



Inchiesta sul lavoro. Condizioni e aspettative

Presentazione dei risultati

Daniele Di Nunzio

Responsabile Area Ricerca, Fondazione Di Vittorio
Coordinamento scientifico dell'inchiesta

26 ottobre 2023 – Sala Santi – CGIL Nazionale

Promossa dalla CGIL Nazionale, coordinata dalla Fondazione Di Vittorio, condotta in collaborazione con le strutture della CGIL.



OBIETTIVO DELL'INCHIESTA

Indagare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori partendo dalla loro esperienza e dal loro punto di vista, per comprendere i **bisogni** e le **aspettative** per migliorare il **modello di sviluppo** e l'**azione del sindacato**.

METODO DI RICERCA-INTERVENTO

- *Conoscenza scientifica*
- *Azione collettiva*
- *Ascolto e partecipazione individuale*

INCHIESTA E ELABORAZIONE SINDACALE



- **Inchieste tramite questionario sul lavoro e il sindacato: un percorso di ricerca di lungo periodo** [es. “Centro di ricerca e documentazione”, istituito presso INCA-CGIL nel 1966; Accornero, Carmignani, Magna 1984; Altieri, Carrieri e Megale (IRES) 2006; Inchieste recenti: es. categorie, INCA, INAIL, UDU]
- **Ampio panorama di ricerche qualitative e quantitative condotte da FDV e dagli istituti di ricerca sindacali in Italia e in Europa**
- Il movimento dei lavoratori attraverso **l’elaborazione collettiva** interpreta la propria condizione e la complessità della vita sociale (Touraine 1993). Dunque, **i percorsi di democrazia sindacale** restano alla base delle scelte sindacali (Trentin 1979).

MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'INCHIESTA

fondato su:

inclusione, partecipazione, collaborazione



- **Gruppo di ricerca inter-disciplinare** a cui hanno partecipato ricercatrici e ricercatori esperti di scienze sociali, economiche e statistiche della Fondazione Di Vittorio, Università e Enti di ricerca pubblici, Istituti di ricerca e Uffici studi delle categorie sindacali;
- **Comitato di pilotaggio nazionale** a cui partecipano tutte le categorie sindacali (FILCAMS, FILCTEM, FILLEA, FILT, FIOM, FISAC, FLAI, FLC, FP, NIDIL, SLC, SPI);
- **Collaborazione con le strutture sindacali** territoriali, le camere del lavoro, il patronato INCA e i servizi del CAAF, AUSER, Futura, Collettiva.it e altre organizzazioni collaterali della CGIL.



- L'inchiesta era aperta a tutte/i le lavoratrici/lavoratori che volessero partecipare.
- Campione: imprese > 15 addetti con monitoraggi periodici
- Questionario online, cartaceo e compilazione assistita (53 domande)
- Distribuito attraverso le reti RSU/RSA, strutture sindacali territoriali e di categoria

Hanno risposto oltre 50.000 persone con:

- 31.014 questionari validi per i lavoratori occupati
- 1.501 questionari validi per i disoccupate/i
- 624 questionari da professionisti autonomi ad alta qualifica (con Apiqa)
- 6.045 intervistate/i (19,5% del totale) hanno inserito un commento libero

CHI HA RISPOSTO ALL'INCHIESTA?



