precedente, è l'*impegno richiesto dall'attività lavorativa* che può essere interpretato come una misura dello stress psicofisico a cui è sottoposto il lavoratore e che incide negativamente sulle sue energie vitali una volta terminata la sua attività professionale. Il quarto fattore per importanza è la *flessibilità dell'orario di lavoro*. Si tratta di un risultato che non ha un'interpretazione univoca e che richiede maggiore cautela nell'analisi. Il dato rilevato, da una parte, potrebbe esprimere una bassa rilevanza delle flessibilità di orario per la conciliazione tra lavoro e famiglia, segnando però una contraddizione con una parte consolidata della letteratura in materia che sostiene una tesi sostanzialmente contraria; d'altro lato, invece, potrebbe indirettamente segnalare che all'interno del campione analizzato i lavoratori hanno condizioni di lavoro caratterizzati da un livello di flessibilità di orari tale da non apportare particolari benefici in termini di conciliazione lavoro-famiglia. Resta, tuttavia, il dato empirico che, rispetto alla tematica della conciliazione lavoro-famiglia, nell'esperienza dei lavoratori il fattore della flessibilità degli orari si colloca per importanza dopo gli altri tre fattori considerati. Ultimo fattore, con un valore decisamente più basso rispetto agli altri, risulta l'*autonomia nella scelta dei periodi di ferie*. Trattandosi di un aspetto che riguarda periodi temporali limitati della vita lavorativa degli intervistati è evidente che ha una rilevanza più contenuta rispetto alle necessità di conciliazione che, invece, rappresentano in generale un'esigenza quotidiana.

Definito il quadro d'insieme, è opportuno entrare nel dettaglio dei singoli comparti per evidenziare le profonde differenze rilevate tra i sei gruppi di lavoratori considerati. Per agevolare la lettura dei dati si è utilizzata una rappresentazione grafica (Graf. 1) che su una griglia pentagonale comune, prodotta dall'intreccio dei cinque fattori considerati, produce per ogni gruppo di lavoratori, a seconda dei valori assunti dall'indice, una diversa figura pentagonale. Il grafico va letto tenendo conto che l'area totale della figura esprime il livello generale di conciliazione prodotto dai fattori considerati, mentre i singoli vertici, a seconda della loro collocazione sugli assi, esprimono l'importanza del singolo fattore.

---

<sup>32</sup> L'indice è stato calcolato attribuendo un punteggio alle modalità di risposta previste dal questionario (1 a "Per niente", 2 a "Poco", 3 a "Abbastanza" e 4 a "Molto") e si è poi proceduta al calcolo della media aritmetica.

<sup>33</sup> L'affaticamento per lo spostamento casa-lavoro dipende, oltre che dal tempo impiegato, da numero altri fattori individuali e relativi al percorso tra i quali i più rilevanti riguardano la distanza, le condizioni di viaggio, il mezzo di trasporto utilizzato e la frequenza dello spostamento.

**Tab. 9 – Indice della capacità di conciliazione tra lavoro e famiglia nell'opinione dei lavoratori intervistati, per diversi aspetti dell'occupazione, comparto e attività lavorativa**

Aspetti dell'occupazione per conciliare lavoro e famiglia	Scuola		Università		Ricerca		Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore	
Flessibilità dell'orario di lavoro	2,36	2,64	2,66	2,80	2,50	2,43	2,59
Ore di lavoro settimanali	2,57	2,88	2,63	2,55	2,54	2,26	2,67
Impegno richiesto dall'attività lavorativa	2,56	2,75	2,80	2,76	2,54	2,24	2,66
Autonomia nella scelta dei periodi di ferie	2,29	2,22	2,71	2,88	2,40	2,41	2,41
Ubicazione del luogo di lavoro	2,76	2,71	2,88	2,83	2,60	2,59	2,74

Fonte: Indagine IRES, 2008.

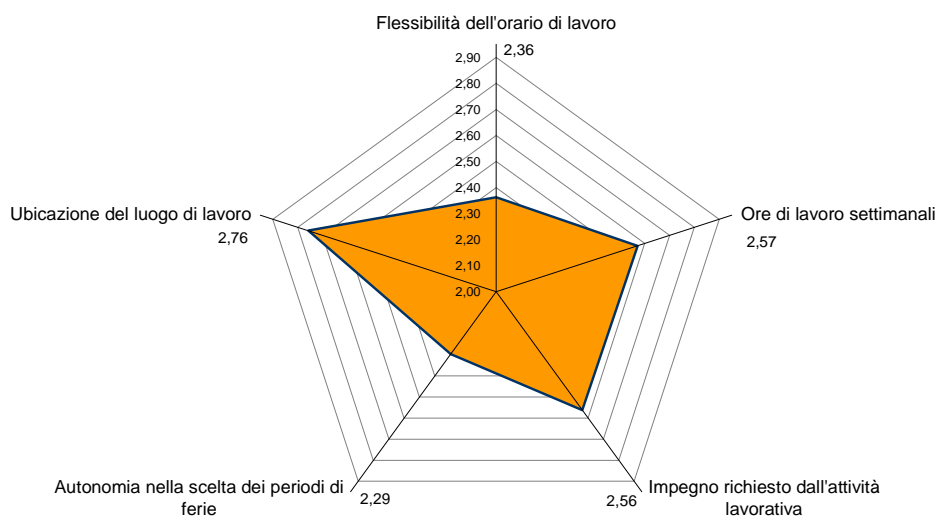
Dall'analisi dei grafici, il primo dato che emerge è una sensibile differenza sia nelle dimensioni, sia nelle forme assunte dalla figura pentagonale, evidenziando che i cinque fattori considerati hanno un impatto in termini di conciliazione tra lavoro e famiglia molto diverso a seconda del gruppo di lavoratori considerati. Guardando all'estensione dell'area del grafico, come indicativo del livello di conciliazione complessivo consentito dai cinque fattori considerati, si osserva che nel caso del comparto università, sia per il personale ATA sia per i professori e ricercatori il livello di conciliazione consentito è molto più alto rispetto a quello che si registra per gli altri gruppi di lavoratori. Nel comparto ricerca, al contrario, i livelli di conciliazione consentiti sono molto bassi, in maniera particolare per i ricercatori per i quali i valori assunti dall'indice sono i più bassi in assoluto e sottolineano una difficoltà di conciliazione tra il lavoro e la famiglia già evidenziate precedentemente. Nel comparto scuola, invece, si evidenzia una situazione molto differente tra gli ATA e i docenti. Mentre per i primi, infatti, si registra una situazione dove i diversi fattori considerati hanno un impatto mediamente basso (molto simile ai lavoratori del comparto ricerca), nel caso dei docenti l'impatto è molto più alto con una migliore conciliazione tra lavoro e famiglia, con alcune rilevanti peculiarità che si evidenziano dalla singolare forma che assume il grafico.

Guardando più nel dettaglio i singoli gruppi, per gli ATA scuola si rileva che i fattori considerati hanno in media un impatto molto ridotto sulla conciliazione dei tempi di vita, fatta eccezione per l'*ubicazione del luogo di lavoro* che, anche per questo gruppo, rappresenta un fattore positivo per la conciliazione. Per i docenti del comparto scuola, invece, si rileva che hanno un impatto elevato sulla conciliazione il *numero di ore di lavoro settimanali* e l'*impegno richiesto dall'attività lavorativa*, oltre alla vicinanza al luogo di lavoro. Minore rilevanza ricopre la *flessibilità dell'orario di lavoro*, mentre è molto basso l'effetto dell'*autonomia nella scelta dei periodi di ferie*, in maniera analoga tra gli ATA e i docenti della scuola. Nel comparto dell'università, sia per gli ATA che i professori e ricercatori il contributo dei diversi fattori alla conciliazione tra lavoro e famiglia è molto elevato, facendo registrare i valori più alti in assoluto per i diversi fattori, con l'eccezione del fattore relativo alle ore di lavoro settimanali (soprattutto nel caso dei professori e dei ricercatori). Il fatto che si registrino valori simili e positivi sia tra gli ATA che tra i professori e i ricercatori è indicativo di un modello organizzativo nell'università che permette più ampi margini di conciliazione tra la vita professionale e quella familiare. Immagine contraria si ha nell'analizzare i dati relativi agli enti pubblici di ricerca, dove su tutti i fattori considerati i valori risultano decisamente bassi, indicando un basso contributo alla conciliazione tra lavoro e famiglia e con sensibili differenze tra i lavoratori ATA e i ricercatori. Questi ultimi fanno registrare i valori più bassi in assoluto rispetto ai diversi fattori considerati e in particolare emerge che le ore di lavoro e l'impegno richiesto dalla loro attività lasciano poco tempo da dedicare alla famiglia. Anche sul fattore della ubicazione del luogo di

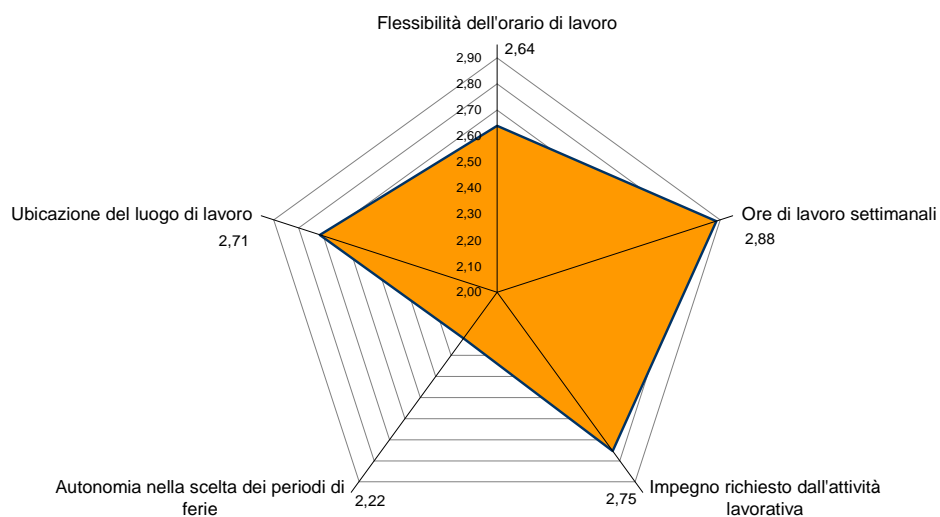
lavoro si rileva un valore decisamente basso rispetto a quanto si osserva per gli altri gruppi di lavoratori. Ciò, probabilmente, è dovuto al fatto che mentre per il comparto scuola, la rete d'istituti è capillarmente diffusa su tutto il territorio nazionale e, in misura minore, lo stesso si può dire anche per l'università, per gli istituti pubblici di ricerca non c'è un'omogenea distribuzione delle strutture sul territorio e, inoltre, i diversi istituti, per via della loro specializzazione, non rappresentano sedi di lavoro alternative. Ciò comporta, di conseguenza, un vincolo territoriale più rigido rispetto agli altri comparti, dove più ampi sono i margini per una strategia di "avvicinamento" tra luogo di lavoro e di vita. Gli ATA, invece, che comunque fanno registrare valori bassi sui diversi fattori di conciliazione, ritengono rispetto ai ricercatori meno penalizzante sia il numero di ore di lavoro settimanale, sia l'impegno richiesto dall'attività lavorativa, avvicinandosi così nella loro opinione al gruppo degli ATA della scuola.

**Graf. 1 – Indice della capacità di conciliazione tra lavoro e famiglia nell'opinione dei lavoratori per misura**

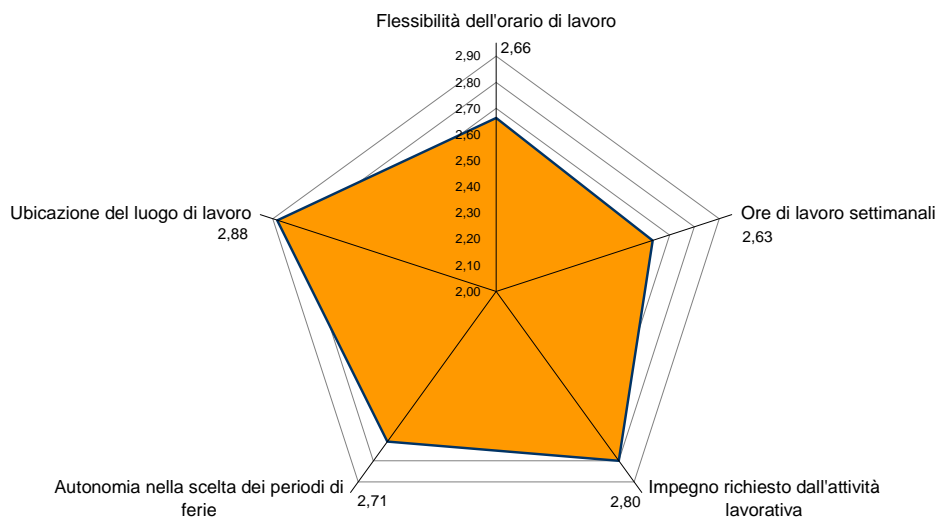
*ATA comparto Scuola (435 casi, 19,6% del campione)*



*Docenti comparto Scuola (894 casi, 40,2% del campione)*

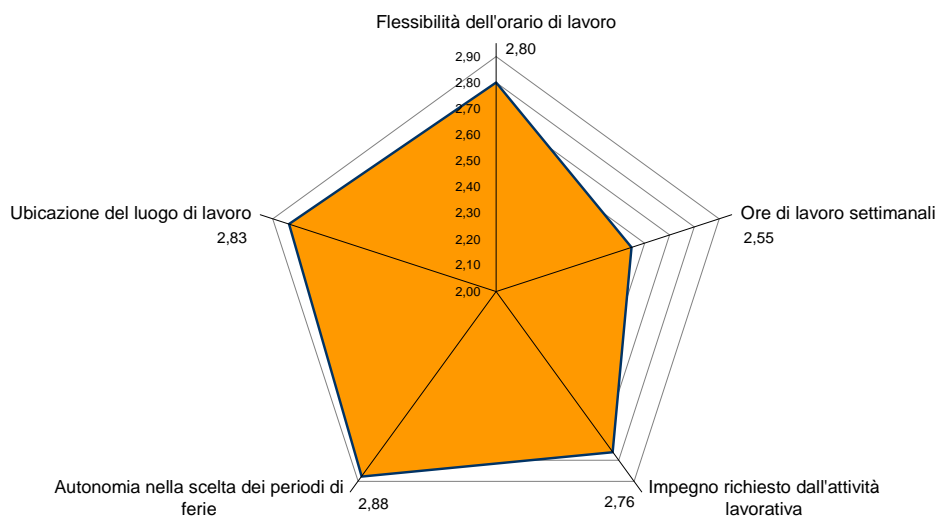


*ATA comparto Università (227 casi, 10,2% del campione)*



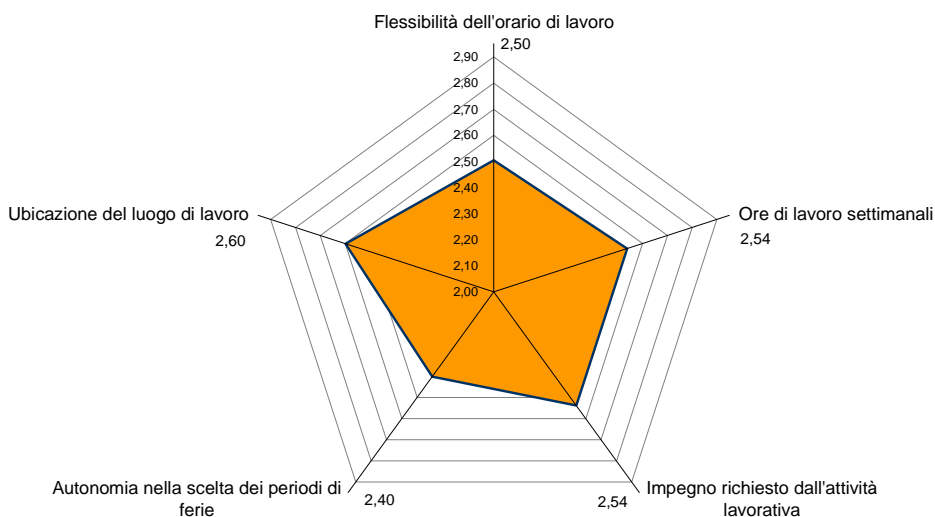
---

*Professori/Ricercatori comparto Università (349 casi, 15,7% del campione)*



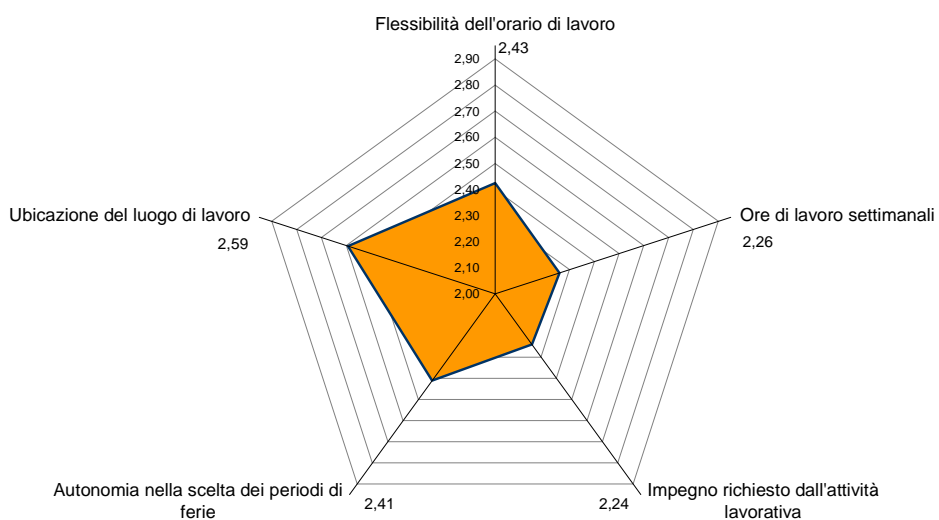
---

*ATA comparto Ricerca (118 casi, 5,3% del campione)*



---

*Ricercatori comparto Ricerca (201 casi, 9% del campione)*



---

Fonte: Indagine IRES, 2008.



### 4.3. Le aspettative e le priorità per la realizzazione individuale

Attraverso due domande aperte sono state indagate le opinioni dei lavoratori in merito alle priorità esistenziali, cioè a quegli aspetti della vita che, prima di ogni altra cosa, sono indispensabili per sentirsi una persona realizzata. In questo modo, si accede indirettamente al sistema latente dei valori degli intervistati che è incorporato e struttura le priorità esistenziali rilevate.

Prima di entrare nel dettaglio dell'analisi è opportuno soffermarsi sul quadro d'insieme che emerge dall'analisi delle informazioni raccolte, guardando in particolare sul numero sensibilmente elevato delle persone che non rispondono o che non sanno rispondere rispetto alla richiesta di indicare l'aspetto indispensabile per una persona per sentirsi realizzato nella vita. Si tratta del 25% del campione che non sa o non vuole indicare nemmeno un aspetto indispensabile per la realizzazione personale (in relazione all'aspetto secondario la quota di assenza di risposte sale al 43%)<sup>34</sup>.

Entrando nel merito delle opinioni rilevate si osserva che l'aspetto prioritario su cui converge la più elevata quota di lavoratori, pari al 30%, ritiene che la famiglia, i figli e gli affetti siano indispensabili per sentirsi realizzati (Tab. 10). Si tratta di lavoratori che ritengono che sia importante per l'autorealizzazione la costituzione di una famiglia, avere dei figli e poter vivere una vita affettiva familiare armoniosa e duratura. L'importanza di famiglia, figli e affetti per la realizzazione personale, è rafforzata dal fatto che questo fattore si colloca al primo posto anche rispetto al secondo fattore, in ordine di rilevanza (33% delle risposte valide). Ciò evidenzia che si tratta di un aspetto che si colloca in testa alla gerarchia delle priorità esistenziali dei lavoratori<sup>35</sup>.

Il secondo aspetto che viene ritenuto indispensabile per sentirsi realizzati nella vita è quello della gratificazione e del benessere professionale, che è stato indicato dal 24% dei lavoratori. Si tratta di persone che ritengono fondamentale per l'autorealizzazione avere un lavoro di qualità che si caratterizzi per il fatto di essere un'attività gratificante, sia dal punto di vista professionale che economico (prospettive di carriera, crescita professionale, buoni guadagni, etc.), che si svolge in un ambiente relazionale piacevole e stimolante (rapporti con i colleghi, i dirigenti, gli utenti, etc.) e che permetta, in un'ultima istanza, l'espressione delle proprie potenzialità. In altri termini, emerge l'importanza del lavoro come ambito espressivo di affermazione del sé, legato alla sfera del desiderio, piuttosto che a quella del bisogno. Osservando i dati rispetto all'aspetto secondario di realizzazione, si rileva che la gratificazione e il benessere professionale, si colloca di una posizione più in basso nelle opinioni degli intervistati (il 19% delle risposte valide), scavalcato da aspetti relativi alla salute, al benessere e all'armonia individuali.

---

<sup>34</sup> È sempre difficile interpretare il silenzio degli intervistati, senza poter definire a priori se l'elevata incidenza delle mancate risposte sia da attribuire ad attriti di natura tecnico-metodologici, oppure se il silenzio abbia un significato in relazione alla tematica indagata. Analizzando il dato sulle mancate risposte si osserva che esse riguardano maggiormente i maschi, delle regioni del Nord, soprattutto tra i lavoratori della scuola (ATA e docenti), nella classe d'età 35-44 anni (nati cioè tra il '64 e il '73), leggermente di più tra i lavoratori atipici, con reddito medio-basso (tra 500-1.000 euro/1000-1.500), ma in possesso di laurea. Pur trattandosi di un identikit sommario, alla luce anche dell'analisi compiuta sulle opinioni espresse, ci sono elementi per avanzare qualche ipotesi interpretativa: l'assenza di risposta potrebbe essere imputabile ad una difficoltà da parte di una quota di persone ad esprimere un orientamento teleologico (per ragioni strutturali o valoriali); oppure la reticenza a rispondere potrebbe esprimere il timore per la non legittimazione sociale della gerarchia di priorità che si vorrebbe esprimere.

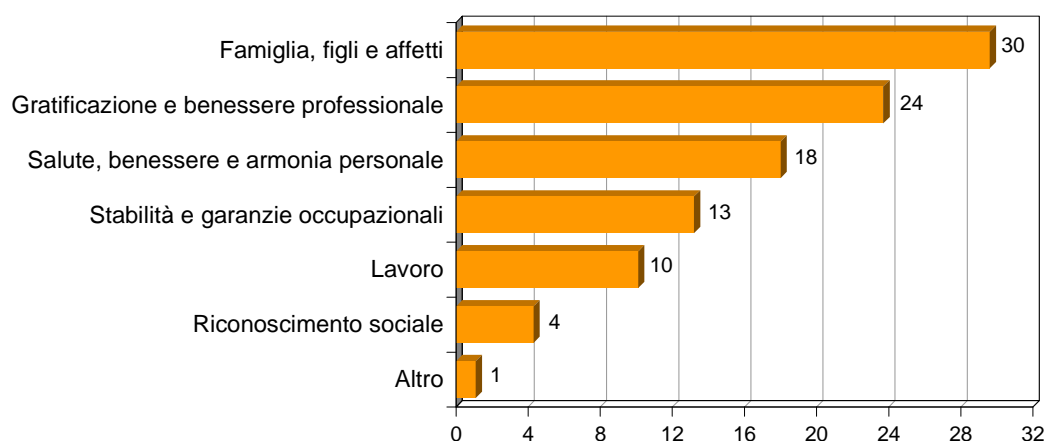
<sup>35</sup> Si tratta di un dato che concorda con indagini di carattere più generale sui valori in Italia e nei principali paesi occidentali; si veda Boudon R., *Declino della morale? Declino dei valori?*, il Mulino, Bologna, 2003 che si rifà alle rilevazioni di Inglehart R., Basanez M., Moreno A., *Human Values and Beliefs: A Cross-Cultural Sourcebook*, The University of Michigan Press, Ann Arbor, 1998.

**Tab. 10 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per aspetti esistenziali che ritengono prioritari per la realizzazione di una persona nella vita, distinti per primo e secondo aspetto**

Aspetti indispensabili per la realizzazione nella vita	Primo aspetto			Secondo aspetto		
	N.	%	% casi validi	N.	%	% casi validi
Famiglia, figli e affetti	493	22,2	29,6	425	19,1	33,4
Gratificazione e benessere professionale	394	17,7	23,7	240	10,8	18,8
Salute, benessere e armonia personale	300	13,5	18,0	258	11,6	20,3
Stabilità e garanzie occupazionali	219	9,8	13,2	130	5,8	10,2
Lavoro	168	7,6	10,1	147	6,6	11,5
Riconoscimento sociale	71	3,2	4,3	50	2,2	3,9
Altro	18	0,8	1,1	24	1,1	1,9
Totale casi validi	1.663	74,8	100,0	1.274	57,3	100,0
No sa/Non risponde	561	25,2		950	42,7	
Totale	2.224	100,0		2.224	100,0	

Fonte: Indagine IRES, 2008.

**Graf. 2 – Aspetti esistenziali che i lavoratori intervistati ritengono prioritario affinché una persona si possa sentire realizzata nella vita (% sul totale dei casi validi: 1.663)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Scendendo lungo la graduatoria, rileviamo che il terzo insieme di fattori indispensabili per la realizzazione, per una quota pari al 18%, riguarda la sfera della salute, del benessere e dell'armonia personale. Questo aspetto, d'altra parte, si colloca di una posizione più in alto nella graduatoria relativa all'aspetto secondario per la realizzazione, raggruppando il 20% delle opinioni espresse. Questo gruppo di lavoratori ritiene che per sentirsi realizzati nella vita sia indispensabile trovarsi in una situazione di benessere fisico e mentale, preservando il proprio stato di salute, di serenità individuale e di armonia con se stessi e nel rapporto con gli altri. Questo insieme di fattori, segnalano un atteggiamento riflessivo dell'individuo, concentrato su se stesso, che si realizza nel raggiungere un proprio peculiare stato di benessere.

Scorrendo ancora le opinioni dei lavoratori, si osserva che i due successivi aspetti riguardano entrambi l'occupazione. In questo caso, rispetto a quanto rilevato in precedenza, si tratta di aspetti del lavoro che non riguardano tanto il desiderio, ma piuttosto il lato strumentale del lavoro e dell'occupazione legato al soddisfacimento del bisogno materiale. Osserviamo, infatti, che nel 13% dei casi si ritiene che sia indispensabile per realizzarsi avere un'occupazione stabile e garantita. Si tratta di un

gruppo, più sensibili alla sicurezza e alla stabilità occupazionale ed economica che rileva la necessità del superamento del precariato e l'acquisizione di una posizione lavorativa corredata da una serie minima di diritti sociali (contributi assicurativi, pensionistici, etc.) e contrattuali (livelli retributivi, regime d'orari, ferie, etc.). L'aspetto immediatamente successivo, che raggruppa il 10% dei lavoratori che hanno espresso la loro opinione, segnala che risulta indispensabile per la realizzazione individuale avere un lavoro, senza nessuna specificazione aggiuntiva, senza cioè entrare nel merito delle caratteristiche dell'occupazione e delle condizioni di svolgimento dell'attività professionale. Ciò evidenzia la rilevanza del lavoro come valore sociale in sé, come tradizionale fonte di sostentamento, di identità individuale e di utilità sociale. Se poi si considera il fatto che circa la metà delle opinioni espresse (47%) hanno riguardato aspetti diversi del lavoro, è evidente quanto sia rilevante la sfera professionale per la realizzazione individuale<sup>36</sup>.

L'ultimo aspetto numericamente rilevante che riguarda il 4% dei lavoratori si riferisce al riconoscimento sociale, come fattore indispensabile per una persona per sentirsi realizzata nella vita. Nell'opinione di questi lavoratori, la realizzazione è legata all'acquisizione di uno status sociale di rilievo (e, in alcuni casi, il successo), tale da suscitare l'ammirazione, il rispetto, il riconoscimento da parte degli altri. Si tratta di un gruppo numericamente contenuto che evidenzia la necessità di trovare al di fuori di sé le tracce della propria realizzazione, espressa appunto dal riconoscimento sociale, e maggiormente dipendente dalla costruzione sociale del successo.

Analizzando le "accoppiate" di risposte più frequenti, vale a dire quali combinazione tra i diversi fattori che abbiamo analizzato separatamente si sono presentate più frequentemente nell'opinione dei lavoratori intervistati (Tab. 11), osserviamo che la posizione più diffusa (11% dei casi validi) è quella di chi ritiene che per sentirsi realizzati nella vita sia indispensabile avere una famiglia, dei figli e degli affetti e, secondariamente, avere un lavoro, senza particolari specificazioni. Questa posizione è seguita dal gruppo di lavoratori che, invece, ritengono che la gratificazione e il benessere professionale sia l'aspetto prioritario per sentirsi realizzato e, secondariamente, la famiglia, i figli e gli affetti (10%). La terza "accoppiata" ripresenta in maniera invertita l'opinione del primo gruppo considerato (9%). La quarta, rimette al primo posto la famiglia, i figli e gli affetti e secondariamente considera indispensabile la salute, il benessere e l'armonia personali (8%). La quinta accoppiata, infine, ritiene fondamentale avere stabilità e garanzie occupazionali e, secondariamente, colloca la famiglia, i figli e gli affetti, ricostruendo in questo modo un ordine funzionale tra i due aspetti (7%).

Volendo entrare nel significato degli orientamenti emersi, si può ipotizzare che le "accoppiate" più frequenti (in particolare la prima, la terza e la quinta) siano indicative di una continuità valoriale rispetto alla struttura idealtipica dei valori della cultura modernista/industriale. Tale cultura in Italia si è espressa con l'aggiunta di un carattere peculiare, ovvero con l'affermazione del familismo, categoria con cui si identifica un orientamento culturale che attribuisce all'istituzione familiare la centralità nel sistema di regolazione sociale, che antepone il benessere familiare a quello individuale, e, in ultima istanza, che vincola la realizzazione personale proprio alla costituzione e alla preservazione della famiglia<sup>37</sup>. Accanto a questo orientamento, che è presente comunque

---

<sup>36</sup> Anche in questo caso si rileva una sostanziale analogia di risultati con le già citate analisi Boudon R., *Declino della morale?* ... op. cit. e Inglehart R., et. al., *Human Values and Beliefs* ... op. cit.

<sup>37</sup> Indagini sui valori degli italiani evidenziano che essi sono orientati alla soddisfazione dei rapporti interpersonali più che sulle norme in tutti i campi, dalla famiglia al lavoro alla politica alla religione. Questo atteggiamento è stato definito come "individualismo relazionale"; si veda Gubert R., *La via italiana alla postmodernità. Verso una nuova architettura dei valori*, Franco Angeli, Milano, 2000.

in tutte le “accoppiate” principali, troviamo poi il lavoro, inteso come valore in sé, come ambito sociale di realizzazione, di identificazione e di acquisizione di un ruolo sociale forte. Anche in questo caso si tratta di una forma culturale che esprime continuità valoriale con il passato. Va evidenziato che la prevalenza di un orientamento segnato nettamente dalla continuità valoriale è, tuttavia, da mettere in relazione con la struttura per età dei lavoratori che risulta sbilanciata verso le età più mature e con la funzione di riproduzione cultura che hanno soprattutto i docenti della scuola che in parte ci aiutano a comprendere il ridotto livello innovativo dei loro orientamenti valoriali. Va poi considerata separatamente la seconda “accoppiata” che, antepoendo alla famiglia la realizzazione personale nell’ambito professionale, attraverso un buon lavoro gratificante, esprime un più marcato livello di individualizzazione, ovvero di emancipazione dalle strutture sociali di appartenenza (primarie e non), per affermare la propria autonoma individualità. Nel complesso se si rileva l’assenza di valori e orientamenti individualistici (e quando emergono sono sempre subordinati all’orientamento familista dominante), si osserva anche la distanza da orientamenti più sociali che legano la realizzazione personale al benessere collettivo.

**Tab. 11 – Principali coppie di aspetti che i lavoratori intervistati ritengono prioritari affinché una persona si possa sentire realizzata nella vita (% sul totale dei casi validi: 1.273)**

Primo aspetto	Secondo aspetto	%
Famiglia, figli e affetti	Lavoro	10,7
Gratificazione e benessere professionale	Famiglia, figli e affetti	9,7
Lavoro	Famiglia, figli e affetti	8,6
Famiglia, figli e affetti	Salute, benessere e armonia personale	8,0
Stabilità e garanzie occupazionali	Famiglia, figli e affetti	6,7

Fonte: Indagine IRES, 2008.

La popolazione dei lavoratori, tuttavia, presenta al suo interno significative articolazioni anche dal punto di vista valoriale che emergono chiaramente da un’analisi più dettagliata dei dati raccolti. In particolare si osserva che tra le lavoratrici la famiglia e i figli hanno una rilevanza maggiore rispetto agli uomini e ciò ha un peso rilevante nel determinare il profilo generale del comparto, vista l’elevata incidenza delle donne, soprattutto tra alcune figure professionali come i docenti della scuola.

Anche dal punto di vista territoriale si osservano alcune importanti differenze di orientamento (Tab. 12). La gerarchia delle priorità per la realizzazione personale è la stessa, ma l’incidenza percentuale del singolo aspetto è significativamente diversa. In particolare tra i lavoratori del Sud l’incidenza percentuale della famiglia e dei figli è molto più elevata che nelle altre due macro-ripartizioni territoriali (35,5% rispetto a 28,5 al Centro e 25% al Nord). Dal punto di vista occupazionale, si rileva che tra i lavoratori del Centro è maggiore la sensibilità verso la qualità dell’occupazione e i contenuti del lavoro (espressi dalla “gratificazione e il benessere professionale”), mentre è meno rilevante il lavoro come valore in sé. Al Sud, invece, si registra una minore rilevanza della stabilità e delle garanzie occupazionali (8% rispetto a 18% al Nord e 14% al Centro) e ciò è probabilmente legato al fatto che si tratta di area segnata da un’elevata disoccupazione strutturale, dove il livello di modernizzazione del mercato del lavoro è più basso e il valore di un’occupazione, anche se non garantita o addirittura nell’economia sommersa, è comunque molto elevato. Ciò è anche indicato dal fatto che la dimensione della gratificazione professionale ha un’incidenza leggermente più bassa tra i lavoratori meridionali, soprattutto in relazione a quelli del Centro. Rispetto alla dimensione della salute, del benessere e dell’armonia personale, al di là del dato statistico, tra i lavoratori del Sud viene accentuato molto il

carattere della salute fisica in senso stretto, mentre tra i lavoratori del Nord e del Centro ha maggiore rilevanza l'armonia generale psico-fisica individuale.

Come anticipato sopra, è soprattutto guardando ai diversi gruppi d'età che si notano le tendenze più significative, sia perché "confrontando le risposte date da soggetti di diverse fasce d'età si può dedurre dall'insieme di dati, di per sé statici, un'immagine dinamica"<sup>38</sup>, sia perché questa immagine dà conto di una diversa condizione generazionale in relazione al lavoro. I dati evidenziano che per i lavoratori sotto i 35 anni l'ordine di priorità è sostanzialmente diverso rispetto agli altri gruppi d'età (Tab. 13). Il primo dato da sottolineare è che sotto i 35 anni, l'aspetto indispensabile per la realizzazione personale è la stabilità e le garanzie occupazionali, seguita da un lavoro gratificante e solo dopo vengono la famiglia-figli e la salute-benessere individuale. Per una generazione fortemente esposta alla flessibilità/precarietà del lavoro è comprensibile che, prima delle gratificazioni professionali, vi sia una necessità di trovare la stabilità e le garanzie minime del lavoro. Emerge, quindi, una traccia del processo di individualizzazione, soprattutto in relazione al declino del primato della famiglia, ma in una relazione ambivalente con il lavoro che ha sia una valenza espressiva di risposta al desiderio di realizzazione, sia una valenza strumentale di risposta ai bisogni materiali<sup>39</sup>, sempre più minacciati dai rischi della flessibilità. L'importanza della seconda dimensione è molto più attenuata nelle classi d'età più mature che hanno prevalentemente una condizione di lavoro standard: se sotto i 35 anni viene ritenuta indispensabile dal 28% dei lavoratori, tra i 35-44 anni tale incidenza si dimezza al 14%, per poi scendere al 5% tra i 45-54 anni e risalire al 7% tra i 55-64, probabilmente per l'emergere del rischio di espulsione precoce dall'occupazione per i lavoratori più anziani.

**Tab. 12 – Distribuzione dei lavoratori per aspetti esistenziali che ritengono prioritari per la realizzazione di una persona nella vita e per macro-ripartizioni territoriali**

Aspetti indispensabili per la realizzazione nella vita	Macro-ripartizioni territoriali (N.)				Macro-ripartizioni territoriali (%)			
	Nord	Centro	Sud	Totale	Nord	Centro	Sud	Totale
Famiglia, figli e affetti	138	156	199	493	24,9	28,5	35,5	29,6
Gratificazione e benessere professionale	124	148	122	394	22,4	27,0	21,7	23,7
Salute, benessere e armonia personale	96	96	108	300	17,3	17,5	19,3	18,0
Stabilità e garanzie occupazionali	98	75	46	219	17,7	13,7	8,2	13,2
Lavoro	65	43	60	168	11,7	7,8	10,7	10,1
Riconoscimento sociale	27	22	22	71	4,9	4,0	3,9	4,3
Altro	6	8	4	18	1,1	1,5	0,7	1,1
Totale	554	548	561	1.663	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Si osserva, d'altra parte, che tra i lavoratori con contratti atipici – come già osservato coincidono prevalentemente con i più giovani – l'aspetto indispensabile per la realizzazione di una persona, secondo il 30% di questo aggregato, è trovare un lavoro che garantisca stabilità e garanzie occupazionali, aspetto che viene dato per scontato per chi ha già un'occupazione stabile (Graf. 3). Per questi ultimi, che hanno un'età mediamente più elevata, al fine della realizzazione personale ha maggiore rilevanza la famiglia, i figli e

<sup>38</sup> Boudon R., *Declino della morale? Declino dei valori?*, op. cit., p. 17-18.

<sup>39</sup> La distinzione tra *valore espressivo* e *valore strumentale* del lavoro viene utilizzata nel modo proposto da Luciano Gallino nel volume da lui curato *Il lavoro e il suo doppio*, il Mulino, Bologna, 1985. Sul rapporto del lavoro con le categorie di «desiderio» e di «bisogno» si veda l'intervento di Dini V., "Il lavoro desiderato", in Rauty R. (a cura di), *Il lavoro desiderato*, Marlin, Salerno, 2008, pp. 11-13.

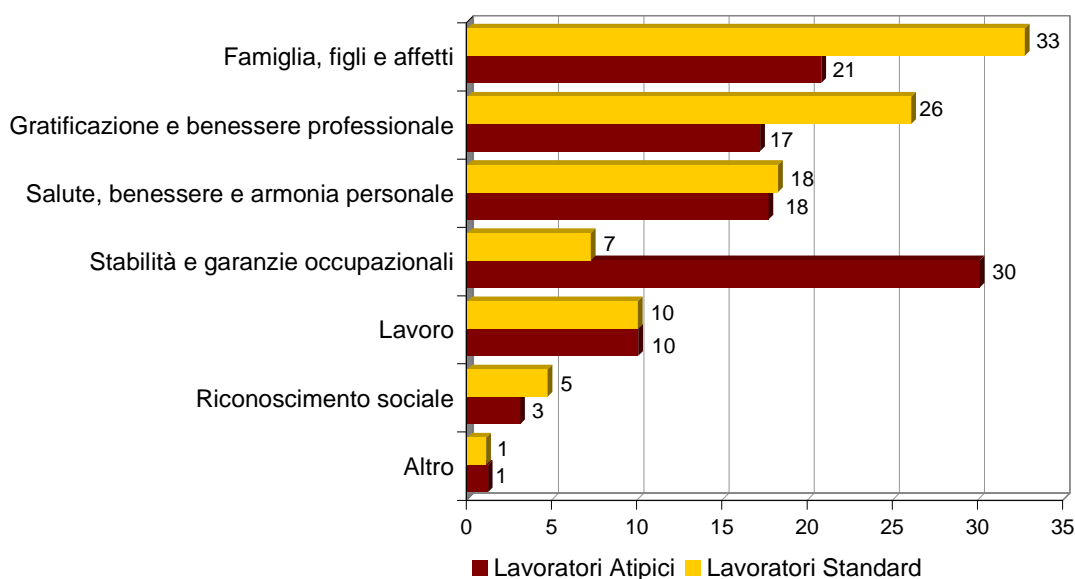
gli affetti (il 33% considera questo l'aspetto indispensabile) e, in relazione alla sfera lavorativa, il 26% ritiene che sia importante avere gratificazioni e benessere professionale, aspetto che coinvolge solo il 17% dei lavoratori atipici. Tali dati possono essere anche letti come indicativi per i più giovani di una sequenza biografica tradizionale, in cui la stabilità occupazionale è una tappa e la condizione indispensabile prima di passare alla costituzione di una propria famiglia e ad avere dei figli, visto che comunque per i lavoratori atipici, tra le priorità esistenziali, subito dopo la stabilità e le garanzie occupazionali si colloca la famiglia, i figli e gli affetti che sono indicati come indispensabili per la realizzazione personale dal 21%.