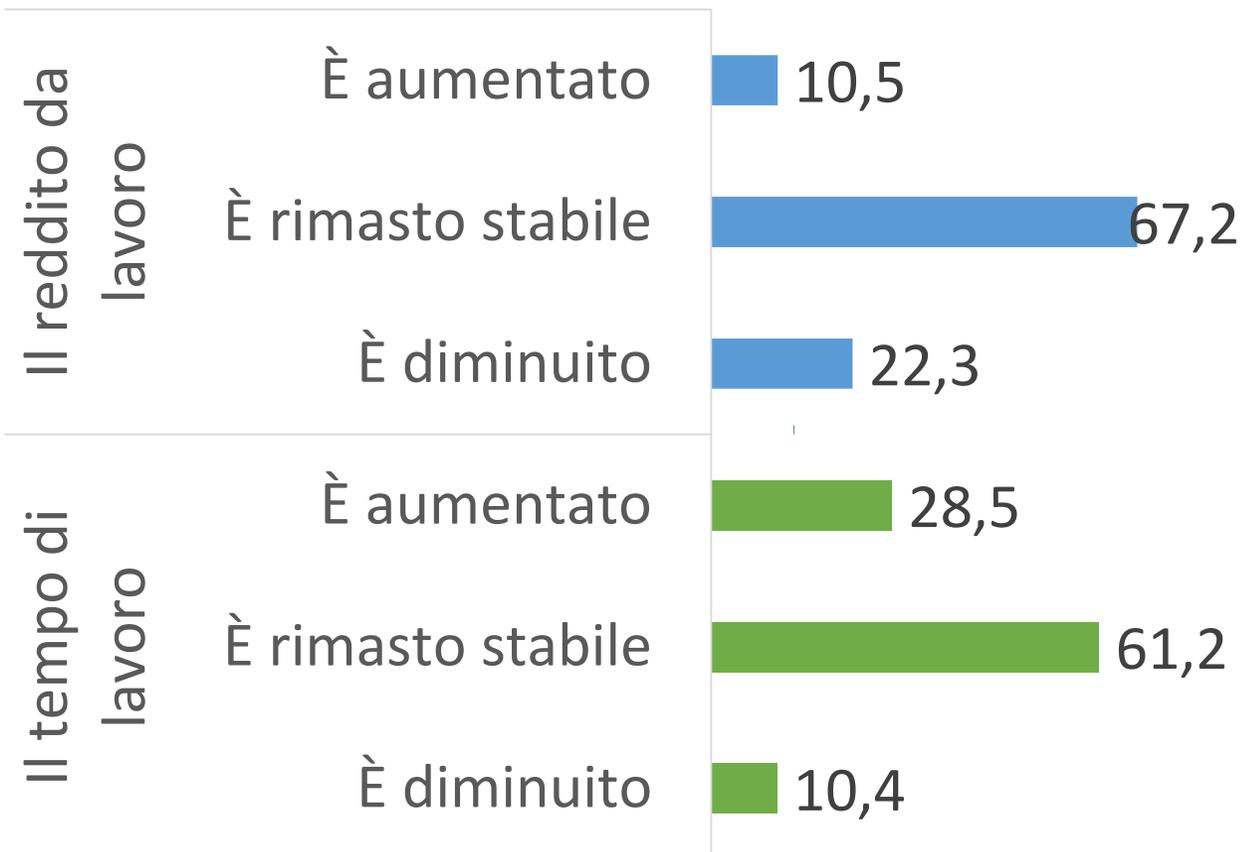
- L'inchiesta rappresenta l'opinione di una platea specifica: le lavoratrici/tori intercettati attraverso le reti sindacali della CGIL (core membership), con la possibilità di confrontare il parere dei rappresentanti, iscritte/i, non iscritte/i.
- Difficoltà di intercettare alcuni contesti (in particolare le imprese fino a quindici addetti, la popolazione più giovane, le regioni del mezzogiorno, i migranti).
- D'altra parte, capacità del sindacato di diffondere l'inchiesta in tutti i settori e le tipologie professionali, mostrando l'ampia varietà di profili occupazioni, condizioni di lavoro, contesti d'impresa/ente, biografie individuali, con cui si confronta l'azione sindacale.

INTENSITA' E TEMPI DI LAVORO



Gli straordinari non retribuiti sono svolti “spesso” per il 14,4% del campione, e questo problema si presenta in misura trasversale sia nelle professioni a bassa qualifica (es. agricoltura) che in quelli ad alta qualifica (es. informatica).

SALARI E TEMPI DI LAVORO



Un quarto dei rispondenti (23,3%) dichiara che il tempo di lavoro è aumentato mentre la retribuzione è rimasta stabile (18%) o, addirittura, è diminuita (5%).

Il 53,8% delle donne guadagna fino a 20mila euro l'anno, contro il 30,7% degli uomini. Le disparità tra i generi permangono anche considerando la distribuzione tra i part-time: coloro che hanno un reddito netto inferiore a 15.000 euro sono il 58% degli uomini e il 63,6% delle donne.

SMART-WORKING



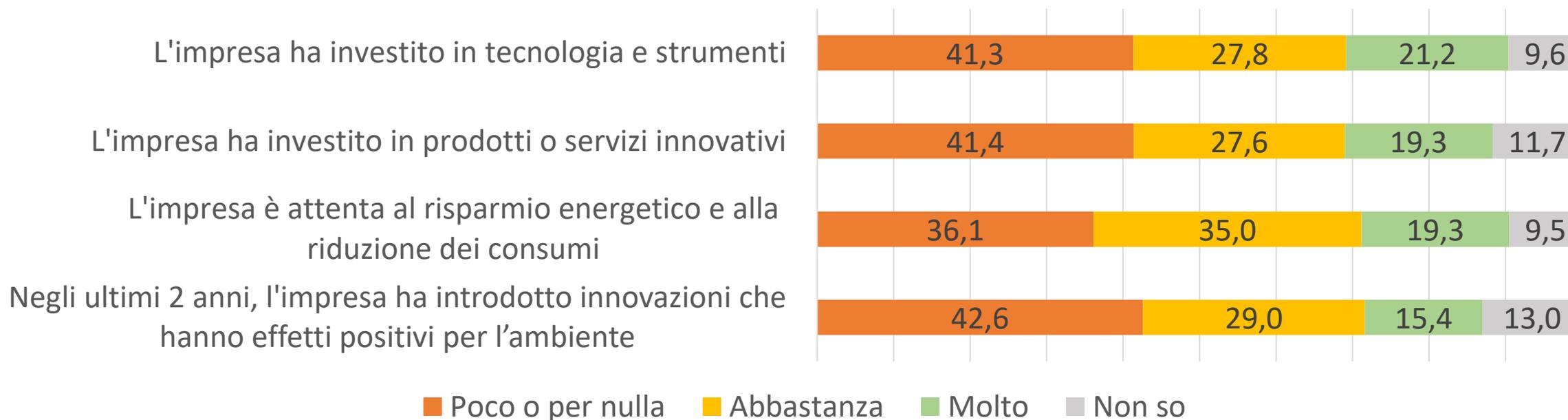
- Il 21% degli intervistati dichiara di lavorare da remoto.
- Il 35,9% degli uomini e il 38,5% delle donne vorrebbe lavorare da casa.
- Coloro che attualmente non lavorano da casa ma vorrebbero lavorare in smart-working sono il 18,4%: **bisogno di implementazione.**

CONCILIAZIONE



- **In generale:** il 33,2% è poco o per nulla soddisfatto della **conciliazione tra tempi di vita e di lavoro** (senza differenze significative tra donne e uomini ma bisogna considerare il maggiore part time – spesso involontario – svolto dalle donne).
- **Chi svolge smart-working è generalmente più soddisfatto** del proprio lavoro rispetto a chi non lavora da casa, in particolare considerando la conciliazione tra lavoro e vita personale.