**Tab. 13 – Distribuzione dei lavoratori per aspetti esistenziali che ritengono prioritari per la realizzazione di una persona nella vita e per classi d'età**

Aspetti indispensabili per la realizzazione nella vita	Classi d'età (anni)					Totale
	fino a 34	da 35 a 44	da 45 a 54	da 55 a 64	65 e oltre	
Famiglia, figli e affetti	68	141	185	99	0	493
Gratificazione e benessere professionale	82	110	116	80	6	394
Salute, benessere e armonia personale	69	82	90	56	2	299
Stabilità e garanzie occupazionali	105	65	26	22	0	218
Lavoro	41	49	45	30	3	168
Riconoscimento sociale	6	21	31	11	2	71
Altro	5	4	6	3	0	18
<b>Totale</b>	<b>376</b>	<b>472</b>	<b>499</b>	<b>301</b>	<b>13</b>	<b>1.661</b>
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Famiglia, figli e affetti	18,1	29,9	37,1	32,9	0,0	29,7
Gratificazione e benessere professionale	21,8	23,3	23,2	26,6	46,2	23,7
Salute, benessere e armonia personale	18,4	17,4	18,0	18,6	15,4	18,0
Stabilità e garanzie occupazionali	27,9	13,8	5,2	7,3	0,0	13,1
Lavoro	10,9	10,4	9,0	10,0	23,1	10,1
Riconoscimento sociale	1,6	4,4	6,2	3,7	15,4	4,3
Altro	1,3	0,8	1,2	1,0	0,0	1,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

**Graf. 3 – Aspetti esistenziali che i lavoratori intervistati ritengono prioritario affinché una persona si possa sentire realizzata nella vita, per tipo di rapporto contrattuale (%). Tot. Standard: 1.229 | Tot. Atipici: 419**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

Analizzando i dati, tenendo conto dello stato civile dell'intervistato, emergono tre gruppi dagli orientamenti simili. Il primo è costituito dai lavoratori celibi/nubili e da quelli conviventi per i quali per la realizzazione di una persona è prioritaria la sfera del lavoro, nell'ambivalenza evidenziata sopra, tra l'esigenza di stabilità e il desiderio di affermazione professionale, emblematicamente rappresentata dai valori sostanzialmente simili che nei due gruppi hanno sia l'aspetto della gratificazione e del benessere professionale, sia la stabilità e le garanzie occupazionali (Tab. 14). Il secondo gruppo è rappresentato dai lavoratori sposati e da quelli vedovi, per i quali l'aspetto indispensabile per la realizzazione è la famiglia, i figli e gli affetti che sembra essere la risposta più coerente con le proprie scelte di vita e con la propria condizione occupazionale, prevalentemente stabile. Il terzo gruppo è rappresentato dai lavoratori divorziati e da quelli separati che, anche se numericamente hanno una consistenza non statisticamente significativa, tendenzialmente danno molta più importanza al valore espressivo del lavoro, alle gratificazioni e al benessere professionale e mettono in subordine la famiglia (probabilmente anche per un atteggiamento di disincanto verso l'istituzione familiare), dando l'impressione di privilegiare la propria realizzazione professionale. Va aggiunto che la presenza di figli modifica notevolmente il peso relativo delle preferenze dei lavoratori. Tra quelli con figli, infatti, si osserva che famiglia, figlie e affetti è il primo fattore per la realizzazione personale, che incide per ben il 37%, mentre lo stesso fattore tra i lavoratori che non hanno figli si attesta al 20%, collocandosi solo al quarto posto (dopo stabilità occupazionale, realizzazione professionale, salute e benessere individuale).

**Tab. 14 – Distribuzione dei lavoratori per aspetti esistenziali che ritengono prioritari per la realizzazione di una persona nella vita e per stato civile dell'intervistato**

Aspetti indispensabili per la realizzazione nella vita	Stato civile dell'intervistato						Totale
	Celibe/ Nubile	Coniugato	Convivente	Separato	Divorziato	Vedovo	
Famiglia, figli e affetti	96	360	11	9	7	10	493
Gratificazione e benessere professionale	118	222	16	15	14	9	394
Salute, benessere e armonia personale	110	156	11	9	6	7	299
Stabilità e garanzie occupazionali	117	75	16	4	4	0	216
Lavoro	60	97	5	2	2	2	168
Riconoscimento sociale	11	53	3	3	1	0	71
Altro	6	12	0	0	0	0	18
<b>Totale</b>	<b>518</b>	<b>975</b>	<b>62</b>	<b>42</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>1.659</b>
	<i>Valori percentuali (%)</i>						
Famiglia, figli e affetti	18,5	36,9	17,7	21,4	20,6	35,7	29,7
Gratificazione e benessere professionale	22,8	22,8	25,8	35,7	41,2	32,1	23,7
Salute, benessere e armonia personale	21,2	16,0	17,7	21,4	17,6	25,0	18,0
Stabilità e garanzie occupazionali	22,6	7,7	25,8	9,5	11,8	0,0	13,0
Lavoro	11,6	9,9	8,1	4,8	5,9	7,1	10,1
Riconoscimento sociale	2,1	5,4	4,8	7,1	2,9	0,0	4,3
Altro	1,2	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Entriamo ora nell'analisi dei diversi orientamenti per comparto e attività lavorativa, dove si osserva come si ricompongono le divergenze già osservate, sulla base della diversa composizione socio-anagrafica dei vari gruppi professionali, ma soprattutto in relazione alla diversa composizione per titolo di studio. Rispetto alla scala di priorità che emerge dal quadro d'insieme tracciato sopra, si osserva l'emergere di un aggregato, composto dai professori e dai ricercatori universitari insieme ai ricercatori degli enti pubblici di ricerca. Per questo gruppo si osserva il primato dell'ambito lavorativo e della

sfera pubblica rispetto all'ambito familiare e della sfera privata. In particolare, assume una rilevanza maggiore la gratificazione e il benessere professionale, ovvero il valore espressivo del lavoro, che per questi lavoratori rappresenta l'aspetto indispensabile per la realizzazione di una persona.

**Tab. 15 – Distribuzione dei lavoratori per aspetti esistenziali che ritengono prioritari per la realizzazione di una persona nella vita e per comparto e attività lavorativa**

Aspetti indispensabili per la realizzazione nella vita	Scuola		Università		Ricerca		Totale
	ATA	Docente	ATA	Professore / Ricercatore	ATA	Ricercatore	
Famiglia, figli e affetti	92	213	63	59	32	34	493
Gratificazione e benessere professionale	56	137	46	76	28	51	394
Salute, benessere e armonia personale	45	119	38	57	16	25	300
Stabilità e garanzie occupazionali	48	87	15	27	8	34	219
Lavoro	44	58	20	30	2	14	168
Riconoscimento sociale	11	30	5	17	2	6	71
Altro	1	6	3	7	1	0	18
<b>Totale</b>	<b>297</b>	<b>650</b>	<b>190</b>	<b>273</b>	<b>89</b>	<b>164</b>	<b>1.663</b>
<i>Valori percentuali (%)</i>							
Famiglia, figli e affetti	31,0	32,8	33,2	21,6	36,0	20,7	29,6
Gratificazione e benessere professionale	18,9	21,1	24,2	27,8	31,5	31,1	23,7
Salute, benessere e armonia personale	15,2	18,3	20,0	20,9	18,0	15,2	18,0
Stabilità e garanzie occupazionali	16,2	13,4	7,9	9,9	9,0	20,7	13,2
Lavoro	14,8	8,9	10,5	11,0	2,2	8,5	10,1
Riconoscimento sociale	3,7	4,6	2,6	6,2	2,2	3,7	4,3
Altro	0,3	0,9	1,6	2,6	1,1	0,0	1,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Si tratta di un dato che è determinato dalla prevalenza quasi assoluta nei due gruppi considerati di soggetti con titoli di studio alti (universitari e post-universitari) che come si osserva nella tabella 16 sono quelli che si distinguono più nettamente dagli altri lavoratori per una struttura valoriale più complessa che esprime una maggiore tensione verso l'individualizzazione. È importante sottolineare che si tratta di una composizione valoriale complessa e non alternativa, in quanto i fattori che hanno maggiore incidenza nel definire strutture valoriali divergenti sono l'età e l'atipicità del rapporto di lavoro che hanno una più elevata incidenza nell'insieme dei lavoratori a più elevato titolo di studio.

**Tab. 16 – Distribuzione dei lavoratori per aspetti esistenziali che ritengono prioritari per la realizzazione di una persona nella vita e per titolo di studio**

Aspetti indispensabili per la realizzazione nella vita	Titolo di studio (n.) *				Titolo di studio (%) *			
	Basso	Medio	Alto	Totale	Basso	Medio	Alto	Totale
Famiglia, figli e affetti	31	194	268	493	31,0	38,5	25,3	29,6
Gratificazione e benessere professionale	17	94	283	394	17,0	18,7	26,7	23,7
Salute, benessere e armonia personale	19	79	202	300	19,0	15,7	19,1	18,0
Stabilità e garanzie occupazionali	8	64	147	219	8,0	12,7	13,9	13,2
Lavoro	23	49	96	168	23,0	9,7	9,1	10,1
Riconoscimento sociale	1	17	53	71	1,0	3,4	5,0	4,3
Altro	1	7	10	18	1,0	1,4	0,9	1,1
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>504</b>	<b>1.059</b>	<b>1.663</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

(\*) BASSO: Licenza elementare + Licenza media + qualifica professionale; MEDIO: Diploma superiore; ALTO: Laurea breve + Laurea + Titolo post-lauream.



#### 4.4. Le preoccupazioni per il prossimo futuro

L'ultima sezione di questo capitolo è dedicata alle preoccupazioni che i lavoratori avvertono per il loro futuro. Anche in questo caso, è stata posta una domanda aperta ai lavoratori, nella quale si chiedeva di pensare al futuro e di indicare le due cose che maggiormente lo preoccupavano. Data la natura delle informazioni ottenute, l'analisi dei dati è stata effettuando ricodificando le risposte ottenute secondo le principali categorie emergenti che raggruppano in maniera sintetica "famiglie" di temi, cioè preoccupazioni affini nei contenuti. In questo modo si è ottenuto il quadro riportato nella tabella 17. Da esso si rileva come le tematiche di principale preoccupazione dei lavoratori siano per una buona parte proprio quelle indicate come indispensabili per la realizzazione di una persona. Ciò, prima ancora di entrare nel dettaglio dei dati, ci induce a sostenere che una parte considerevole dei lavoratori intervistati ha preoccupazioni che riguardano direttamente la sua realizzazione futura o la sua stabilità esistenziale.

Guardando ai risultati dell'analisi nel loro insieme (Graf.4), si osserva che in testa alla gerarchia delle preoccupazioni per il futuro sono collocate due tematiche, che riguardano una percentuale simile di lavoratori (tra il 21% e il 22% delle risposte utili): la prima preoccupazione è *l'avvenire dei figli e dei giovani*; la seconda è, invece, la *precarietà e l'instabilità occupazionale*. Nel primo caso si tratta di una preoccupazione che riguarda indirettamente il lavoratore. Emerge, infatti, un timore verso un futuro d'incertezza che però non minaccia la propria vita (attuale e futuro), ma che invece mette a rischio la realizzazione della generazione successiva, appunto proprio i figli e i giovani. Nel secondo caso, invece, si tratta di lavoratori che esprimono un sentimento di incertezza che riguarda loro stessi, in particolare la stabilità della condizione occupazionale. Tra questi lavoratori rientrano sia coloro che sono preoccupati per la precarietà del lavoro legata all'atipicità della condizione occupazionale, sia quelli che, pur in una condizione occupazionale standard, nutrono timori rispetto alla tenuta del tempo della loro condizione, prospettando possibili periodi di disoccupazione e il rischio di espulsione precoce dall'occupazione. Se si osserva, poi, come si distribuiscono le risposte rispetto alla seconda preoccupazione in ordine di importanza, si rileva che queste due tematiche lasciano il posto ad altre preoccupazioni, segnalando che in genere chi non è preoccupato da queste tematiche ha una diversa lettura dei rischi per il futuro, come si osserva anche dalle principali "accoppiate" di risposte riportate nella tabella 18.

Il terzo aspetto della gerarchia delle preoccupazioni per il futuro riguarda la *salute e l'invecchiamento*. In questo gruppo (pari al 19% di quelli che hanno risposto) i lavoratori sono preoccupati per il loro benessere fisico in senso stretto e temono le conseguenze dell'invecchiamento, sia in termini di deterioramento della salute, sia in termini di progressivo isolamento sociale<sup>40</sup>. Si tratta di un timore individualistico che si ritrova con un'incidenza percentuale simile anche tra le preoccupazioni secondarie.

Troviamo poi dopo i timori per la propria salute, due preoccupazioni di natura strettamente economica che riguardano, anche in questo caso, una percentuale simile di lavoratori (11%): la prima preoccupazione riguarda la *pensione*; la seconda, la *fragilità della condizione economica*. Nel primo caso, si tratta di persone che esprimono timori rispetto alle condizioni, soprattutto di natura economica, del pensionamento a fronte delle riforme degli ultimi anni che hanno segnato l'irrigidimento dell'accesso alla pensione e un peggioramento del trattamento economico. I timori riguardano, quindi, sia le incertezze rispetto il momento e le condizioni di pensionamento, sia il possibile peggioramento del

---

<sup>40</sup> Rientrano in questo gruppo anche coloro che hanno espresso preoccupazioni per la loro salute e per l'invecchiamento in relazione alla paura di morire.

tenore di vita una volta in pensione. Si tratta dell'espressione della crisi di un'istituzione sociale che crea uno spazio di incertezza e di rischio che inevitabilmente preoccupa i lavoratori che devono ridefinire le loro prospettive di vita rispetto al rischio economico della vecchiaia. Si tratta, comunque, di un tema che è stato indicato in testa alle proprie preoccupazioni dall'11% dei lavoratori, mentre tra le preoccupazioni secondarie la sua incidenza si riduce al 7%.

Il secondo aspetto, invece, quello relativo alla fragilità economica, raggruppa lavoratori che hanno espresso preoccupazioni rispetto alla capacità di mantenere il tenore di vita attuale, soprattutto rispetto all'inflazione e alla percezione di una progressiva perdita del potere d'acquisto; ma ci sono anche lavoratori che sono preoccupati per eventuali incidenti biografici che non sarebbero in grado di fronteggiare economicamente. Questa tematica ha una sua rilevanza anche tra le preoccupazioni secondarie, riguardando il 13% di quelli che hanno risposto.

L'ultimo raggruppamento di preoccupazioni statisticamente rilevante, riguarda un insieme di *questioni politico-sociali e di rischi ambientali* che è stato indicato come preoccupazione principale dal 10% dei lavoratori che hanno risposto; quota che tra le preoccupazioni secondarie sale al 31%. Si tratta di un insieme eterogeneo di questioni che riguardano la congiuntura politica (le elezioni politiche, i personaggi politici, la moralità della politica, etc.), tematiche sociali di attualità (sicurezza pubblica, gli immigrati, la violenza, etc.) oppure l'ambiente (inquinamento, rischi ambientali, sostenibilità dello sviluppo etc.) che hanno in comune il fatto di proiettarsi verso tematiche di rilevanza sociale generale. È interessante che l'incidenza di questa categoria tra la prima e la seconda motivazione triplica, segnalando che esiste per questa quota di lavoratori la consapevolezza della connessione del proprio futuro a quello collettivo nel suo insieme, anche se essa viene ritenuta secondaria rispetto a tematiche che riguardano l'individuo nei suoi interessi personali più immediati, di matrice individualistica.

**Tab. 17 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per gli aspetti che li preoccupano per il futuro, distinti per prima e seconda preoccupazione**

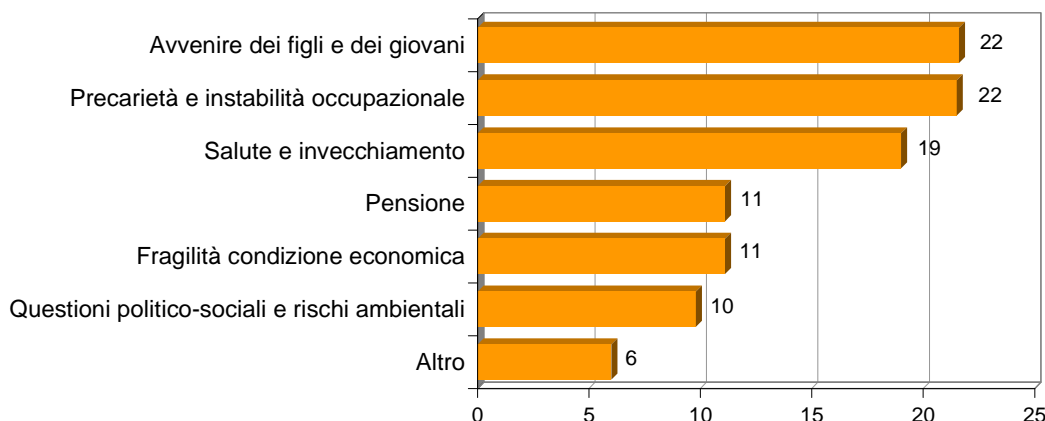
Preoccupazioni per il futuro	Prima preoccupazione			Seconda preoccupazione		
	N.	%	% su casi validi	N.	%	% su casi validi
Avvenire dei figli e dei giovani	246	11,1	21,6	97	4,4	9,9
Precarietà e instabilità occupazionale	245	11,0	21,5	98	4,4	10,0
Salute e invecchiamento	216	9,7	19,0	207	9,3	21,1
Pensione	126	5,7	11,1	65	2,9	6,6
Fragilità condizione economica	126	5,7	11,1	124	5,6	12,6
Questioni politico-sociali e rischi ambientali	112	5,0	9,8	309	13,9	31,5
Altro	68	3,1	6,0	81	3,6	8,3
Totale casi validi	1.139	51,2	100,0	981	44,1	100,0
No sa/Non risponde	1.085	48,8		1.243	55,9	
Totale	2.224	100,0		2.224	100,0	

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Guardando insieme le risposte che sono state date rispetto alla prima e alla seconda preoccupazione per il futuro, rileviamo le principali "accoppiate" in termini di frequenza (Tab. 18). I dati evidenziano che la prima "accoppiata" composta dalla preoccupazione per l'avvenire dei figli e dei giovani e, secondariamente, da preoccupazioni per questioni politico-sociali e per i rischi ambientali, esprime dei timori che riguardano solo indirettamente il lavoratore. Piuttosto riguardano il suo ambito socio-relazionale, o nella sfera dei suoi affetti, o nel suo contesto sociale generale. Le altre accoppiate che

seguono, invece, esprimono tutte diverse combinazioni di timori che direttamente riguardano la condizione materiale del lavoratore: la salute e l'invecchiamento, la precarietà e l'instabilità occupazionale, la fragilità della condizione economica.

**Graf. 4 – Aspetti che preoccupano per il futuro i lavoratori intervistati (% sul totale dei casi validi: 1.139)**



Fonte: Indagine IRES, 2008.

**Tab. 18 – Principali coppie di preoccupazioni espressa dai lavoratori intervistati per il loro futuro (% sul totale dei casi validi: 679)**

Prima preoccupazione	Seconda preoccupazione	%
Avvenire dei figli e dei giovani	Questioni politico-sociali e rischi ambientali	8,8
Avvenire dei figli e dei giovani	Salute e invecchiamento	6,5
Precarietà e instabilità occupazionale	Fragilità condizione economica	5,9
Precarietà e instabilità occupazionale	Salute e invecchiamento	4,9
Salute e invecchiamento	Fragilità condizione economica	4,4

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Le preoccupazioni emerse non si differenziano significativamente tra i maschi e le femmine, si osserva soltanto una percentuale più elevata di lavoratori che esprimono preoccupazioni rispetto a questioni politiche generali. Differenze più marcate si osservano a livello territoriale sia nell'ordine gerarchico dei timori per il futuro, sia nel peso relativo dei diversi fattori (Tab. 19). Tra i lavoratori del Nord la prima preoccupazione è la precarietà e l'instabilità occupazionale (27%), seguita, con sette punti percentuali di distanza dai, dai timori per il futuro dei figli e dei giovani; anche tra i lavoratori del Centro la precarietà è al primo posto delle preoccupazioni per il futuro (22%), insieme però ai timori per la propria salute e per le conseguenze dell'invecchiamento; al Sud, invece, la preoccupazione principale degli intervistati è l'avvenire dei figli (26%) e poi vengono i timori per il proprio stato di salute anche in relazione all'invecchiamento, evidenziando come già osservato in precedenza un minore timore verso la precarietà e la fragilità occupazionale, proprio in quelle aree dove maggiore sono i tassi di disoccupazione e i tassi di povertà. Ciò è comprensibile se si tiene conto degli studi sulla *povertà soggettiva*<sup>41</sup> che evidenziano che

<sup>41</sup> Si vedano le note metodologiche dell'indagine sulla povertà soggettiva in Italia condotte dall'ISAE (Istituto di Studi e Analisi Economiche) di Roma e diffuse mensilmente. Con l'espressione "povertà soggettiva" si indica una situazione di insoddisfazione rispetto alla propria posizione reddituale. Per far emergere tale insoddisfazione si chiede agli individui se ritengono di percepire un reddito adeguato per condurre una vita dignitosa, ovvero "senza lussi, ma senza privarsi del necessario".

la percezione della propria condizione economica è frutto dell'auto-collocazione economica nel contesto sociale di appartenenza. In questa valutazione entrano in gioco aspetti non obiettivi (inflazione percepita, valutazioni riguardo a una vita "dignitosa", etc.), implicando che l'ammontare di reddito ritenuto adeguato dipende non solo dalle effettive necessità, ma anche dai desideri, dalla abitudini di spesa, dal bisogno di uniformarsi allo standard ed all'opinione corrente dell'ambiente sociale in cui si è inseriti.

**Tab. 19 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per gli aspetti che li preoccupano per il futuro e per macro-ripartizione territoriale**

Preoccupazioni per il futuro	Macro-ripartizioni territoriali (n.)				Macro-ripartizioni territoriali (%)			
	Nord	Centro	Sud	Totale	Nord	Centro	Sud	Totale
Avvenire dei figli e dei giovani	91	46	109	246	19,8	18,1	25,6	21,6
Precarietà e instabilità occupazionale	124	55	66	245	27,0	21,7	15,5	21,5
Salute e invecchiamento	61	55	100	216	13,3	21,7	23,5	19,0
Pensione	59	28	39	126	12,8	11,0	9,2	11,1
Fragilità condizione economica	55	28	43	126	12,0	11,0	10,1	11,1
Questioni politico-sociali e rischi ambientali	47	26	39	112	10,2	10,2	9,2	9,8
Altro	23	16	29	68	5,0	6,3	6,8	6,0
Totale	460	254	425	1.139	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Molto più rilevanti le differenze che emergono dall'analisi dei dati per classi d'età, rimarcando ancora una sensibile distinzione delle coorti più giovani di lavoratori rispetto all'insieme generale (Tab. 20). Dai dati emerge che i giovani sotto i 35 anni hanno nella metà dei casi come prima preoccupazione per il loro futuro la precarietà e l'instabilità occupazionale e in secondo ordine si preoccupano della fragilità della loro condizione economica, logicamente in relazione alla precarietà lavorativa. Guardando alle classi d'età più mature si rileva che queste due preoccupazioni riguardano sempre meno lavoratori man mano che cresce l'età; al contrario in questi gruppi si osserva che cresce con l'età la preoccupazione per il futuro dei figli e, naturalmente, le preoccupazioni legate alla salute e all'invecchiamento. È interessante notare che i timori per la pensione si concentrano tra i lavoratori della classe d'età 45-54 anni. Rispetto alla pensione questa maggior attenzione è legata al fatto che si tratta della prima generazione, in parte o pienamente esposta, alle novità che le riforme, dai primi anni Novanta ad oggi, hanno apportato al sistema previdenziale e, rispetto ai lavoratori tra i 55-64 anni, sono quelli che ancora potrebbero subire gli effetti di modifiche ulteriori negli anni a venire, avendo già alle spalle una discreta carriera contributiva il cui rendimento risulta molto spesso incalcolabile. Sotto i 45 anni è evidente che la pensione rappresenta un traguardo ancora troppo lontano per acquisire centralità nelle preoccupazioni odierne.

Le preoccupazioni espresse dai lavoratori sotto i 35 anni, coincidono e sono ancora più pregnanti se si considera i lavoratori con contratti atipici. Tra queste persone, i timori per il futuro legati alla precarietà e alla instabilità occupazionale riguardano ben il 56%, con un'altra quota pari al 12%, che è preoccupato per la fragilità della propria condizione economica. Mentre tra i lavoratori standard le priorità, fatta eccezione per la questione della precarietà, rispecchiano il quadro generale tracciato sopra. Va sottolineato che anche tra i lavoratori standard, una quota pari al 10% esprime timori rispetto alla fragilità della propria condizione economica e alla capacità, quindi, di poter mantenere in futuro un tenore di vita dignitoso.

**Tab. 20 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per gli aspetti che li preoccupano per il futuro e per classi d'età**

Preoccupazioni per il futuro	Classi d'età (anni)					Totale
	fino a 34	35-44	45-54	55-64	65 e oltre	
Avvenire dei figli e dei giovani	6	51	107	81	0	245
Precarietà e instabilità occupazionale	126	76	30	12	0	244
Salute e invecchiamento	28	55	67	60	6	216
Pensione	16	38	54	16	2	126
Fragilità condizione economica	40	49	30	7	0	126
Questioni politico-sociali e rischi ambientali	18	35	41	18	0	112
Altro	16	22	17	13	0	68
<b>Totale</b>	<b>250</b>	<b>326</b>	<b>346</b>	<b>207</b>	<b>8</b>	<b>1.137</b>
Avvenire dei figli e dei giovani	2,4	15,6	30,9	39,1	0,0	21,5
Precarietà e instabilità occupazionale	50,4	23,3	8,7	5,8	0,0	21,5
Salute e invecchiamento	11,2	16,9	19,4	29,0	75,0	19,0
Pensione	6,4	11,7	15,6	7,7	25,0	11,1
Fragilità condizione economica	16,0	15,0	8,7	3,4	0,0	11,1
Questioni politico-sociali e rischi ambientali	7,2	10,7	11,8	8,7	0,0	9,9
Altro	6,4	6,7	4,9	6,3	0,0	6,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Osservando la distribuzione per titoli di studio (Tab. 21), si rileva che i timori per la precarietà sono molto presenti tra i lavoratori con titoli di studio alti. Questo dato può apparire contraddittorio a chi ritiene che una più ampia flessibilità di mercato possa offrire maggiori e migliori opportunità lavorative proprio ai lavoratori meglio attrezzati dal punto di vista del capitale umano e della professionalità che in questo caso possiamo approssimare con il possesso di elevate credenziali formative (titoli di studio universitari o superiori). In realtà il mercato del lavoro del settore qui considerato è regolato da meccanismi di reclutamento istituzionali che producono quote (più o meno ampie) di precariato strutturale<sup>42</sup>. I meccanismi competitivi selettivi che operano nell'area del precariato, non sfociano (soprattutto non in tempi rapidi) nell'uscita dalla condizione di precarietà anche per un vincolo di opportunità occupazionali<sup>43</sup>. Per questo, tra i giovani e tra i più istruiti si registrano le maggiori preoccupazioni in termini di instabilità occupazionale per il futuro.

Per le persone sposate, più avanti con gli anni, la preoccupazione per il futuro è prevalentemente rivolta ai figli e ai più giovani e in secondo ordine alla propria salute e all'invecchiamento. Questo orientamento si radicalizza tra coloro che hanno figli.

<sup>42</sup> Si pensi per esempio nel comparto scuola ai meccanismi delle graduatorie, delle modalità di assegnazione degli incarichi annuali o delle supplenze; si veda Cavalli A. (a cura di), *Gli insegnanti nella scuola che cambia. Seconda indagine IARD sulle condizioni di vita e di lavoro nella scuola italiana*, il Mulino, Bologna, 2000.

<sup>43</sup> Nel caso dei comparti ricerca e università si veda come opera e con quali conseguenze il "precariato d'ingresso" (ma non solo) nel mercato del lavoro scientifico nei risultati della ricerca di Brandi M. C., *Portati dal vento. Il nuovo mercato del lavoro scientifico: ricercatori più flessibili o più precari?*, Odradek Edizioni, Roma, 2006

**Tab. 21 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per gli aspetti che li preoccupano per il futuro e per classi d'età**

Preoccupazioni per il futuro	Titolo di studio (n.) *				Titolo di studio (%) *			
	Basso	Medio	Alto	Totale	Basso	Medio	Alto	Totale
Avvenire dei figli e dei giovani	38	99	109	246	43,2	28,4	15,5	21,6
Precarietà e instabilità occupazionale	8	63	174	245	9,1	18,1	24,8	21,5
Salute e invecchiamento	16	62	138	216	18,2	17,8	19,6	19,0
Pensione	11	49	66	126	12,5	14,1	9,4	11,1
Fragilità condizione economica	2	40	84	126	2,3	11,5	11,9	11,1
Questioni politico-sociali e rischi ambientali	13	24	75	112	14,8	6,9	10,7	9,8
Altro	0	11	57	68	0,0	3,2	8,1	6,0
<b>Totale</b>	<b>88</b>	<b>348</b>	<b>703</b>	<b>1.139</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

(\*) BASSO: Licenza elementare + Licenza media + qualifica professionale; MEDIO: Diploma superiore; ALTO: Laurea breve + Laurea + Titolo post-lauream.

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Guardando alla distribuzione per classi di reddito (Tab. 22), i lavoratori che hanno dei redditi medio o medio-bassi, ovvero che si collocano sotto i 1.500 euro netti al mese, esprimono maggiori timori per il futuro relativamente alla questione della precarietà e dell'instabilità lavorativa. Al contrario, invece, tra i lavoratori con reddito medio- alto e alto, questa questione, legata maggiormente ai bisogni materiali, perde di rilevanza, mentre emerge come prioritaria una dimensione più individualistica che è quella relativa alle preoccupazioni per la propria salute e alle conseguenze dell'invecchiamento che, per questi gruppi di lavoratori, si colloca anche al di sopra della preoccupazione per i propri figli, anche perché godendo di una posizione economica più solida possono garantire loro un supporto familiare più consistente e più duratura nel tempo.

**Tab. 22 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per gli aspetti che li preoccupano per il futuro e per reddito mensile netto (€)**

Preoccupazioni per il futuro	Reddito mensile netto (euro)				Totale (*)
	fino a 1.000	da 1.001 a 1.500	da 1.501 a 2.000	oltre 2.000	
Avvenire dei figli e dei giovani	41	109	62	24	236
Precarietà e instabilità occupazionale	67	145	19	6	237
Salute e invecchiamento	21	92	70	29	212
Pensione	18	89	16	2	125
Fragilità condizione economica	21	77	23	3	124
Questioni politico-sociali e rischi ambientali	8	54	17	28	107
Altro	6	30	17	13	66
<b>Totale</b>	<b>182</b>	<b>596</b>	<b>224</b>	<b>105</b>	<b>1.107</b>
	<i>Valori percentuali (%)</i>				
Avvenire dei figli e dei giovani	22,5	18,3	27,7	22,9	21,3
Precarietà e instabilità occupazionale	36,8	24,3	8,5	5,7	21,4
Salute e invecchiamento	11,5	15,4	31,3	27,6	19,2
Pensione	9,9	14,9	7,1	1,9	11,3
Fragilità condizione economica	11,5	12,9	10,3	2,9	11,2
Questioni politico-sociali e rischi ambientali	4,4	9,1	7,6	26,7	9,7
Altro	3,3	5,0	7,6	12,4	6,0
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

\* Dalla tavola sono stati esclusi 25 casi che alla domanda sul reddito non hanno risposto.

Guardando, infine, ai diversi comparti<sup>44</sup> (Tab. 23), si rileva che i docenti della scuola, i professori/ricercatori dell'università e i ricercatori degli enti pubblici di ricerca sono i gruppi in cui più elevata è l'incidenza della preoccupazione relativa alla precarietà e inabilità, che da quanto analizzato sopra riguarda soprattutto i giovani ad elevata scolarizzazione che si trovano in una fase di "precaricato d'ingresso" nei rispettivi ambiti di attività. Più elevata è l'incidenza di preoccupazioni relative alla pensione, all'invecchiamento e alla pensione sia tra gli ATA che tra i docenti della scuola, in relazione ad una struttura per età che vede una quota maggiore di lavoratori nelle classi d'età *over 45*. Si osservano, infine, che tra i docenti della scuola una quota leggermente più elevata che negli altri raggruppamenti ha preoccupazioni per la fragilità economica della propria posizione lavorativa, mentre è sensibilmente più bassa rispetto agli altri gruppi l'incidenza delle preoccupazioni relative a questioni di carattere socio-politico e ambientale generali.

**Tab. 23 - Distribuzione dei lavoratori intervistati per gli aspetti che li preoccupano per il futuro e per attività lavorativa**

	Valori assoluti (n.)				Valori percentuali (%)			
	ATA	Docenti scuola	Ricercatori Univer.+ EPR	Totale	ATA	Docenti scuola	Ricercatori Univer.+ EPR	Totale
Avvenire dei figli e dei giovani	113	86	47	246	27,2	20,4	15,6	21,6
Precarietà e instabilità occupazionale	59	104	82	245	14,2	24,7	27,2	21,5
Salute e invecchiamento	88	76	52	216	21,2	18,1	17,2	19,0
Pensione	55	57	14	126	13,2	13,5	4,6	11,1
Fragilità condizione economica	40	53	33	126	9,6	12,6	10,9	11,1
Questioni politico-sociali e rischi ambientali	47	27	38	112	11,3	6,4	12,6	9,8
Altro	14	18	36	68	3,4	4,3	11,9	6,0
<b>Totale</b>	<b>416</b>	<b>421</b>	<b>302</b>	<b>1.139</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

<sup>44</sup> I dati, dopo l'incrocio tra le due variabili non dimostrava stabile per la numerosità ridotta di alcuni sotto-gruppi, pertanto per ovviare a tale limite si è proceduto all'aggregazione dei dati in macro-categoria.

## 5. Il rapporto con il sindacato

### 5.1. La membership sindacale

Dall'indagine è emerso che il 44,6% del campione si dichiara iscritto ad una organizzazione sindacale (Tab. 1). Quello considerato dalla ricerca rappresenta in effetti un settore caratterizzato – alla stregua di buona parte del pubblico impiego – da tassi di sindacalizzazione generalmente più elevati che nelle imprese private, con differenze anche significative fra i vari comparti che lo compongono<sup>45</sup>. Mentre scriviamo questo report (estate 2008), il Comitato paritetico costituito presso l'ARAN ha appena reso noti i nuovi dati relativi alle deleghe sindacali e ai risultati delle ultime elezioni RSU<sup>46</sup>. Il numero di deleghe si conferma alto e in sensibile crescita nella scuola, da sempre un importante bacino di iscritti e non soltanto in Italia. Nel 2006 è stato di 536.113 unità su un totale di circa 1.100.000 addetti, con un tasso di sindacalizzazione prossimo al 50% e un importante incremento rispetto al 42% registrato nel 2002<sup>47</sup>. Situazione non dissimile nella ricerca, con 10.000 deleghe ed una sindacalizzazione oltre la soglia del 50%. Infine l'università, dove le cose vanno decisamente meno bene: 25.593 iscritti su 170.000 addetti e dunque un tasso di sindacalizzazione del 15%, in significativo calo rispetto alle rilevazioni dei primi anni 2000<sup>48</sup>.

**Tab. 1 - Distribuzione degli intervistati per iscrizione al sindacato**

Isritto al sindacato	n.	%
Si	992	44,6
No	1.232	55,4
Totale	2.224	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Tornando ai dati della nostra ricerca, e disaggregando il dato medio per comparto e per tipologia professionale (ricondata a due sole figure più rappresentative: docente e

---

<sup>45</sup> In Italia il tasso di sindacalizzazione, calcolato sul totale dei lavoratori dipendenti pubblici e privati, e con riferimento alle tre maggiori organizzazioni confederali, è di norma stimato fra il 33 ed il 34%. Sulle dinamiche inerenti alla membership sindacale in Italia, P. Feltrin., *La sindacalizzazione in Italia (1986-2004): tendenze e dinamiche di lungo periodo*. Edizioni Lavoro, 2005. Vedi anche, da ultimo, G. Baglioni, *L'accerchiamento. Perché si riduce la tutela sindacale tradizionale*, Il Mulino, 2008. Nel pubblico impiego la densità sindacale è più alta di circa dieci punti e si attesta all'incirca sul 45%; Sulla sindacalizzazione del pubblico impiego in Europa, v. *Industrial relations in the public sector*, EIRO, Dublino, 2007

([www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0611028s/tn0611028s.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0611028s/tn0611028s.pdf)).

<sup>46</sup> *Dati Aran 2008, sulla rappresentatività sindacale per il biennio 2008-2009*; [www.arangenzia.it](http://www.arangenzia.it) (relazioni sindacali / comitato paritetico)

<sup>47</sup> Fra il 2000 ed il 2006 tutti i sindacati della scuola hanno conosciuto una crescita più o meno sostenuta delle adesioni. La FLC CGIL, in particolare, ha raccolto 35.000 nuove deleghe e raggiunge così quota 124.000; la CISL Scuola cresce meno, di 16.000 unità, ma si conferma ancora prima organizzazione per numero di deleghe: 156.550; seguono la UIL Scuola, 65.165 iscritti, la Gilda con 43.000. *Dati ARAN, 2008*

<sup>48</sup> *Dati Aran 2008, cit.*



ricercatore da un lato, assistente tecnico-amministrativo dall'altro), segnaliamo come il risultato fra iscritti e non iscritti si mantenga intorno al 50% nella scuola, con una lievissima prevalenza di iscritti sia fra i docenti che fra gli ATA (Tab. 2). Fra gli ATA degli enti pubblici di ricerca (EPR) si registra il tasso maggiore di sindacalizzazione, pari ad un ragguardevole 65,3% degli intervistati, laddove fra i ricercatori dello stesso comparto il numero degli iscritti cala di circa venti punti percentuali (44,8%). Ancora più forte lo scarto, per figura professionale, all'interno dell'università, dove la membership – fra gli intervistati – varia in misura molto rilevante fra il 41% dei dipendenti ATA ed appena il 14,6% del personale docente. Ma in quest'ultimo caso, occorre tenerlo presente, una quota significativa degli addetti, i professori universitari di I e II fascia, non è contrattualizzata, e per la quale, dunque, l'azione sindacale tradizionale riveste un ruolo assai meno prominente che altrove. Si tratta di figure apicali – per status socio-giuridico, livello di carriera e potere organizzativo in seno alle proprie realtà lavorative – per le quali la scelta di aderire a un sindacato scaturisce più da affinità ed istanze politico-ideali che non invece dall'esigenza di ricorrervi per conseguire miglioramenti nella proprio condizione lavorativa, le cui dinamiche appaiono generalmente meno influenzate dalla dialettica più tradizionalmente sindacale nei comparti e nei luoghi di lavoro.

La rappresentatività del nostro campione, con riguardo ai tre comparti, ci sembra in definitiva sufficientemente rappresentativa.

**Tab. 2 - Iscrizione al sindacato per comparto di lavoro dell'intervistato**

Comparto	Iscritto al sindacato (n.)			Iscritto al sindacato (%)		
	Si	No	Totale	Si	No	Totale
ATA Scuola	221	214	435	50,8	49,2	100,0
Docente Scuola	460	434	894	51,5	48,5	100,0
ATA Università	93	134	227	41,0	59,0	100,0
Prof/Ricercatore Università	51	298	349	14,6	85,4	100,0
ATA EPR	77	41	118	65,3	34,7	100,0
Ricercatore EPR	90	111	201	44,8	55,2	100,0
Totale	992	1232	2224	44,6	55,4	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

La localizzazione geografica degli intervistati iscritti si colloca di poco al di sopra del valore medio del campione al Sud (45,1%) e al Nord (46,1%), attestandosi invece su livelli più bassi – a sorpresa, forse – nelle regioni del Centro, tradizionalmente contrassegnate da livelli ragguardevoli di associazionismo e partecipazione socio-politica (Tab. 3). Riteniamo che ciò possa essere dipeso dalla distribuzione del peso relativo dei lavoratori dei tre comparti per aree geografiche del paese; in particolare per ciò che attiene ai lavoratori della scuola e della ricerca<sup>49</sup>.

Si registrano valori simili fra uomini e donne, la cui percentuale di iscritti si attesta in entrambi i casi fra il 44 e il 45% (Tab. 4).

<sup>49</sup> Si consideri che nelle regioni del Centro si concentra un numero considerevolmente inferiore di addetti al comparto scolastico rispetto alle regioni del Nord e del Sud e delle Isole. Nel Nord gli insegnanti sono infatti 273.059, al Centro 135.960 e al Sud e nelle Isole 322.993. Per quello che invece attiene al personale ATA la situazione nazionale è la seguente: al Nord 95.720, al Centro 47.994 e al Sud e nelle Isole 108.946.

**Tab. 3 - Iscrizione al sindacato per localizzazione geografica dell'intervistato**

Macro-ripartizione territoriale	Iscritto al sindacato (n.)			Iscritto al sindacato (%)		
	Si	No	Totale	Si	No	Totale
Nord	371	434	805	46,1	53,9	100,0
Centro	307	415	722	42,5	57,5	100,0
Sud	314	383	697	45,1	54,9	100,0
Totale	992	1.232	2.224	44,6	55,4	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

**Tab. 4 - Iscrizione al sindacato per sesso dell'intervistato**

Sesso	Iscritto al sindacato (n.)			Iscritto al sindacato (%)		
	Si	No	Totale	Si	No	Totale
Maschio	457	554	1.011	45,2	54,8	100,0
Femmina	535	678	1.213	44,1	55,9	100,0
Totale	992	1.232	2.224	44,6	55,4	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

La difficoltà di intercettare sindacalmente i più giovani – puntualmente rilevata dai dati e dalle indagini non soltanto italiane sulla membership sindacale<sup>50</sup> – trova una conferma nel dato in base al quale gli intervistati con meno di 35 anni (471 su un totale di 2219) presentano un tasso di iscrizione appena superiore al 30% (Tab. 5).

**Tab. 5 - Iscritti al sindacato per classi di età**

Iscritto al sindacato	Classi d'età (anni) (n.)						Classi d'età (anni) (%)					
	Fino a 34	Da 35 a 44	Da 45 a 54	Da 55 a 64	65 anni e oltre	Totale	Fino a 34	Da 35 a 44	Da 45 a 54	Da 55 a 64	65 anni e oltre	Totale
Si	144	290	347	202	5	988	30,6	43,1	51,9	52,2	25,0	44,5
No	327	383	321	185	15	1.231	69,4	56,9	48,1	47,8	75,0	55,5
Totale	471	673	668	387	20	2.219	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Se consideriamo che la media degli iscritti – fra gli intervistati – era pari al 44%, possiamo dire che essa coincide col dato di coloro che hanno fra il 35 e 44 anni. Ben oltre la media, al di sopra del 50% (sia pure di poco), la membership di quanti hanno fra i 45 e i 64 anni. Un dato che conferma, anche fra i lavoratori della conoscenza, il profilo anagrafico di quanti in Italia, ma non solo, scelgono oggi di aderire ad una organizzazione sindacale.