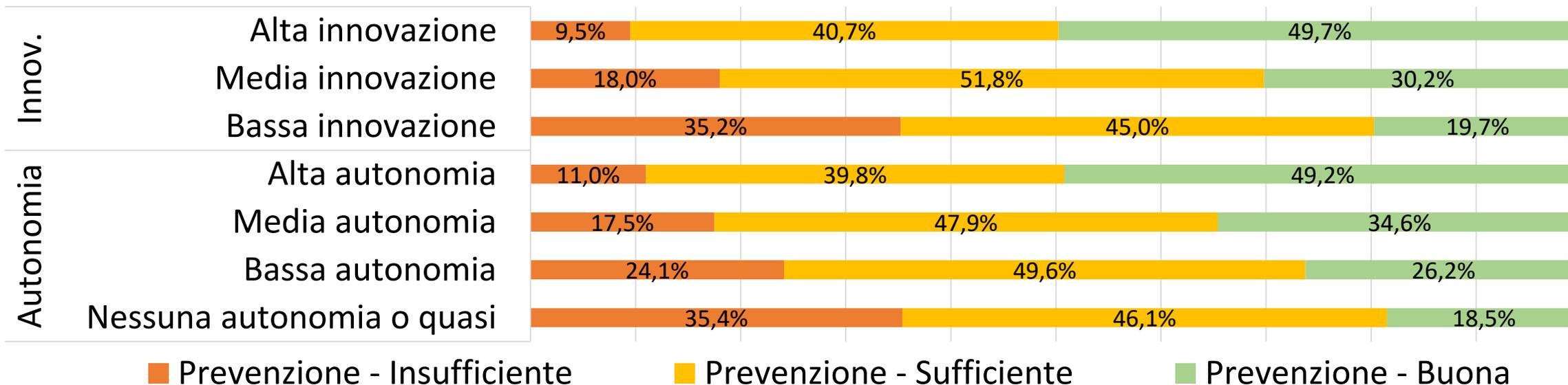
INNOVAZIONE E FORMAZIONE



Nel 2021 il 38% non ha svolto nessuna attività di formazione professionale.

QUALITA' DEL LAVORO, SALUTE E SICUREZZA

MODELLI ORGANIZZATIVI



Un rispondente su quattro (**24,4%**) giudica **insufficiente la prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza** nella propria azienda.

Emerge una relazione tra :

- contesti più innovativi
- migliori opportunità di prevenzione
- maggior grado di autonomia del lavoratore/trici

PAURE PER IL FUTURO



- 68,6% ritiene che si andrà verso una riduzione del personale
- 17,8% che ci saranno delle **delocalizzazioni**
- 17,4% che **si chiuderanno delle attività**.

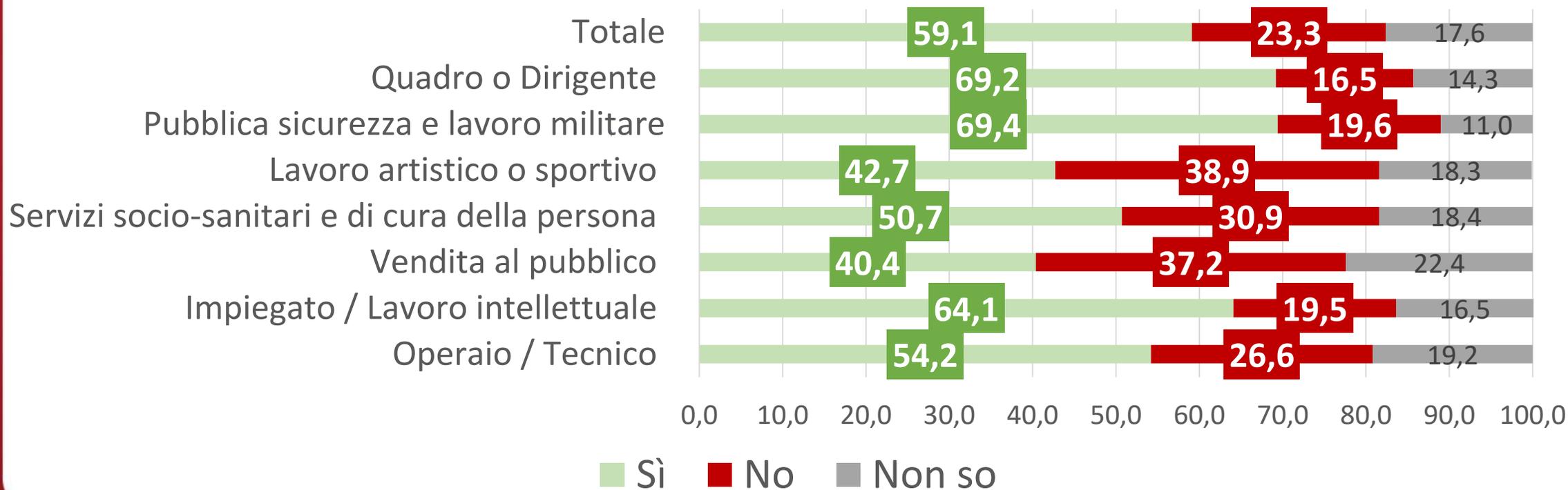
- Rispetto agli **impatti delle innovazioni tecnologiche**, poco più di uno su dieci (13,2%) ritiene che il proprio lavoro possa essere completamente sostituito dalla tecnologia e questa incidenza aumenta per alcune professioni, come:
 - vendita al pubblico (dove questo timore è espresso da un addetto su quattro, 24%)
 - addetto/a impianti fissi e linee di montaggio (23%)
 - lavoro esecutivo d'ufficio (19%).