<sup>50</sup> Sulla membership sindacale e i suoi trend a livello comparato segnaliamo: Leonardi S., *Sindacato, lavoro e classi sociali*, in "Riv. giur. lav", n. 2/2001; Boeri T., Brugiavini A., Calmfors L. (a cura di), *Il ruolo del sindacato in Europa*, UBE, 2002; Carrieri M., *Il sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Donzelli, 2003; Visser J., *Union membership statistics in 24 countries*, in "Monthly Labor Review", n. 1/2006; Vernon G., *Does Density Matter? The Significance of Comparative. Historical Variation in Unionization*, in "European Journal of Industrial Relations", SAGE, Volume 12, 2006; Phelan C. (Eds.), *Trade union revitalisation. Trends and prospects in 34 countries*, Peter Lang, 2007; AAVV, *Le syndicalisme au défi du 21 siècle*, Edition Syllapse, Paris, 2008; Baglioni G., *op. cit.*

Circa l'85% risulta iscritto ai sindacati confederali. Un dato medio riportato fra i tre comparti, sensibilmente superiore al totale delle deleghe raccolte dalle tre maggiori organizzazioni confederali di settore, in cui – secondo i dati più recenti forniti dall'ARAN (2008)<sup>51</sup> – ad optare per qualcuna delle tre maggiori sigle è stato il 75% degli iscritti del comparto ricerca, il 70% di quelli al comparto università, e il 64,5% di quelli della scuola (pubblica). Quest'ultimo risulta infatti il comparto con una presenza extra-confederale più antica e relativamente più cospicua che altrove<sup>52</sup>. Basti pensare a sigle “storiche” del sindacalismo autonomo italiano, come lo Snals (20%), la Gilda (8%), i Cobas della scuola (5%).

Il campione intervistato registra una maggioranza assoluta, sul totale degli intervistati iscritti, a favore della FLC CGIL: il 52% (Tab. 6)<sup>53</sup>. Un dato ampiamente superiore al doppio di quello riportato per il secondo sindacato con più iscritti, la CISL Scuola (19,9%), e che però si discosta sensibilmente da quello disponibile sul totale effettivo degli iscritti, dove FLC e CISL Scuola sono quasi appaiate, intorno a quota 27%. Negli ultimi anni il sindacato della CGIL ha effettuato, seppur di poco, il sorpasso sull'organizzazione della CISL, tradizionalmente più forte in questo comparto. Seguono lo SNALS (18,7%), la UIL Scuola (13,2%) e la Gilda (7,2%) (dati 2006).

Sorpasso della FLC anche nel comparto università, ma solo sulla media ponderata della rappresentatività fra il dato elettivo e quello associativo (28%), essendo in questo caso la seconda organizzazione per numero di deleghe, col 26%, dietro alla CISL Università. Infine la ricerca, dove la FLC si consolida come prima sigla del comparto, per numero di deleghe oltre che, soprattutto, per voti conseguiti (elezioni 2007).

**Tab. 6 – Distribuzione degli intervistati per organizzazione sindacale a cui sono iscritti**

Organizzazione sindacale	n.	%
FLC CGIL	503	52,2
CISL Scuola	192	19,9
UIL Scuola	129	13,4
SAB	22	2,3
SNALS	10	1,0
Altri	60	6,2
Non indica	47	4,9
Totale iscritti	963	100,0
Non iscritto al sindacato	1.261	56,7
Totale	2.224	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Siamo dunque in presenza di un campione nel quale la presenza di iscritti al sindacato di categoria della CGIL risulta piuttosto sovra-rappresentata rispetto al dato medio nazionale disponibile.

<sup>51</sup> *Dati Aran sulla rappresentatività sindacale per il biennio 2008-2009.*

<sup>52</sup> M. Carrieri e L. Tatarelli, *Gli altri sindacati. Viaggio nelle organizzazioni autonome e di base*, Ediesse, Roma, 1997.

<sup>53</sup> La FLC CGIL vanta oltre 174.000 iscritti, di cui 158.344 iscritti nel comparto della scuola (1.100.00 addetti), 12.060 iscritti all'università (170.000 addetti) e 3.580 iscritti nella ricerca (20.000 addetti). Dati riferiti al 2006, in [www.flcgil.it](http://www.flcgil.it)

Tornando al campione della nostra indagine, spicca per la FLC CGIL – su una media già elevata (52%) – il dato dei ricercatori degli enti pubblici (57,3%) e dei docenti universitari (55%).

Con riguardo al titolo di studio degli iscritti (Tab. 7), il grosso delle risposte – come era prevedibile in una indagine fra i *lavoratori della conoscenza* – si concentra fra lavoratori in possesso di titolo di diploma superiore (670) o di laurea (873). In misure minore fra quanti detengono un titolo post-laurea (459) o, ancora di meno, una laurea breve (69). Nei primi due casi la percentuale di iscritti e di non iscritti si distribuisce in misura pressoché identica, con una lievissima prevalenza degli iscritti.

**Tab. 7 - Iscrizione al sindacato per titolo di studio dell'intervistato**

Titolo di studio dell'intervistato/a	Iscritto al sindacato (n.)			Iscritto al sindacato (%)		
	Si	No	Totale	Si	No	Totale
Licenza elementare + media	64	27	91	70,3	29,7	100,0
Qualifica professionale	13	49	62	21,0	79,0	100,0
Diploma superiore	329	341	670	49,1	50,9	100,0
Laurea breve	25	44	69	36,2	63,8	100,0
Laurea	425	448	873	48,7	51,3	100,0
Titolo Post-laurea	136	323	459	29,6	70,4	100,0
Totale	992	1.232	2.224	44,6	55,4	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Assai più critica, invece, la situazione fra i titolari di lauree brevi o diplomi come quelli di dottorato. Nel primo caso i non iscritti sopravanzano gli iscritti in un rapporto di 63,8% a 36,2%. Nel secondo i non iscritti doppiano largamente gli iscritti, con un rapporto 70,4% a 29,6%. Si tratta con ogni probabilità di giovani docenti o ricercatori (la laurea breve è infatti piuttosto recente), con rapporti di lavoro atipico (stage, collaborazioni a progetto, etc.). Trattandosi di un segmento cruciale – per età e livello professionale – di ciò che definiamo i lavoratori della conoscenza, occorrerà capire bene le ragioni di questa scarsa propensione individuale nei confronti del sindacato. Tale dato sembra tuttavia confermare una diagnosi già in più occasioni rilevata dagli studiosi di problemi sindacali<sup>54</sup>: l'instabilità dell'impiego da una parte, e l'elevata professionalità dall'altra, tenderebbero ad indurre fra i lavoratori strategie individuali di adattamento dei percorsi nel mercato e nel rapporto di lavoro, rispetto ai quali il contatto col sindacato – seppure non escluso in linea di principio – non costituisce un riferimento primario.

Al personale tecnico-amministrativo appartengono i lavoratori con qualifica professionale, fra i quali si segnala il più basso tasso di affiliazione sindacale: un magro 21%. Qui, tuttavia, dobbiamo sottolineare il numero relativamente contenuto di risposte

<sup>54</sup> La diffusione di rapporti di lavoro troppo flessibili crea condizioni generalizzate di instabilità giuridica e di ricatto psicologico nei lavoratori, del tutto sfavorevoli alla scelta individuale di affidarsi sindacalmente; Leonardi, *op. cit.*. Tutti gli studi e le indagini concordano stabilmente nel rivelare come il tasso di sindacalizzazione risulti significativamente più basso fra i lavoratori a termine, in somministrazione o a *part-time*, per non parlare ovviamente dei lavoratori parasubordinati, fuori dal perimetro del diritto del lavoro. Su questi aspetti, fra gli altri, Waddington J. and Hoffmann R. (Eds.), *Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching For Solutions*, ETUI, Bruxelles, 2000; Carrieri M., *Il sindacato in bilico. Ricette contro il declino*, Donzelli, 2003; Supiot A. (a cura di), *Il futuro del lavoro*, Carocci, 2003. Su sindacato e lavoro atipico in Italia, Altieri G. e Carrieri M. (a cura di), *Il popolo del 10%*, Donzelli, 2000; i saggi di A. Accornero e di L. Bellardi su nuovi lavori e rappresentanza, in "Dir. rel. ind", n. 1/2005. Da presupposti e prospettive diverse, in base ai quali il sindacato rappresenterebbe solo gli interessi degli insiders, a danno degli outsiders (giovani e per lo più atipici) P. Ichino, *A che cosa servono i sindacati?* Mondadori, 2005.

pervenute. Come anche nel caso dei lavoratori con titolo di studio basso: licenza elementare e media inferiore.

Con riferimento alla tipologia del rapporto giuridico, il dato medio della sindacalizzazione registrato dall'indagine rivela dati di particolare interesse. Il primo, e per certi versi il più originale, risiede nella quasi identità del risultato fra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori a tempo determinato (Tab. 8).

**Tab. 8 - Iscrizione al sindacato per attuale rapporto di lavoro**

Attuale rapporto di lavoro	Iscritto al sindacato (n.)			Iscritto al sindacato (%)		
	Si	No	Totale	Si	No	Totale
Indeterminato	765	840	1.605	47,7	52,3	100,0
Determinato	217	229	446	48,7	51,3	100,0
Co.Co.Co, Co.Co.Pro., prestazione occasionale	5	82	87	5,7	94,3	100,0
Stage, Dottorato	2	63	65	3,1	96,9	100,0
Altro	0	12	12	0,0	100,0	100,0
Non indica	0	1	1	0,0	100,0	100,0
Totale	989	1.228	2.217	44,6	55,4	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Un dato fra i più significativi, riteniamo, fra quelli emersi in questa sezione, poiché attesta un'elevata presa del sindacato fra quanti – in altri contesti lavorativi – presentano tassi di iscrizione considerevolmente più bassi di quelli registrati fra i lavoratori a tempo indeterminato. Presumiamo che ciò dipenda da una maggiore, più verosimile prospettiva di stabilizzazione (per lo meno fino ad oggi), in special modo nel comparto della scuola, grazie anche all'impegno col quale il sindacato è riuscito ad accreditarsi fra i lavoratori a vario titolo in attesa di trasformare il proprio impiego da precario e dunque a tempo determinato, a stabile e dunque a tempo indeterminato. Di quel 48% di intervistati, titolari di un rapporto di lavoro a tempo determinato, la Cgil da sola vanta una presenza straordinariamente elevata – 70,7% - ben al di là della media rilevata fra tutte le tipologie di rapporto e nei singoli comparti (52%).

**Tab. 9 – Distribuzione dei lavoratori per il sindacato a cui è iscritto e per l'attuale tipo di rapporto di lavoro**

Sindacato a cui è iscritto il lavoratore	Tipo di rapporto di lavoro (n.)			Tipo di rapporto di lavoro (%)		
	Indeterminato	Determinato	Totale	Indeterminato	Determinato	Totale
CGIL	353	147	501	47,4	70,7	52,2
CISL	159	33	192	21,3	15,9	20,0
UIL	109	16	129	14,6	7,7	13,4
SAB	21	1	22	2,8	0,5	2,3
SNALS	6	3	9	0,8	1,4	0,9
Altri	56	4	60	7,5	1,9	6,3
Non indica	41	4	47	5,5	1,9	4,9
Totale	745	208	960	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

L'altro dato che emerge in questo interessante paragrafo della sezione dedicata ai temi del sindacato è l'assenza di quest'ultimo – quanto meno in termini di membership – fra gli atipici (Co.Co.Co; Co.Co.Pro, stage, dottorati). Su 150 intervistati con questo tipo di rapporti, solo 5 hanno dichiarato di essere iscritti a un sindacato. Si tratta di un dato per certi versi prevedibile ma non per questo meno preoccupante, per un sindacato che

ambisce a rappresentare i nuovi lavoratori della conoscenza. Le cause sono a nostro avviso quelle già evocate poc'anzi, rispetto alle quali l'instabilità e persino la volatilità dell'impiego (si pensi solo allo *stage*) suggerisce altre modalità relazionali, nel luogo di lavoro, rispetto a quelle più tradizionalmente rivendicative – e dunque anche più rischiose – abbinata all'azione e all'impegno sindacale. Riteniamo che fra questi lavoratori che non prendono alcuna tessera sindacale ve ne siano parecchi fra quanti – dovendo spiegare i motivi di questa scelta – rispondono “non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro”.

Dal canto suo, il sindacato tutto deve interrogarsi su quanto il suo impegno sia stato finora effettivo ed efficace nella rappresentanza di questo segmento crescente di giovani lavoratori, per lo più molto secolarizzati e professionalmente motivati. O in ogni caso di quanto di questo impegno sia stato percepito dai diretti interessati. Si tratta di giovani su cui occorre scommettere, nella prospettiva di una crescita quantitativa e qualitativa della propria rappresentatività sociale.

## 5.2. I motivi per i quali non ci si iscrive al sindacato

Occorre leggere e rileggere con molta attenzione i motivi per i quali si dichiara di non aver aderito al sindacato, non prendendone la tessera (Tab. 10). Fra le possibili risposte che avevamo ipotizzato, quella che raccoglie il numero di gran lunga maggiore di riscontri è la prima: “non mi sembra utile”. Relativamente generica, forse, ma anche molto significativa nel suo contenuto a suo modo riepilogativo delle svariate riserve che possono indurre un lavoratore a desistere dall'intenzione di affidarsi sindacalmente.

**Tab. 10 - Principale motivo per cui non è iscritto ad un sindacato (1° motivo)**

Motivazione	n.	%
Non mi sembra utile	451	39,3
I sindacati sono troppo politicizzati	213	18,6
Non mi fido dei sindacato	133	11,6
Non saprei come fare	41	3,6
Nessuno mi ha chiesto di iscrivermi	33	2,9
Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	29	2,5
Diminuisce la possibilità di carriera e di prendere aumenti	5	0,4
Non lo so	10	0,9
Altro	1	0,1
Totale	1.147	100

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Poco meno del 40% degli intervistati ha utilizzato questa come prima motivazione, che si riduce al 10% come seconda motivazione. Chi ha risposto in questo modo? L'incidenza più significativa di questa risposta si riscontra fra i titolari di diploma superiore (42%), di un diploma post-laurea (40%) o di una laurea (36,5%); nelle fasce centrali e più avanzate di età, che sono poi il nucleo maggiore degli addetti ad un comparto come quello della scuola; fra i 45 e i 54 anni (46,3%) e fra i 55 e i 64% (44,3%); fra il personale ATA della scuola e della ricerca, rispettivamente il 52% e il 49%; fra i lavoratori a tempo indeterminato (43%); (Tab. 11 e 12).

**Tab. 11 - Motivo della non iscrizione ad un sindacato per titolo di studio dell'intervistato**

Motivo della non iscrizione ad un sindacato (1° motivo)	Titolo di studio dell'intervistato					Totale
	Qualifica professionale	Diploma superiore	Laurea breve	Laurea	Titolo Post- laurea	
Non mi sembra utile	19	134	11	155	121	451
I sindacati sono troppo politicizzati	2	53	10	79	67	213
Mi iscriverò se ne avrò bisogno	1	41	4	91	62	202
Non mi fido dei sindacato	3	51	7	49	20	133
Non saprei come fare	2	11	3	15	9	41
Il tesseramento e la quota mensile costano troppo	3	12	4	5	3	29
Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	0	8	1	13	6	29
Diminuisce la possibilità di carriera e di prendere aumenti	0	0	0	2	3	5
Nessuno mi ha chiesto di iscrivermi	0	8	1	16	6	33
Non lo so	10	0	0	0	0	10
Altro	0	0	0	0	1	1
Total	40	318	41	425	298	1.147
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Non mi sembra utile	47,5	42,1	26,8	36,5	40,6	39,3
I sindacati sono troppo politicizzati	5,0	16,7	24,4	18,6	22,5	18,6
Mi iscriverò se ne avrò bisogno	2,5	12,9	9,8	21,4	20,8	17,6
Non mi fido dei sindacato	7,5	16,0	17,1	11,5	6,7	11,6
Non saprei come fare	5,0	3,5	7,3	3,5	3,0	3,6
Il tesseramento e la quota mensile costano troppo	7,5	3,8	9,8	1,2	1,0	2,5
Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	0,0	2,5	2,4	3,1	2,0	2,5
Diminuisce la possibilità di carriera e di prendere aumenti	0,0	0,0	0,0	0,5	1,0	0,4
Nessuno mi ha chiesto di iscrivermi	0,0	2,5	2,4	3,8	2,0	2,9
Non lo so	25,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Altro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

In base a queste caratteristiche – al contempo anagrafiche, lavorative e settoriali – c'è da ritenere che si tratti di lavoratori che hanno già avuto modo di conoscere e incrociare, nella loro carriera professionale, il sindacato, ritenendo però poco proficuo un proprio impegno al suo interno, se non altro a livello individuale. Ciò può essere dipeso da una delusione, o anche da un dissenso – specifico o generale – sulle scelte compiute dal sindacato, nel proprio comparto o a livello generale di confederazioni. L'inutilità attribuita alla scelta di affidarsi sindacalmente può anche riflettere, in una certa misura, l'atteggiamento opportunistico del *free rider*, rilevato da Mancur Olson<sup>55</sup> nel suo ormai studio "classico" sulla logica dell'azione individuale e collettiva in rapporto al sindacato. Può infatti non ritenersi individualmente utile l'opzione di prendere la tessera del sindacato, quando comunque si sa di poter beneficiare dei risultati dell'impegno altrui. Ad esempio con riguardo ad un contratto di lavoro e all'acquisizione di altre tutele lavorative.

Dove la motivazione critica diviene più circostanziata è nel caso di due ulteriori possibilità di risposta, e cioè: "non mi fido dei sindacati" e "i sindacati sono troppo politicizzati".

<sup>55</sup> M. Olson, *La logica dell'azione collettiva*, Feltrinelli, 1983.

**Tab. 12 - Motivo della non iscrizione ad un sindacato per il tipo di rapporto di lavoro**

Motivo della non iscrizione ad un sindacato (1° motivo)	Tipo di rapporto di lavoro					Totale
	Indeterminato	Determinato	Co.co.co., co.co.pro., occasionale	Stage, dottorato	Altro	
Non mi sembra utile	342	65	15	21	7	451
I sindacati sono troppo politicizzati	157	22	27	6	0	212
Mi iscriverò se ne avrò bisogno	107	73	6	14	2	202
Non saprei come fare	22	8	3	8	0	41
Il tesseramento e la quota mensile costano troppo	21	6	1	0	0	29
Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	7	17	3	2	0	29
Non mi fido dei sindacato	107	17	4	3	2	133
Diminuisce la possibilità di carriera e di prendere aumenti	5	0	0	0	0	5
Nessuno mi ha chiesto di iscrivermi	16	6	3	7	1	33
Non lo so	10	0	0	0	0	10
Altro	1	0	0	0	0	1
<b>Totale</b>	<b>795</b>	<b>214</b>	<b>62</b>	<b>61</b>	<b>12</b>	<b>1.146</b>
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
Non mi sembra utile	43,0	30,4	24,2	34,4	58,3	39,4
I sindacati sono troppo politicizzati	19,7	10,3	43,5	9,8	0,0	18,5
Mi iscriverò se ne avrò bisogno	13,5	34,1	9,7	23,0	16,7	17,6
Non saprei come fare	2,8	3,7	4,8	13,1	0,0	3,6
Il tesseramento e la quota mensile costano troppo	2,6	2,8	1,6	0,0	0,0	2,5
Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	0,9	7,9	4,8	3,3	0,0	2,5
Non mi fido dei sindacato	13,5	7,9	6,5	4,9	16,7	11,6
Diminuisce la possibilità di carriera e di prendere aumenti	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Nessuno mi ha chiesto di iscrivermi	2,0	2,8	4,8	11,5	8,3	2,9
Non lo so	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9
Altro	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Della prima risposta – “non mi sembra utile” – queste due sono al contempo una specificazione, che si aggiunge e probabilmente si aggrava rispetto alla precedente. Insieme raccolgono rispettivamente l’11,6 e il 18,6%, che in aggiunta al 39% della prima, arrivano a rappresentare il 70% circa delle motivazioni che inducono gli intervistati a non iscriversi. Motivazioni particolarmente critiche – aggiungiamo – per distinguerle da quelle, meno “irreparabili”, che commenteremo più avanti.

Diciamo anche che queste due risposte, che sommate rappresentano il 30% delle motivazioni principali, divengono il 55% delle motivazioni in seconda istanza. Come a dire che – sullo sfondo di altre giustificazioni principali – la mancanza di una completa fiducia nei sindacati, il sospetto di un eccesso di politicizzazione che viene loro imputato, costituiscono forti elementi di riserva in chi ha scelto di non assumere alcun impegno personale in seno all’organizzazione sindacale.

Il motivo della scarsa fiducia ricorre in prevalenza tra i titolari di un diploma superiore e i laureati. Negli altri casi le percentuali, rilevate su cifre assolute estremamente esigue, rivestono una scarsa significatività statistica. Fra i laureati una parte di essi rientra probabilmente in quel 15% di docenti scolastici che ha preferito dare questa risposta.

La motivazione secondo la quale i sindacati sono troppo politicizzati ricorre fra i lavoratori coi livelli più elevati di istruzione; i laureati e in particolare fra quelli che abbiamo



classificato come ricercatori degli EPR, per i quali questa è la principale causa di disaffezione – se così si può definire – al sindacato (32,6%). Stesso discorso, sia pure su un numero complessivo ridotto di risposte, per i collaboratori a progetto, il 43% dei quali – motivando la sua non iscrizione – impiega questa valutazione.

Occorre tenere in conto il fatto che tali giudizi provengono da segmenti particolarmente istruiti e informati di questo variegato settore e, più in generale, del mondo del lavoro. E non si può dunque escludere l'ipotesi per cui, una tale critica, possa certo riflettere un carattere "apolitico" degli intervistati, ma anche orientamenti culturali e politici più o meno consolidati, e a partire dai quali il sindacato può apparire come un soggetto troppo contiguo – per opzione ideale o per il ruolo rivestito nella società italiana – allo schieramento politico che si avversa.

A fianco di queste tre motivazioni principali – che in diverso grado e misura rivelano una sostanziale "antipatia" nei confronti del sindacato – ve ne sono altre che ci appaiono invece meno ostili, quanto meno semanticamente, e dunque potenzialmente più aperte ad una prospettiva eventuale di adesione futura. Fra queste segnaliamo in particolare "non saprei come fare" (per iscrivermi) e "nessuno mi ha chiesto di iscrivermi". Insieme fanno poco meno del 7% delle motivazioni primarie. Rispettivamente il 3,6% e il 2,9%. Una percentuale ben più bassa di quella rilevata con la ricerca IRES per il Centenario della CGIL (lì rappresentava il 30% circa delle risposte)<sup>56</sup>, e che rimane sostanzialmente invariata anche come seconda motivazione. Si tratta di un piccolo, potenziale bacino di reclutamento, suscettibile di un maggiore e più concreto impegno sindacale se soltanto l'organizzazione saprà raggiungerlo attraverso i suoi terminali, nel luogo di lavoro e sul territorio.

Anche la risposta "non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro" sembra riflettere, più che altro, una condizione di contingenza non del tutto insuperabile. Dunque nessuna avversione o diffidenza il linea di principio, ma una mera valutazione di opportunità e di tempismo, salvo riconsiderare – in condizioni mutate di stabilità – la scelta fin qui effettuata di non aderire ad alcuna sigla sindacale.

Il costo della tessera, ritenuto eccessivo, ricorre nel 2,5% delle risposte prevalenti. Rappresenta anch'esso un argomento ispirato più da valutazioni contingenti che non da ragioni profonde di avversione. Esso ricorre in misura pressoché fisiologica in tutte le rilevazioni di questo tipo e tuttavia non dev'essere del tutto sottovalutata, se si considera la condizione di scoraggiante modestia e/o discontinuità del reddito che caratterizza ampie fasce di lavoro precario.

Vi era poi la possibilità di rispondere "mi iscriverò se ne avrò bisogno", di cui si è avvalso il secondo raggruppamento più numerose di coloro che hanno risposto a questa domanda. Qui l'interpretazione diviene un po' più sfuggente. Ciò che ci appare relativamente più chiaro è che l'approccio di quanti hanno preferito rispondere in questo modo si iscrive in un piano eminentemente strumentale, in cui l'opportunità dell'iscrizione viene correlata esclusivamente ad un principio di tipo utilitaristico. Mi serve o non mi serve dal punto di vista del conseguimento di un mio interesse lavorativo/professionale più o meno specifico. Sembra invece esulare, da questo genere di approccio, qualunque riferimento a quei profili che per comodità possiamo definire identitari e di carattere politico-ideale. Profili che, come abbiamo potuto constatare poc'anzi, rilevano sia per chi si iscrive, ma anche di chi non si iscrive, qualora tale riconoscimento o affinità – coi valori prevalenti espressi dal sindacato – non dovesse determinarsi.

---

<sup>56</sup> G. Altieri, M. Carrieri, A. Megale, "L'Italia del lavoro: un quadro di insieme", in *Quaderni di Rassegna Sindacale - Lavori*, n. 1/2007.

Del tutto irrilevante l'incidenza statistica della risposta "diminuisce la possibilità di carriera e di prendere aumenti". Un dato a suo modo interessante anch'esso. Per almeno due ragioni. La prima è che nei comparti del pubblico impiego ciò riflette, con ogni probabilità, una percezione diffusa di attitudini poco dirigenziali anti-sindacali rispetto a quelli che si registrano solitamente nelle imprese private. Sospettiamo che in una piccola azienda privata, sotto i 15 dipendenti, o fra i lavoratori prestatati in somministrazione, o ancora fra i collaboratori a progetto, questa risposta avrebbe potuto raccogliere ben altre percentuali.

Ciò nondimeno riteniamo non si debba neppure escludere l'eventualità che alcuni intervistati abbiano preferito trincerarsi dietro un più neutro "non mi sembra utile", piuttosto che mettere la croce sulla risposte inerente alle possibilità di carriera, che sarebbe un po' come ammettere – di fatto – un certo grado di opportunismo o addirittura codardia.

### 5.3. Rappresentanza nei luoghi di lavoro e partecipazione all'attività sindacale

Il 73% dichiara di lavorare presso un ente, un istituto o una sede in cui esiste già una rappresentanza sindacale (Tab. 13). Un dato elevato, anche se lo si rapporta al pubblico impiego, la cui copertura risulta mediamente maggiore che non nei settori privati.

**Tab. 13 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per la presenza di rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro**

Presenza di rappresentanza sindacale	n.	%
Si	1.632	73,4
No	592	26,6
Totale	2.224	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Ricordiamo come in occasione delle elezioni delle RSU, la FLC abbia mediamente conseguito risultati molto favorevoli sia rispetto al numero di deleghe certificate (specie nell'università) che alle tornate elettorali precedenti. Le liste della FLC hanno aumentato i consensi e collocano questa organizzazione in testa alle preferenze espresse dai lavoratori e dalle lavoratrici in tutti e tre i comparti. Nella scuola pubblica, alle elezioni del 2006, la FLC ottiene il 31% dei voti, contro il 24% della Cisl Scuola, che è seconda. Nel comparto ricerca ottiene, nel 2007, il 33% dei voti, contro il 28% del 2004. Un risultato di poco inferiore si è registrato nel comparto università, dove rimane piuttosto stabile, con un lieve incremento, di poco al di sotto del 30%<sup>57</sup>.

Rispetto al dato medio del nostro campione, pari al 73,4%, le punte più alte di copertura si registrano nella scuola (docenti 77,3% e ATA 76,6%) e fra i ricercatori degli EPR (Tab. 14). Qui la presenza di una rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro arriva a riguardare l'84% degli addetti di questo settore intervistati, che cala di poco – all'81,4% - fra gli ATA dello stesso comparto. Dove invece si registra la minor presenza è fra i docenti universitari (57%), di cui si era abbiamo già commentato la minore propensione a prendere una tessera sindacale. In posizione intermedia gli ATA universitari: 63%.

<sup>57</sup> Dati Aran sulla rappresentatività sindacale per il biennio 2008-2009.

**Tab. 14 - Presenza di una rappresentanza sindacale per comparto di lavoro dell'intervistato**

Comparto	Rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro (n.)			Rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro (%)		
	Si	No	Totale	Si	No	Totale
ATA Scuola	221	214	435	76,6	23,4	100,0
Docente Scuola	460	434	894	77,3	22,7	100,0
ATA Università	93	134	227	63,0	37,0	100,0
Prof/Ricercatore Università	51	298	349	57,3	42,7	100,0
ATA EPR	77	41	118	81,4	18,6	100,0
Ricercatore EPR	90	111	201	84,1	15,9	100,0
Totale	992	1.232	2.224	73,4	26,6	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

A dispetto di questi dati sulla rappresentanza nei luoghi di lavoro, complessivamente incoraggianti per il sindacato, tutte le altre informazioni concernenti il grado di partecipazione dei lavoratori intervistati alle attività sindacali attestano livelli generalmente bassi.

Quasi il 72% afferma di partecipare poco alle assemblee sindacali organizzate nel proprio comparto. Con picchi negativi fra i ricercatori degli EPR (78,1%) e fra i docenti universitari (89,7%). Il dato migliore si registra invece fra i docenti scolastici, dove la partecipazione alle assemblee sindacali arriva al 37,7% (Tab. 15).

**Tab. 15 – Indice di partecipazione alle attività sindacale per comparto del lavoratore intervistato**

Indice di partecipazione attività sindacali	Comparto di lavoro dell'intervistato							Totale
	Ata Scuola	Docente Scuola	Ata Università	Prof/Ricercatore Università	Ata EPR	Ricercatore EPR		
Livello basso	336	557	163	313	69	157		1.595
Livello alto	99	337	64	36	49	44		629
Totale	435	894	227	349	118	201		2.224
	<i>Valori percentuali (%)</i>							
Livello basso	77,2	62,3	71,8	89,7	58,5	78,1		71,7
Livello alto	22,8	37,7	28,2	10,3	41,5	21,9		28,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Il quadro è ancora più preoccupante, per il sindacato, se guardiamo alla tipologia di contratto di lavoro. L'unica parziale e prevedibile eccezione è quella del personale a tempo indeterminato, che nel 31,8% dei casi dichiara di partecipare molto o abbastanza alle assemblee sindacali. Fra i collaboratori, i dottori di ricerca, gli stagisti, la partecipazione alle assemblee può ritenersi un evento davvero raro. Bisogna tuttavia aggiungere che per questo tipo di contratti non è, di norma, riconosciuto il diritto all'assemblea sindacale retribuita. Spetta alla contrattazione collettiva, e alla lungimiranza delle RSU, prevedere il riconoscimento di questo diritto nel luogo di lavoro, in mancanza del quale ben difficilmente i collaboratori potranno essere resi partecipi di questo genere di azioni sindacali. Non è dunque per disinteresse generalizzato, crediamo, che queste figure professionali partecipano poco o per nulla alle assemblee indette dai loro colleghi a tempo indeterminato.

**Tab. 16 - Indice di partecipazione alle attività sindacali per tipo di rapporto di lavoro**

Livello partecipazione	Rapporto di lavoro						Non indica	Totale
	Indeterminato	Determinato	Collaboratore; Prestazione Occasionale	Stage, Dottorato	Altro			
Basso	1.095	334	83	62	12	1	1.588	
Alto	510	112	4	3	0	0	629	
Totale	1.605	446	87	65	12	1	2.217	
<i>Valori percentuali (%)</i>								
Basso	68,2	74,9	95,4	95,4	100,0	100,0	71,6	
Alto	31,8	25,1	4,6	4,6	0,0	0,0	28,4	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Se consideriamo il titolo di studio, il livello di partecipazione più elevato – al di sopra del 30% - si registra fra i diplomati alle superiori e fra i laureati. Il disinteresse maggiore lo si riscontra invece fra i tecnici con qualifica professionale (che però rappresentano un numero estremamente esiguo di risposte), fra i possessori di un titolo post-laurea e fra i giovani con meno di 35 anni, con una sovrapposizione parziale – pensiamo – fra le due figure. In questi casi, fra l'80% e il 90% circa dichiara di partecipare poco o di non partecipare per nulla alle assemblee indette dai sindacati.

**Tab. 18 - Indice di partecipazione alle attività sindacali per titolo di studio dell'intervistato**

Livello di partecipazione	Titolo di studio dell'intervistato							Total
	Licenza elementare	Licenza media	Qualifica professionale	Diploma superiore	Laurea breve	Laurea	Titolo Post-laurea	
Basso	8	59	56	449	54	586	383	1.595
Alto	1	23	6	221	15	287	76	629
Totale	9	82	62	670	69	873	459	2.224
<i>Valori percentuali (%)</i>								
Basso	88,9	72,0	90,3	67,0	78,3	67,1	83,4	71,7
Alto	11,1	28,0	9,7	33,0	21,7	32,9	16,6	28,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Fra quelli che hanno risposto di partecipare abbastanza o molto la soglia complessiva del 35% viene superata solo fra quanti hanno un'età compresa fra i 45 e i 64 anni. Si tratta evidentemente di quello "zoccolo duro" del personale scolastico e universitario, generalmente sindacalizzato, forgiato nella temperie politico-culturale degli anni '70, e dunque particolarmente ispirata dal valore della partecipazione e dell'impegno personale.

Atri indicatori sintomatici di partecipazione confermano lo scarso coinvolgimento degli intervistati di cui, vogliamo ricordarlo, il 44% è risultato iscritto al sindacato e il 73% dispone di una propria rappresentanza nei luoghi di lavoro. Lavoratori per i quali, dunque, l'organizzazione sindacale costituisce una realtà relativamente conosciuta e finanche frequentata per esperienza diretta.

La partecipazione in occasione di scioperi finalizzati al rinnovo del contratto della propria categoria arriva a coinvolgere, fra gli intervistati, un lavoratore su quattro, laddove il rimanente 75% dichiara di non prendervi parte o di farlo piuttosto di rado.

**Tab. 19 - Indice di partecipazione alle attività sindacali per comparto di lavoro dell'intervistato per classi di età**

Livello partecipazione	Età in classi (anni)					Totale
	Fino a 34	Da 35 a 44	Da 45 a 54	Da 55 a 64	65 e oltre	
Basso	404	482	428	259	18	1.591
Alto	67	191	240	128	2	628
Totale	471	673	668	387	20	2.219
<i>Valori percentuali (%)</i>						
Basso	85,8	71,6	64,1	66,9	90,0	71,7
Alto	14,2	28,4	35,9	33,1	10,0	28,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

**Tab. 20 - Livello di partecipazione agli scioperi per il rinnovo del contratto (1.858 casi validi)**

Livello di partecipazione	n.	%
Per niente	730	39,3
Poco	648	34,9
Abbastanza	402	21,6
Molto	78	4,2
Totale	1.858	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Le adesioni relativamente più alte si registrano fra i docenti della scuola (27% partecipa abbastanza e il 5% molto), fra dipendenti ATA dell'università (22% abbastanza e 9% molto) e quelli degli EPR (rispettivamente 23% e 8,4%). Significativamente inferiore la partecipazione degli ATA della scuola (bassa o nulla nell'80% dei casi) e, soprattutto, fra i docenti universitari (bassa o nulla nel 90% dei casi).

**Tab. 21 - Livello di partecipazione agli scioperi per il rinnovo del contratto per comparto di lavoro dell'intervistato**

Livello di partecipazione	Comparto di lavoro dell'intervistato						Totale
	Ata Scuola	Docente Scuola	Ata Università	Porf/Ricercatore Università	Ata EPR	Ricercatore EPR	
Per niente	146	271	53	174	83	55	730
Poco	144	278	56	67	97	62	648
Abbastanza	62	218	23	23	60	38	402
Molto	8	41	14	3	22	3	78
Totale	360	808	158	267	262	158	1858
<i>Valori percentuali (%)</i>							
Per niente	40,6	33,5	33,3	65,2	31,7	34,8	39,3
Poco	40,0	34,4	35,4	25,1	37,0	39,2	34,9
Abbastanza	17,2	27,0	22,2	8,6	22,9	24,1	21,6
Molto	2,2	5,1	8,9	1,1	8,4	1,9	4,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Dal punto di vista dei rapporti di lavoro, il livello di partecipazione risulta inversamente proporzionale al grado di stabilità del proprio impiego, con un *decalage* che dai lavoratori a tempo indeterminato passa a quelli a tempo determinato, ai collaboratori atipici e agli stagisti/dottori di ricerca. Un dato abbastanza prevedibile, rispetto al quale sottolineiamo invece lo scarto relativamente contenuto fra gli addetti a tempo

indeterminato (28% fra abbastanza e molto) e quelli a tempo determinato (23%), che anche in questa occasione dimostrano una propensione piuttosto elevata all'impegno nell'attività sindacale.

**Tab. 22 - Livello di partecipazione agli scioperi per il rinnovo del contratto per attuale rapporto di lavoro**

Livello di partecipazione	Tipo di rapporto di lavoro						Totale
	Indeterminato	Determinato	Collaboratore; Prestazione Occasionale	Stage, Dottorato	Altro	Non indica	
Per niente	475	176	1	23	42	11	728
Poco	513	113	0	8	11	1	646
Abbastanza	318	79	0	4	1	0	402
Molto	69	9	0	0	0	0	78
Totale	1.375	377	1	35	54	12	1.854
<i>Valori percentuali (%)</i>							
Per niente	34,5	46,7	100,0	65,7	77,8	91,7	39,3
Poco	37,3	30,0	0,0	22,9	20,4	8,3	34,8
Abbastanza	23,1	21,0	0,0	11,4	1,9	0,0	21,7
Molto	5,0	2,4	0,0	0,0	0,0	0,0	4,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Infine il capitolo riguardante la partecipazione agli scioperi. Innanzitutto i comportamenti rilevati fra lavoratori e lavoratrici appaiono sostanzialmente identici, o comunque con differenze molto sfumate. Se si guarda all'età degli scioperanti si ricavano ulteriori conferme a quanto già segnalato in precedenza, a proposito di iscrizione, partecipazione all'elezione delle RSU e alle assemblee sindacali. I giovani con meno di 35 anni che dichiarano di prender parte agli scioperi contrattuali della categoria sono 15%. C'è tuttavia di presumere che fra questi molti non abbiano ancora un rapporto di lavoro stabile, e possono dunque sentirsi poco coinvolti da rivendicazioni e mobilitazioni collettive che hanno al centro figure professionali più stabilizzate. Che sono poi quelle delle fasce d'età successive, con un picco fra i 45 e i 54 anni, dove la partecipazione agli scioperi di categoria arriva a superare la soglia del 30%.

Il livello di partecipazione agli scioperi si abbassa quando l'oggetto della mobilitazione non è più contrattuale e di settore, ma attinente a motivi più generali, su battaglie presumibilmente indette dalle confederazioni sindacali. Se nel caso precedente il livello medio-alto di partecipazione riguardava un lavoratore su quattro, in questo caso il rapporto scende ad uno su cinque, ugualmente ripartiti fra tempi indeterminati e tempi determinati.

#### **5.4. Giudizio sui risultati ottenuti dai sindacati**

Con riferimento ai risultati conseguiti, la maggioranza relativa degli intervistati attribuisce ai sindacati del proprio settore un giudizio *medio*; da intendersi in questo caso fra il *mediocre* e il *sufficiente*, per utilizzare vecchi parametri di valutazione scolastica. Quattro lavoratori su dieci non vanno oltre questo livello di apprezzamento. Ma nemmeno al di sotto. Un lavoratore su quattro, invece, scende al di sotto di questa soglia, ed esprime un giudizio più severo; scarso, per proseguire con la scala che evocavamo poc'anzi. Infine, poco meno di un lavoratore su cinque mostra un buon grado di apprezzamento per i risultati ottenuti dai sindacati del proprio settore.

**Tab. 23 - Giudizio sui risultati ottenuti dai sindacati di settore (2.070 casi validi)**

Giudizio	n.	%
scarso	517	25,0
medio	835	40,3
buono	372	18,0
non so	346	16,7
Totale	2.070	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Rispetto a queste importanti risposte bisogna per prima cosa ricordare il tasso di sindacalizzazione del campione intervistato, pari al 45%, per un totale di 992 iscritti, addetti ai tre comparti. Di questa percentuale, oltre la metà è composta – lo ricordiamo – da iscritti alla CGIL (52%), pari a 503 addetti. Ad eccezione dei docenti universitari, queste proporzioni sono state mediamente riscontrate nei tre comparti di riferimento.

Anche ammettendo che i giudizi peggiori siano giunti fra quanti non risultano iscritti ad alcun sindacato, pensiamo che fra i poco soddisfatti vi debbano essere anche parecchi lavoratori iscritti al sindacato, a cominciare dalla stessa FLC-CGIL, ampiamente rappresentata fra gli intervistati. Volendo escludere che fra i non iscritti vi sia una quota significativa di coloro che hanno dato un voto buono al sindacato, non rimane che ammettere che solo un iscritto su tre si ritiene sufficientemente soddisfatto dei risultati ottenuti dai sindacati della propria categoria.

Se scomponiamo il dato medio in relazione ai comparti e alle professionalità, risulta che fra i docenti della scuola si concentrano sia i voti peggiori (27,6%) che quelli migliori (22,5%). Una situazione non troppo dissimile, nello stesso comparto, da quella espressa dal personale ATA, in cui maggiore è il numero di quanti danno un giudizio mediano. Quest'ultimo raccoglie la percentuale più alta (il 55%) fra i ricercatori degli EPR (Tab. 24).

Da segnalare la percentuale di docenti universitari che dichiarano di non sapere esprimere un giudizio: il 35%. Un dato che si aggiunge sintomaticamente a tutti quelli in precedenza rilevati (pochi iscritti; bassa partecipazione a qualsiasi attività sindacale). Ora emerge anche un elemento di disattenzione, o piuttosto di vero e proprio disinteresse, nei riguardi dall'attività svolta dai sindacati di settore. In ogni caso, poca o scarsa considerazione, come si desume dalla percentuale di voti positivi: il 6,7%, la più bassa di tutte quelle registrate.

**Tab. 24 - Giudizio sui risultati ottenuti dai sindacati nel suo settore**

Comparto di lavoro dell'intervistato								
Giudizio	Ata Scuola	Docente Scuola	Ata Università	Porf/Ricercatore Università	Ata EPR	Ricercatore EPR	Totale	
scarso	85	238	63	81	11	39	517	
medio	169	351	61	93	53	108	835	
buono	81	194	25	20	32	20	372	
non so	57	79	61	105	17	27	346	
Totale	392	862	210	299	113	194	2.070	
<i>Valori percentuali (%)</i>								
scarso	21,7	27,6	30,0	27,1	9,7	20,1	25,0	
medio	43,1	40,7	29,0	31,1	46,9	55,7	40,3	
buono	20,7	22,5	11,9	6,7	28,3	10,3	18,0	
non so	14,5	9,2	29,0	35,1	15,0	13,9	16,7	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Se analizziamo i voti espressi in rapporto alla tipologia giuridica dell'impiego, scopriamo un interessante livello di apprezzamento fra i lavoratori a tempo determinato. Uno su quattro esprime un giudizio del tutto favorevole ai sindacati del proprio settore; quanto meno rispetto ai risultati conseguiti. Un dato di otto punti superiore a quello registrato fra i colleghi a tempo indeterminato, che esprimono un giudizio molto severo in un caso su quattro (25%). Dato superato ampiamente nel solo caso dei collaboratori, il cui giudizio complessivo riferito ai sindacati di settore ci pare nel complesso incontrovertibile: 36% il giudizio è scarso, nel 34,7% medio e solo nel 2,7% dei casi buono.