AMBIVALENZA DELLA TECNOLOGIA

- 59,1% ritiene che la tecnologia migliorerà le condizioni di lavoro.
- 33,8% ritiene che aumenteranno i ritmi di lavoro (il 22,6% non lo sa)



La tecnologia migliorerà le tue condizioni di lavoro? (%)



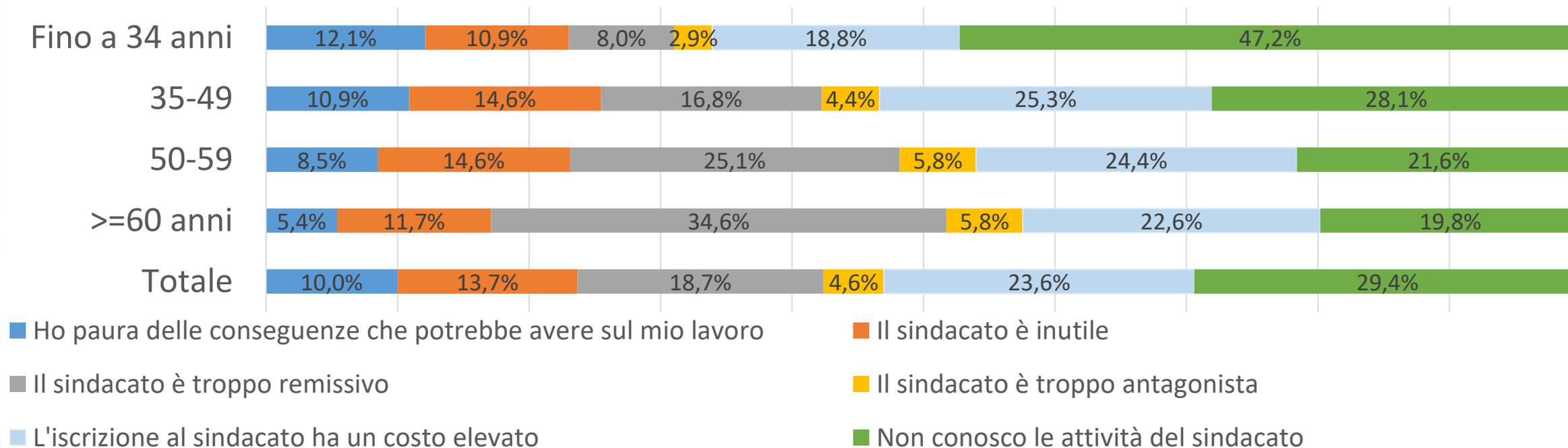
RAPPORTO CON IL SINDACATO

- 18,7% dei rispondenti è rappresentante sindacale (RSU, RSA e/o RLS)
- 63,5% è iscritta/o (ma non rappresentante)
- 17,8% non è né iscritta/o né rappresentante.