Se dal sindacato di categoria ci si sposta al sindacato più latamente inteso, a partire dunque da quello confederale, il giudizio varia ma di poco rispetto alle percentuali registrate per i risultati del proprio sindacato di categoria. Stabile la percentuale di giudizi buoni, leggermente minore quello dei giudizi scarsi e soprattutto dei "non so", a vantaggio di quelli mediani, che salgono dal 40% al 46% (Tab. 25).

**Tab. 25 - Giudizio sui risultati ottenuti dai sindacati in generale**

Giudizio	n.	%
scarso	491	23,4
medio	971	46,2
buono	381	18,1
non so	259	12,3
Totale	2.102	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

I giudizi di gran lunga peggiori si riscontrano fra gli ATA dell'Università, dove il 40,4% degli intervistati valuta scarsi i risultati ottenuti dalle organizzazioni sindacali nel loro complesso. Un dato doppio rispetto a quello fra ATA della scuola (20%) e addirittura quadruplo se confrontato agli ATA degli EPR (8,8%). I docenti universitari primeggiano fra quanti dicono di non sapere (poco meno del 20%). Che in questa categoria di lavoratori il sindacato non goda di grande *appeal* lo si rileva, ad ennesima controprova, dal minor numero di coloro che al sindacato attribuiscono un voto buono: meno di un docente ogni dieci, fra quelli intervistati. Anche in questo caso, non dobbiamo dimenticarlo, stiamo parlando di una categoria di lavoratori che, in misura assai significativa, risulta non contrattualizzata.

Dove i giudizi si fanno mediamente più indulgenti, o espressamente positivi, è fra gli addetti della scuola, ATA e docenti, in proporzioni pressoché identiche (all'incirca il 46-47% esprime un giudizio medio e il 20-21% un giudizio buono) e, soprattutto fra gli ATA degli EPR, dove il 47% esprime un giudizio medio e il 30% (29,2) un giudizio buono (Tab. 26). Meno di un intervistato su dieci, in questa categoria di addetti, esprime una valutazione negativa sull'operato dei sindacati italiani. Sarà il caso di ricordare come, in riferimento alle organizzazioni del proprio settore, il giudizio era stato un po' meno lusinghiero; nell'ordine: 23% scarso, 35% medio, 17% buono, 24% non so.

Quelli che rispondono "non so" risultano in questo caso di quattro punti di meno rispetto alla stessa domanda riferita ai sindacati del proprio comparto. Ciò può dipendere dalla maggiore visibilità che l'attività sindacale confederale ricopre sui mezzi di comunicazione di massa (stampa, TV), laddove l'attività sindacale di categoria può essere conosciuta a condizione di riporvi un minimo di interesse, a livello di luogo di lavoro e – a maggior ragione – con riguardo all'attività svolta dal sindacato nazionale di settore. Si consideri che oltre la metà degli intervistati non risulta iscritta al sindacato e che solo una



quota complessivamente modesta prende attivamente parte alle varie iniziative che caratterizzano l'azione sindacale (assemblee; elezione RSU; vertenze contrattuali).

In definitiva, il giudizio sul sindacato in generale tende ad esprimere un *orientamento di valore* positivo/negativo; il giudizio verso la propria categoria sindacale esprime piuttosto una *valutazione della pratica* sindacale buona/cattiva.

**Tab. 26 - Giudizio sui risultati ottenuti dai sindacati in generale per comparto di lavoro dell'intervistato**

Comparto di lavoro dell'intervistato							
Giudizio	Ata Scuola	Docente Scuola	Ata Università	Prof/Ricercatore Università	Ata EPR	Ricercatore EPR	Totale
scarso	83	200	86	85	10	27	491
medio	189	402	72	144	53	111	971
buono	80	187	25	26	33	30	381
non so	45	80	30	61	17	26	259
Totale	397	869	213	316	113	194	2.102
<i>Valori percentuali (%)</i>							
scarso	20,9	23,0	40,4	26,9	8,8	13,9	23,4
medio	47,6	46,3	33,8	45,6	46,9	57,2	46,2
buono	20,2	21,5	11,7	8,2	29,2	15,5	18,1
non so	11,3	9,2	14,1	19,3	15,0	13,4	12,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

## 5.5. Domande al sindacato

L'ultimo capitolo di questa sezione ha riguardato le aspettative e i suggerimenti che gli intervistati rivolgono al sindacato. Ed è dunque di grande interesse, per quest'ultimo, tenere in conto il risultato di indagini come questa al fine di declinare al meglio il proprio ruolo e la propria rappresentatività, sociale, negoziale e politica

Sulla base di un elenco tematico già impiegato in altre occasioni simili<sup>58</sup>, era stato chiesto di indicare l'obiettivo su cui il sindacato farà bene a concentrare il proprio impegno, i propri sforzi. La scelta degli intervistati è ricaduta a stragrande maggioranza su due opzioni principali: salari e (lotta alla) precarietà.

Da soli, questi due temi, raccolgono l'80% delle risposte, ripartite in proporzioni identiche (Tab. 27). Seguono a grande distanze gli altri quattro argomenti che erano stati previsti: l'organizzazione del lavoro (7,3%), la formazione (6,2%), la valorizzazione del ruolo sociale della professionalità (4,1%), e infine, ancora più distanziata, la richiesta di maggiori servizi agli iscritti.

Si tratta nel complesso di una conferma: la condizione retributiva da una parte e la precarietà del lavoro sono – disgiuntamente (fra stabili e precari) ma anche congiuntamente, in capo agli stessi lavoratori – i due fattori di maggiore disagio che affliggono in questi anni la condizione lavorativa<sup>59</sup>. Anche nei settori che abbiamo

<sup>58</sup> Ad esempio, in occasione della già citata indagine nazionale realizzata dall'IRES in occasione delle celebrazioni del centenario della nascita della CGIL.

<sup>59</sup> Su entrambi i temi – precarietà e salari – i contributi scientifici sono stati in questi anni innumerevoli. Fra i tanti, ci limitiamo a segnalare R. Sennett, *L'uomo flessibile*, Feltrinelli, 1999; G. Fullin, *Vivere l'instabilità del lavoro*, Il Mulino, 2004; M. Franchi, *Mobili alla meta. I giovani tra università e lavoro*, Donzelli, 2005; F.

compreso nella nostra indagine. Anche fra lavoratori mediamente dotati di livelli superiori di istruzione e capacità relazionali.

**Tab. 27 - A suo giudizio in cosa l'azione sindacale dovrebbe essere maggiormente incisiva?**

	n.	%
I salari	862	40,5
Il precariato	848	39,8
L'organizzazione del lavoro	156	7,3
La valorizzazione del ruolo sociale della professionalità	87	4,1
La formazione	132	6,2
I servizi agli iscritti	39	1,8
Altro	7	0,3
Totale	2.131	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

**Tab. 28 – In cosa l'azione sindacale dovrebbe essere maggiormente incisiva, per comparto di lavoro dell'intervistato**

	Comparto di lavoro dell'intervistato						Totale
	Ata Scuola	Docente Scuola	Ata Università	Porf/Ricercatore Università	Ata EPR	Ricercatore EPR	
I salari	211	362	101	104	42	42	862
La valorizzazione del ruolo sociale della professionalità	8	31	7	18	8	15	87
Il precariato	133	358	74	151	37	95	848
L'organizzazione del lavoro	28	51	24	24	14	15	156
I servizi agli iscritti	10	19	4	2	0	4	39
La formazione	21	50	6	20	11	24	132
Altro	0	2	1	4	0	0	7
Totale	411	873	217	323	112	195	2.131
	<i>Valori percentuali (%)</i>						
I salari	51,3	41,5	46,5	32,2	37,5	21,5	40,5
La valorizzazione del ruolo sociale della professionalità	1,9	3,6	3,2	5,6	7,1	7,7	4,1
Il precariato	32,4	41,0	34,1	46,7	33,0	48,7	39,8
L'organizzazione del lavoro	6,8	5,8	11,1	7,4	12,5	7,7	7,3
I servizi agli iscritti	2,4	2,2	1,8	0,6	0,0	2,1	1,8
La formazione	5,1	5,7	2,8	6,2	9,8	12,3	6,2
Altro	0,0	0,2	0,5	1,2	0,0	0,0	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Di estremo interesse diviene a questo punto il dato, articolato sulla base di alcune caratteristiche soggettivo-professionali dell'intervistato. Un quadro significativamente diversificato, a partire dal quale l'organizzazione sindacale può cogliere, e auspicabilmente

Giovani, *Il lavoro flessibile: opportunità o vincolo?*, Irpet/Angeli, 2005; A. Accornero, *San Precario lavora per noi*, Rizzoli, 2006; P. Villa (a cura di), *Generazioni flessibili. Nuove e vecchie forme di esclusione sociale*, Carocci, 2007; G. Altieri, M. Carrieri, A. Megale, *op. cit.*, 2007; L. Gallino, *Il lavoro non è una merce. Contro la flessibilità*, Laterza, 2007. Sulla caduta dei salari in Italia, A. Megale, G. D'Aloia, L. Brindelli, *I salari nei primi anni 2000*, Ires/Ediesse, Roma, 2005.

intercettare, il fabbisogno di rappresentanza che proviene dai vari comparti, dalle diverse tipologie di rapporto, da lavoratori e lavoratrici diversi per età o titolo di studio.

Per ciò che attiene ai comparti il primo dato che emerge con una certa prevedibile chiarezza è il nesso inverso che si può riscontrare fra livello di professionalità e richieste di aumento salariale. Sono dunque gli ATA – degli EPR ma soprattutto della scuola e dell'Università – a insistere maggiormente su questo tasto. Soprattutto i primi, nella scuola, dove in questa categoria rientrano le figure meno qualificate di tutto il campione. E dunque quelle coi livelli più bassi di retribuzione. Uno su due, in questa ruolo, mette il salario in cima a qualunque priorità. Il personale tecnico-amministrativo degli EPR detiene già un profilo socio-professionale più alto, e con esso livelli retributivi meno bassi. Qui la percentuale che indica il salario rimane al di sopra della media generale, ma di poco (44%), in prossimità dei docenti scolastici, che si attestano a livello medio generale (o poco più): 41,5%. La categoria dei docenti scolastici interpreta – su questi aspetti – una quasi perfetta corrispondenza con la media generale riportata in tutti e tre i comparti, fra tutti e sei i raggruppamenti professionali che abbiamo utilizzato. Ma ciò è in parte dovuto all'incidenza elevata di questo aggregato sul totale del campione che condiziona i valori medi. Qui, più che altrove, le rivendicazioni si concentrano in nettissima maggioranza – e in eguale proporzione – fra due istanze principali: salario e lotta alla precarietà. Una spaccatura netta, nella quale si riflette la composizione occupazionale di questo comparto, e la sostanza problematica che da questa scaturisce. Da un lato lavoratori (docenti; ATA) stabilizzati ma molto insoddisfatti del proprio reddito. Ricordiamo come gli insegnanti italiani siano tra i meno pagati fra i paesi più industrializzati e sotto la media UE ad ogni grado del sistema scolastico e in rapporto all'anzianità di carriera<sup>60</sup>. Al contempo, vi è un precariato più o meno "storico", troppo assillato dalla comprensibile e legittima preoccupazione di accedere ad un impiego stabile per poter rilevare, con una risposta sola a disposizione, gli altri fattori di disagio relativo.

Fra le altre figure maggiormente professionalizzate – ad esempio i docenti universitari o i ricercatori degli EPR – il problema retributivo ricorre in misura relativamente minore: 32% fra gli accademici e addirittura 21,5% negli EPR. In queste due realtà il tema della precarietà diventa quello più avvertito. Specialmente negli EPR, dove un intervistato su due lo indica come il problema più sentito. Anche fra gli accademici la preoccupazione a riguardo si presenta elevata: il 46% indica la lotta al precariato come l'ambito su cui il sindacato dovrebbe operare in modo più incisivo.

Fra gli altri temi indicati, in due soli casi la frequenza relativa supera il 10%. In uno – l'organizzazione del lavoro – sino a rappresentare addirittura il 66% degli intervistati. Si tratta degli ATA universitari, il cui numero assoluto è davvero troppo esiguo per poter attribuire un grosso significato a questo dato. L'altro caso è quello della formazione, indicata dal 12,3% dei ricercatori degli EPR. Una percentuale doppia rispetto a quella delle categorie più affini, vale a dire i docenti universitari e gli insegnanti scolastici. I ricercatori degli EPR si distinguono anche per la maggiore attenzione rivolta al tema della propria valorizzazione sociale e professionale; 7,7%, di oltre tre punti al di sopra della media generale. E rispetto alla cui istanza trova un nesso coerente la richiesta di un maggior impegno sindacale sui temi della formazione e sull'organizzazione del lavoro (7,7%), correttamente identificati come strumento indispensabile per il proprio *social upgrading*.

---

<sup>60</sup> In base a dati OCSE, un docente italiano di scuola secondaria di II grado guadagna 22.473 euro lordi l'anno a inizio carriera, 28.243 euro dopo 15 anni, 35.219 euro a fine carriera. La media UE risulta invece la seguente: 25.510 euro nel primo caso, 35.176 nel secondo, 42.179 nel terzo. Al top della carriera un docente spagnolo arriva a guadagnare poco meno di 45.000 euro (44.879) ed uno tedesco 47.598 euro. OCSE, *Regards sur l'éducation*, Parigi, 2006.

Può sorprendere un po', di contro, la bassa frequenza con cui questa risposta è stata preferita dagli insegnanti scolastici, per non dire degli ATA dello stesso comparto, alcuni dei quali in possesso di livelli medio-alti di istruzione. Col 3,6% di risposte, gli insegnanti scolastici si dimostrano meno preoccupati del riconoscimento del proprio status socio-professionale di quanto, ad esempio, non facciano i docenti universitari: 5.6%.

Se poi si guarda alle risposte a partire dal rapporto giuridico di lavoro degli intervistati, alcune scelte appaiono ancora più chiare e nette (Tab. 29). Un rapporto direttamente proporzionale, in base al quale maggiore è la stabilità dell'impiego, maggiore l'attenzione al tema del salario. Maggiore è la precarietà, maggiore l'attenzione rivolta al suo superamento.

**Tab. 29 - A suo giudizio in cosa l'azione sindacale dovrebbe essere maggiormente incisiva per attuale rapporto di lavoro**

	Attuale rapporto di lavoro							Non Indica	Totale
	Indeterminato	Determinato	Docente senza contratto	Co.Co.Co, Co.Co.Pro. Occasionale	Stage, Dottorato	Altro			
I salari	726	106	0	5	17	6	1	861	
La valorizzazione del ruolo sociale della professionalità	73	14	0	0	0	0	0	87	
Il precariato	450	288	0	69	36	4	0	847	
L'organizzazione del lavoro	136	13	0	2	3	0	0	154	
I servizi agli iscritti	36	3	0	0	0	0	0	39	
La formazione	116	12	1	0	1	2	0	132	
Altro	4	2	0	0	1	0	0	7	
Totale	1.541	438	1	76	58	12	1	2.127	
	<i>Valori percentuali (%)</i>								
I salari	47,1	24,2	0,0	6,6	29,3	50,0	100,0	40,5	
La valorizzazione del ruolo sociale della professionalità	4,7	3,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,1	
Il precariato	29,2	65,8	0,0	90,8	62,1	33,3	0,0	39,8	
L'organizzazione del lavoro	8,8	3,0	0,0	2,6	5,2	0,0	0,0	7,2	
I servizi agli iscritti	2,3	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	
La formazione	7,5	2,7	100,0	0,0	1,7	16,7	0,0	6,2	
Altro	0,3	0,5	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	0,3	
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Quasi un lavoratore su due, a tempo indeterminato, sceglie di indicare il salario come terreno sul quale occorrerà concentrare i maggiori sforzi sindacali. Questa percentuale si dimezza fra i lavoratori a tempo determinato. Come si diceva, atipici e precari scelgono con nettezza il tema della lotta alla precarietà. Fra questi sono gli stagisti e i dottorandi a riservare un'attenzione significativa al problema dei compensi, sebbene si tratti di un numero di casi ridotto e con riguardo a figure professionali in fase di (alta) formazione. Qui infatti la temporaneità dell'impiego, e dunque l'instabilità delle prospettive, fa il paio con livelli di remunerazione davvero molto bassi. Nel caso degli stagisti, incompatibili con la possibilità di vivere in condizioni di sia pur minima indipendenza economica.

D'altra parte, lo stage – a differenza di altre tipologie di flessibilità contrattuale – mira più a finalità formative e di avvicinamento al mondo del lavoro. La nostra ipotesi è che qui le aspettative di stabilizzazione sono generalmente più basse, non solo di chi è a tempo determinato (specialmente nella scuola), ma anche fra i collaboratori a progetto, che col proprio ente di riferimento possono arrivare a costituire relazioni professionali più durevoli

e qualificate. E fra i quali, di conseguenza, più legittimamente comincia a prender piede la speranza di una stabilizzazione.

La precarietà/stabilità rappresenta il 62% degli stagisti/dottorandi, il 66% dei tempi determinati e addirittura il 90% dei collaboratori.

A riprova delle cose dette fin qui, anche con riferimento all'età si rileva un chiaro collegamento inversamente proporzionale. I più giovani chiedono stabilizzazione e più anziani chiedono salari più alti. Il continuum, in crescita o piuttosto in calo, è graduale ed evidente. Per i salari, ad ogni coorte che cresce ad intervalli di dieci anni, tende a corrispondere un aumento delle preferenze di dieci punti.

**Tab. 30 - In cosa l'azione sindacale dovrebbe essere maggiormente incisiva per classi di età**

	Classi d'età (anni)					Totale
	Fino a 34	Da 35 a 44	Da 45 a 54	Da 55 a 64	65 e oltre	
I salari	128	243	315	164	11	861
La valorizzazione del ruolo sociale della professionalità	10	30	28	19	0	87
Il precariato	268	271	193	111	3	846
L'organizzazione del lavoro	20	48	53	33	1	155
I servizi agli iscritti	3	10	15	11	0	39
La formazione	15	26	45	41	4	131
Altro	2	2	0	2	1	7
<b>Totale</b>	<b>446</b>	<b>630</b>	<b>649</b>	<b>381</b>	<b>20</b>	<b>2.126</b>
	<i>Valori percentuali (%)</i>					
I salari	28,7	38,6	48,5	43,0	55,0	40,5
La valorizzazione del ruolo sociale della professionalità	2,3	4,8	4,3	5,0	0,0	4,1
Il precariato	60,1	43,0	29,7	29,1	15,0	39,8
L'organizzazione del lavoro	4,6	7,6	8,2	8,7	5,0	7,3
I servizi agli iscritti	0,7	1,6	2,3	2,9	0,0	1,8
La formazione	3,4	4,1	6,9	10,8	20,0	6,2
Altro	0,5	0,3	0,0	0,5	5,0	0,3
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Fonte: Indagine IRES, 2008.

Frequenze rovesciate sul tema della precarietà dove, tuttavia, rileviamo percentuali ancora troppo alte in fasce di età in cui questo problema avrebbe dovuto essere già risolto. Il 43% degli intervistati in età compresa fra i 35 e i 44 anni indica questo come il problema più sentito. E persino nelle due fasce più anziane, un lavoratore su tre indica questo problema. A dimostrazione di quanto – nei comparti oggetti della nostra indagine – la precarietà costituisce una condizione di disagio, la cui durata arriva a sopravanzare ampiamente i livelli già patologici lamentati nel resto del mercato del lavoro italiano.

## **APPENDICE**

### **La costruzione del campione. Scelte operative e realtà esplorative<sup>61</sup>**

Il progetto della ricerca “I lavoratori della conoscenza: benessere e disagio nelle condizioni di lavoro” prevedeva di indagare le informazioni richieste attraverso la somministrazione di 2.000 questionari.

Visti i tempi di realizzazione, si è pensato di utilizzare diversi modi di somministrazione:

- le interviste telefoniche, effettuate con il CATI a disposizione della Facoltà di Economia dell’Università della Calabria;
- un questionario da compilare via e-mail, mediante la costituzione di un indirizzo apposito (ricercaIRES@unical.it) attraverso cui far convogliare gli utenti che avevano accettato di rispondere direttamente;
- la somministrazione diretta in alcune sedi (soprattutto scuole) attraverso l’invio di intervistatori;
- la somministrazione diretta col metodo del lascia e raccogli (questionari auto compilati, previa spiegazione dell’addetto).

Le diverse tipologie si sono rese necessarie in quanto, in sede di progettazione dell’indagine, si è previsto di campionare soggetti strutturalmente diversi, anche se facenti tutti quanti parte del macro-comparto dei lavoratori della conoscenza.

Nel campione sono state previste interviste ai tre macro-settori che caratterizzano il comparto dei lavoratori della conoscenza:

- scuola;
- università;
- enti pubblici di ricerca.

In tutti i tre settori, sono presenti due tipologie di operatori del settore, “ricercatori” e “personale ATA”, e questo fattore di discriminazione è stato tenuto in considerazione per la costruzione del campione.

Un ulteriore criterio, assolutamente inscindibile nel campo della ricerca, è rappresentato dalla localizzazione territoriale, dove però si è evitato di costruire leziosi indicatori standardizzati sulla popolazione o meglio sul personale realmente dislocato, ma si è pensato di equiparare, come ponderazione, le tre macro-aree territoriali nel classico Nord, Centro e Sud.

Si è preferito usare questo criterio per dar voce più intensa a comparti che avrebbero altrimenti avuto un peso specifico nella ricerca assolutamente irrilevante, si pensi ad esempio alla elevatissima concentrazione nel centro Italia del comparto della ricerca svolta da enti pubblici.

---

<sup>61</sup> di *Pietro Iaquinia*.

Dalla fusione dei criteri descritti, e dalla necessità di far comprendere all'interno del campione un numero adeguato di unità statistiche in tutti i tre settori della conoscenza, si è operata la costruzione di un piano di campionamento che prevedesse una distribuzione delle interviste per un terzo in ambito di discriminazione territoriale; con il 60% di interviste nel comparto della scuola, 25% nell'università e 15% nel settore della ricerca.

All'interno dei tre macro-settori, si è poi pensato di inserire nelle unità statistiche, indipendentemente dal loro reale dimensionamento, 2/3 di personale di ricerca (docenti/ricercatori) ed 1/3 di personale Ata, in modo da rendere più importante la componente del personale di ricerca rispetto a quest'ultima.

La metodologia di somministrazione ha prodotto tempi diversi nella acquisizione dei questionari, per cui a fine lavoro si sono avuti circa l'11% in più di risposte raccolte.

Visto che il livello di alterazione del budget iniziale non risultava essere elevato, ed in considerazione del fatto che il sovradimensionamento risultava essere distribuito in tutti micro-strati del campione si è ritenuto opportuno inserire nel data-base tutte le interviste raccolte.

In ogni caso, le quote previste e raggiunte sono riportate nel seguente prospetto.

**Prospetto delle quote previste e raggiunte**

		SCUOLA		UNIVERSITA'		ENTI PUBBLICI DI RICERCA		Totale
		Da campione	Intervistati	Da campione	Intervistati	Da campione	Intervistati	
NORD	Docenti	267	354	100	107	67	67	793
	ATA	134	153	66	67	34	45	
CENTRO	Docenti	267	273	100	131	67	67	724
	ATA	133	138	67	82	33	33	
SUD	Docenti	266	267	100	111	66	66	707
	ATA	133	144	67	78	33	41	
Totale		1.200	1.329	500	576	300	319	2.224

# QUESTIONARIO

PRESENTAZIONE DELLA RICERCA E MOTIVAZIONI PER L'INTERVISTATO

## SEZIONE A CURA DELL'INTERVISTATORE

### a. indicare il sesso dell'intervistato/a.

*Una sola risposta*

Maschio	<input type="checkbox"/>	1
Femmina	<input type="checkbox"/>	2

### b. Comparto dove l'intervistato lavora?

*Una sola risposta*

Scuola ( <i>andare a C</i> )	<input type="checkbox"/>	1
Università ( <i>andare a D</i> )	<input type="checkbox"/>	2
Ente pubblico di ricerca ( <i>andare ad E</i> )	<input type="checkbox"/>	3

### c. Comparto "scuola":

*Una sola risposta*

Dirigente scolastico	<input type="checkbox"/>	1
Dirigente dei servizi amministrativi	<input type="checkbox"/>	2
Insegnante di scuola dell'infanzia	<input type="checkbox"/>	3
Insegnante di scuola primaria	<input type="checkbox"/>	4
Insegnante di scuola secondaria di 1° grado	<input type="checkbox"/>	5
Insegnante di scuola secondaria di 2° grado	<input type="checkbox"/>	6
ATA	<input type="checkbox"/>	7
Educatore	<input type="checkbox"/>	8



**d. Comparto "università":***Una sola risposta*

Dirigente	<input type="checkbox"/>
	1
Docente ordinario	<input type="checkbox"/>
	2
Docente associato	<input type="checkbox"/>
	3
Ricercatore	<input type="checkbox"/>
	4
Tecnico - Amministrativo	<input type="checkbox"/>
	6
Dottorando, assegnista, ecc.	<input type="checkbox"/>
	7

**e. Comparto "ente pubblico di ricerca":***Una sola risposta*

Dirigente di ricerca	<input type="checkbox"/>
	1
Ricercatore	<input type="checkbox"/>
	2
Tecnologo	<input type="checkbox"/>
	3
Tecnico - Amministrativo	<input type="checkbox"/>
	4

**Sezione I – Dati di base****INIZIARE L'INTERVISTA****1. Qual è il suo titolo di studio?***Indichi per favore una sola risposta fra quelle che ora le leggerò**Una sola risposta*

Licenza elementare	<input type="checkbox"/>
	1
Licenza media	<input type="checkbox"/>
	2
Qualifica professionale	<input type="checkbox"/>
	3
Diploma scuola superiore	<input type="checkbox"/>
	4
Laurea breve (triennale)	<input type="checkbox"/>
	5
Laurea (specialistica, magistrale, vecchio ordinamento)	<input type="checkbox"/>
	6
Titolo <i>post lauream</i>	<input type="checkbox"/>
	7

**2. Qual è il suo anno di nascita?**

Anno

|\_||\_||\_||

**3. Qual è il suo stato civile?**

*Indichi per favore una sola risposta fra quelle che ora le leggerò*

**Una sola risposta**

- Celibe (passare alla domanda 6) \_1
- Coniugato/a (passare alla domanda 4) \_2
- Convivente (passare alla domanda 4) \_3
- Separato/a (passare alla domanda 6) \_4
- Divorziato/a (passare alla domanda 6) \_5
- Vedovo/a (passare alla domanda 6) \_6

**4. Quale è la condizione occupazionale del suo/a partner?**

*Indichi per favore una sola risposta fra quelle che ora le leggerò*

**Una sola risposta**

- Disoccupato/a \_1
- Inoccupato/a (passare alla domanda 6) \_2
- Casalinga/o (passare alla domanda 6) \_3
- Occupata/o \_4
- Pensionata/o \_5

**E quale è o quale era la sua attività/professione?**

---

**E con quale tipologia di contratto?**

---

**5. Ci può indicare più o meno qual è o quale era il reddito mensile netto del suo/a partner?**

*Indichi per favore una sola risposta fra le fasce che ora le leggerò*

**Una sola risposta**

Nessun reddito	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>
Fino a 500 euro	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>
Da 501 a 1000 euro	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Da 1001 a 1.500 euro	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
Da 1501 a 2000 euro	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Da 2001 a 2500 euro	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Da 2501 a 3000 euro	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
Oltre 3000 euro	<input type="checkbox"/> <sub>7</sub>
Non indica	<input type="checkbox"/> <sub>8</sub>

**6. Ha dei figli?**

Sì (passare alla dom. 7)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>
No (passare alla dom. 8)	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>

**7. Se ha risposto Sì alla domanda 6, quanti ne ha?**

Numero figli	_
--------------	---

**Sezione II - Il suo lavoro: contesto di lavoro, modalità di svolgimento e condizioni di lavoro**

**8. Complessivamente, quante persone lavorano nella sede presso la quale presta servizio?**

*Indichi per favore una sola risposta fra quelle che ora le leggerò, riferendosi al singolo plesso dell'istituzione scolastica, la singola sede universitaria o di ente di ricerca presso cui si presta servizio.*

**Una sola risposta**

Fino a 30	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>
Da 31 a 60	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Da 61 a 100	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
Da 101 a 200	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Da 201 a 400	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Oltre i 400	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>

**9. Da quando ha iniziato a prestare servizio presso l'attuale istituzione scolastica, università o ente di ricerca?**

*Indichi per favore l'anno.*

Anno |      |  
|\_|\_|\_|\_|

**10. Da quando ha iniziato a svolgere la sua attuale attività/professione?**

*Indichi per favore l'anno.*

Anno |      |  
|\_|\_|\_|\_|

**11. Qual è il suo attuale rapporto di lavoro?**

*Indichi per favore una sola risposta fra quelle che ora le leggerò*

**Una sola risposta**

Dipendente con contratto a tempo indeterminato	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>
Dipendente con contratto a tempo determinato	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Docente senza contratto di lavoro (Università)	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
Co.co.co., co.co.pro., prestazione occasionale	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Stage, dottorato	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Altro (specificare: _____)	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>

**12. Quante ore lavora nel corso di una settimana?**

*Indichi per favore quante ore svolge da contratto o per legge*

a. Da contratto

Indicare il n.ore |\_|\_|\_|

*Indichi per favore quante ore svolge effettivamente*

b. Effettive

Indicare il n.ore |\_|\_|\_|

**13. Ci può indicare più o meno quale è il suo reddito mensile netto?**

*Indichi per favore una sola risposta fra le fasce che ora le leggerò*

*Una sola risposta*

Fino a 500 euro	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>
Da 501 a 1000 euro	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Da 1001 a 1.500 euro	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
Da 1501 a 2000 euro	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Da 2001 a 2500 euro	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Da 2501 a 3000 euro	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>
Oltre 3000 euro	<input type="checkbox"/> <sub>7</sub>
Non indica	<input type="checkbox"/> <sub>8</sub>

**14. Gli obiettivi specifici del suo lavoro vengono definiti prevalentemente:**

*Indichi per favore una sola risposta fra le fasce che ora le leggerò*

*Una sola risposta*

Dal suo diretto superiore o responsabile	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>
Da atti formali (ad es. circolari, lettere d'incarico, ecc.)	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Dall'abitudine (ad es. prassi di lavoro consolidate, modalità consuetudinarie, ecc.)	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
Dal gruppo di lavoro	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Dalla contrattazione sindacale nel luogo di lavoro	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Personalmente	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>

**15. L'organizzazione delle sue attività/mansioni viene stabilita:**

*Indichi per favore una sola risposta fra le fasce che ora le leggerò*

*Una sola risposta*

Dal suo diretto superiore o responsabile	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>
Da atti formali (ad es. circolari, lettere d'incarico, ecc.)	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Dall'abitudine (ad es. prassi di lavoro consolidate, modalità consuetudinarie, ecc.)	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
Dal gruppo di lavoro	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Dalla contrattazione sindacale nel luogo di lavoro	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Personalmente	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>

**16. Pensando al suo contesto di lavoro e a come vengono organizzate le attività, indichi quanto è d'accordo con le seguenti affermazioni:**

*Ora le leggerò una alla volta una serie di affermazioni. Indichi di volta in volta se è per niente, poco, abbastanza, molto d'accordo con l'affermazione che le ho letto.*

*Una sola risposta per ciascuna riga*

	<b>Per niente D'accordo</b>	<b>Poco d'accordo</b>	<b>Abbastanza d'accordo</b>	<b>Molto d'accordo</b>
I carichi di lavoro vengono distribuiti equamente	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Il personale non viene motivato abbastanza	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
I criteri nella definizione degli incarichi sono chiari	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Il risultati delle attività vengono riconosciuti e valorizzati	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Le risorse tecniche non sono adeguate	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Non c'è coordinamento fra i colleghi	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Il profilo professionale dei lavoratori è coerente con il tipo di mansioni svolte	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Manca una visione strategica da parte della dirigenza	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
I lavoratori sono coinvolti nella programmazione delle attività	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
L'impegno orario è eccessivo	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Singoli progetti o attività specifiche vengono seguite con continuità dalle stesse persone	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Le proposte del singolo lavoratore vengono accolte dalla struttura	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>

**17. Pensando alla sua attività lavorativa, quanto ritiene che:**

*Ora le leggerò una alla volta una serie di affermazioni. Indichi di volta in volta se è per niente, poco, abbastanza, molto d'accordo con l'affermazione che le ho letto.*

*Una sola risposta per ciascuna riga*

	<b>Per niente</b>	<b>Poco</b>	<b>Abbastanza</b>	<b>Molto</b>
Il suo lavoro richiede un aggiornamento continuo	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Il suo lavoro richiede un elevato livello di competenza	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Questo lavoro le permette di sviluppare le sue abilità	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Il suo lavoro le permette di valorizzare i suoi studi	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>

### Sezione III – Clima di lavoro e valutazioni sulle condizioni di lavoro

**18. Se pensa ai suoi colleghi, ci descriva il clima di lavoro rispondendo alle seguenti domande.**

*Di volta in volta mi indicherà se l'azione descritta coinvolge nessuno, pochi, alcuni, molti, tutti o quasi i suoi colleghi.*

*Una sola risposta per ciascuna riga*

	Nessuno	Alcuni	Molti	Tutti o quasi
Quanti colleghi stima molto nel loro lavoro?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Con quanti colleghi intraprenderebbe un progetto insieme?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Quanti dei suoi colleghi le capita di frequentare e/o sentire nel tempo libero?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Con quanti colleghi ritiene di avere una "buona collaborazione"?	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>

**19. Nell'ultimo mese quanto spesso le è capitato di:**

*Ora le leggerò una alla volta una serie di possibilità. Mi dovrebbe dire, di volta in volta, se non le sono capitate mai, o raramente, o spesso, o molto spesso.*

*Una sola risposta per ciascuna riga*

	Mai	Raramente	Spesso	Molto spesso
Sentirsi "vuoto/a" a fine giornata lavorativa	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Essere motivato/a per svolgere al meglio il suo lavoro	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Stancarsi con facilità durante il lavoro	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Sentirsi isolato/a sul lavoro	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Ritenere di avere energia sufficiente per realizzare tutti i suoi compiti lavorativi	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Sentire di svolgere correttamente il suo lavoro	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>

**20. Pensando alla sua attività lavorativa, ritiene che:**

*Ora le leggerò una alla volta una serie di affermazioni. Indichi di volta in volta se è per niente, poco, abbastanza, molto d'accordo con l'affermazione che le ho letto.*

*Una sola risposta per ciascuna riga*

	<b>Per niente</b>	<b>Poco</b>	<b>Abbastanza</b>	<b>Molto</b>
Nel suo lavoro bisogna saper trovare soluzioni a problemi sempre diversi	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Il suo lavoro preveda che si occupi di cose diverse	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Il suo lavoro richieda di fare le cose molto velocemente	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Durante il lavoro sia sottoposto a richieste tra loro contrastanti	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Il suo lavoro richieda lunghi periodi d'intensa concentrazione sul compito	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
I suoi compiti vengano spesso interrotti prima di essere completati, e debbano essere riconsiderati successivamente	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Il dover aspettare il lavoro svolto da altre persone spesso rallenti la sua attività	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>

**21. Pensando alla sua Dirigenza/Organi accademici, ritiene che:**

*Ora le leggerò una alla volta una serie di affermazioni. Indichi di volta in volta se è per niente, poco, abbastanza, molto d'accordo con l'affermazione che le ho letto.*

*Una sola risposta per ciascuna riga*

	<b>Per niente</b>	<b>Poco</b>	<b>Abbastanza</b>	<b>Molto</b>
La sua Dirigenza si preoccupi del benessere dei suoi sottoposti/collaboratori	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
La sua Dirigenza presti attenzione a quanto lei dice	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Ritiene che la sua Dirigenza le sia ostile	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
La sua Dirigenza la aiuti a portare a termine il lavoro	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
La sua Dirigenza riesca a far lavorare bene la gente assieme	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>



**22. In che misura si sente soddisfatto/a dei seguenti aspetti inerenti alla sua attività lavorativa?**

*Ora le leggerò una alla volta una serie di opzioni. Indichi di volta in volta se è per niente, poco, abbastanza, molto soddisfatto con il tipo di opzione che le ho indicato.*

*Una sola risposta per ciascuna riga*

	<b>Per niente soddisfatto</b>	<b>Poco soddisfatto</b>	<b>Abbastanza soddisfatto</b>	<b>Molto soddisfatto</b>
Possibilità di poter contare su una pensione adeguata	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Possibilità di fare carriera	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Possibilità di contare su una stabilità lavorativa	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Disponibilità di tempo libero	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Sufficienza del reddito percepito	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Opportunità di svolgere un lavoro corrispondente alle sue aspirazioni	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Opportunità di conciliare famiglia e lavoro	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Accrescimento delle conoscenze	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Riconoscimento di diritti e tutele sociali	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>

**23. Cosa si aspetta di più dalla sua attività lavorativa?**

*Ora le leggerò una serie di possibilità. Mi dica quale fra quelle che le leggerò rappresenta di più le sue aspettative*

*Una sola risposta*

a. Un maggiore riconoscimento sociale	<b>Maggior aspettativa</b>  <input type="checkbox"/>
b. Un clima più collaborativo	
c. Una maggiore sicurezza per il futuro	
d. Una maggiore gratificazione professionale	
e. Un reddito più cospicuo	
f. Più tempo libero	
g. Un accrescimento delle conoscenze	

## Sezione IV – Oltre al suo lavoro

**24. Dal suo personale punto di vista, indichi due aspetti che considera indispensabili affinché una persona si possa sentire realizzata nella vita.**

1° aspetto \_\_\_\_\_

2° aspetto \_\_\_\_\_

**25. Ora pensi al suo futuro e ci indichi quali sono le due cose che maggiormente la preoccupano.**

1° preoccupazione \_\_\_\_\_

2° preoccupazione \_\_\_\_\_

**26. Il suo lavoro quanto tempo le consente di dedicare a:**

*Ora le leggerò una alla volta una serie di aspetti. Indichi di volta in volta quanto tempo può dedicare a ciascun aspetto; se per niente, poco, abbastanza, o molto.*

*Una sola risposta per ciascuna riga*

	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Famiglia	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Relazioni personali (amici, colleghi, ecc.)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Tempo libero (attività culturali, ricreative, ecc.)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Formazione (corsi di aggiornamento, titoli superiori, ecc.)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>

**27. In che misura i seguenti aspetti della sua vita professionale le consentono di conciliare famiglia e lavoro?**

*Ora le leggerò una alla volta una serie di aspetti. Indichi di volta in volta quanto ciascuno di questi aspetti le permette di dedicarsi alla famiglia, se per niente, poco, abbastanza, o molto.*

*Una sola risposta per ciascuna riga*

	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Flessibilità dell'orario di lavoro	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Numero di ore di lavoro settimanali	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Impegno richiesto dall'attività lavorativa	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Autonomia nella scelta dei periodi di ferie	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Ubicazione del luogo di lavoro	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>

## Sezione V – Il suo rapporto con il sindacato

### 28. E' iscritto ad un sindacato?

*Indicare una sola risposta*

Sì (passare alla domanda 29)	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>
No (passare alla domanda 31)	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>

### 29. Se ha risposto Sì alla domanda 28, può dirci a quale sindacato è iscritto?

Sindacato a cui è iscritto	.....
Non indica	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>

### 30. E quale è il suo ruolo nella organizzazione sindacale?

*Può indicare più di una risposta fra quelle che ora le leggerò.*

Iscritto/a	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>
Componente del Comitato degli iscritti	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>
Delegato/a di posto di lavoro (es. RSU, RSL, RSA)	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>
Componente di organismo direttivo (es. territoriale di categoria)	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Componente di segreteria (es. territoriale di categoria)	<input type="checkbox"/> <sub>5</sub>
Funzionario sindacale volontario	<input type="checkbox"/> <sub>6</sub>

***Dopo la risposta, passare alla domanda 32***

### 31. Se ha risposto No alla domanda 28 e non è iscritto ad un sindacato – anche se magari lo è stato in passato -, può dirci perché?

*Indichi al massimo due motivi fra quelli che le leggerò per ordine di importanza.*

***Al massimo due risposte***

	<b>1° motivo</b>
a. Non mi sembra utile	_
b. Mi iscriverò se ne avrò bisogno	
c. Non saprei come fare	<b>2° motivo</b>
d. Il tesseramento e la quota mensile costano troppo	_
e. Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	
f. Non mi fido dei sindacati	
g. I sindacati sono troppo politicizzati	
h. Diminuisce la possibilità di carriera e di prendere aumenti di merito	
i. Nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi	

**32. Nel suo luogo di lavoro esiste una rappresentanza sindacale?**

Sì	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>
No	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>

**33. In generale quanto partecipa alle seguenti attività sindacali? Risponda anche se non è iscritto ad alcun sindacato.**

*Ora le leggerò una alla volta una serie di attività. Indichi di volta in volta quanto partecipa a ciascuna di esse; se per niente, poco, abbastanza, o molto.*

*Una sola risposta per ciascuna riga*

	Per niente	Poco	Abbastanza	Molto
Assemblee	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Elezione della RSU	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Scioperi per il rinnovo del contratto	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Scioperi per motivi generali legati al rispetto delle tutele	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>
Manifestazioni nazionali	<input type="checkbox"/> <sub>1</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>2</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>3</sub>	<input type="checkbox"/> <sub>4</sub>

**34. In generale, qual è il suo giudizio sui risultati ottenuti dai sindacati nel suo settore? Esprima una valutazione dando un voto da 1 a 10.**

|\_1\_|\_|2\_|\_|3\_|\_|4\_|\_|5\_|\_|6\_|\_|7\_|\_|8\_|\_|9\_|\_|10\_|  
Non so <sub>11</sub>

**35. E qual è il suo giudizio sui risultati ottenuti dai sindacati in generale? Esprima una valutazione dando un voto da 1 a 10.**

|\_1\_|\_|2\_|\_|3\_|\_|4\_|\_|5\_|\_|6\_|\_|7\_|\_|8\_|\_|9\_|\_|10\_|  
Non so <sub>11</sub>

**36. A suo giudizio, relativamente al suo settore, in cosa l'azione sindacale dovrebbe essere maggiormente incisiva?**

*Ora le leggerò una serie di possibilità. Mi dica quale fra quelle che le leggerò rappresenta per lei quella maggiormente significativa.*

*Una sola risposta*

a. I salari	<b>Azione sindacale più incisiva</b>   _
b. La valorizzazione del ruolo sociale della professionalità	
c. Il precariato	
d. L'organizzazione del lavoro	
e. I servizi agli iscritti	
f. La formazione	

**Grazie per la collaborazione**