I rappresentanti hanno un'incidenza maggiore tra: gli uomini, sopra i 35 anni, titoli di studio più bassi.

Relazione tra “motivo della non iscrizione al sindacato” e classi di età (%; non iscritti)





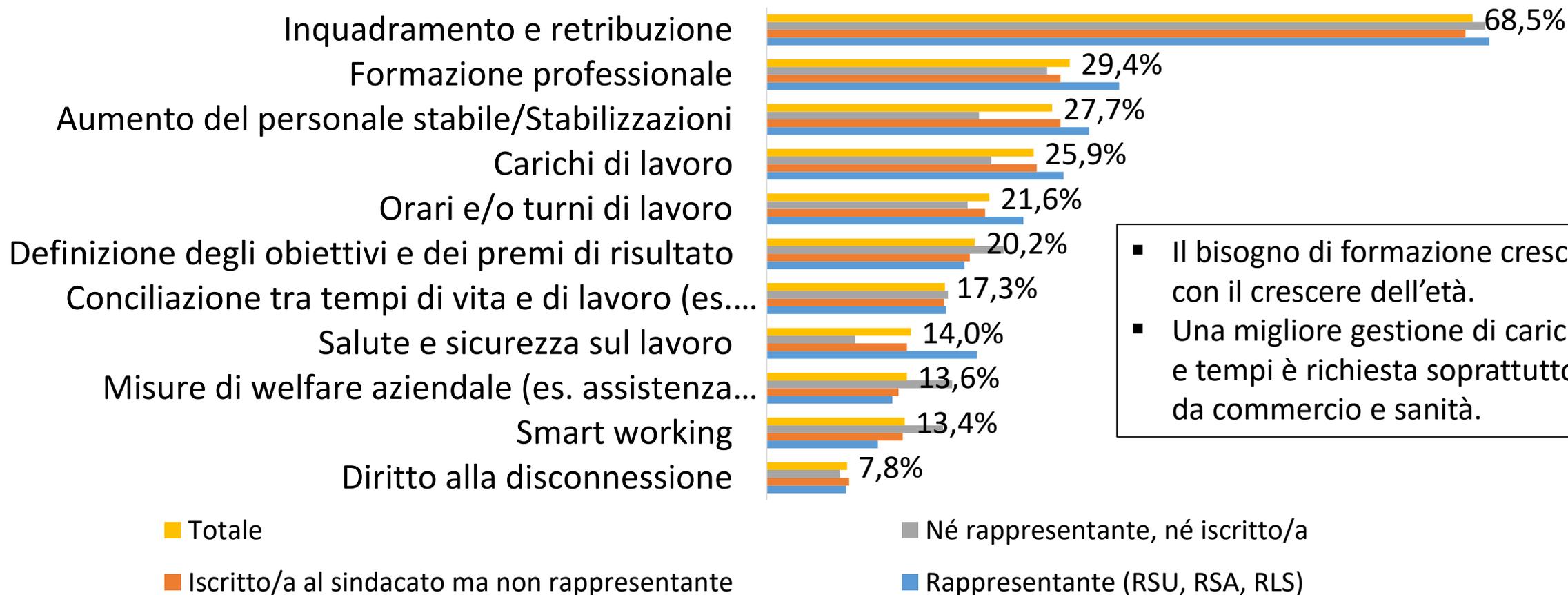
Ruolo determinante delle assemblee e della rappresentanza sindacale

- Considerando i contatti con il sindacato nell'ultimo anno, il 16,5% dichiara di non avere partecipato a nessuna iniziativa sindacale (una quota che sale al 48,5% per i non iscritti al sindacato).
- L'attività con i più alti tassi di partecipazione è quella delle assemblee sindacali (quasi la metà dei rispondenti, 47,6%) che supera gli scioperi (25,7%) e le manifestazioni (21,6%) (sia per gli iscritti che per i non iscritti).

Dove c'è il sindacato le retribuzioni sono più alte

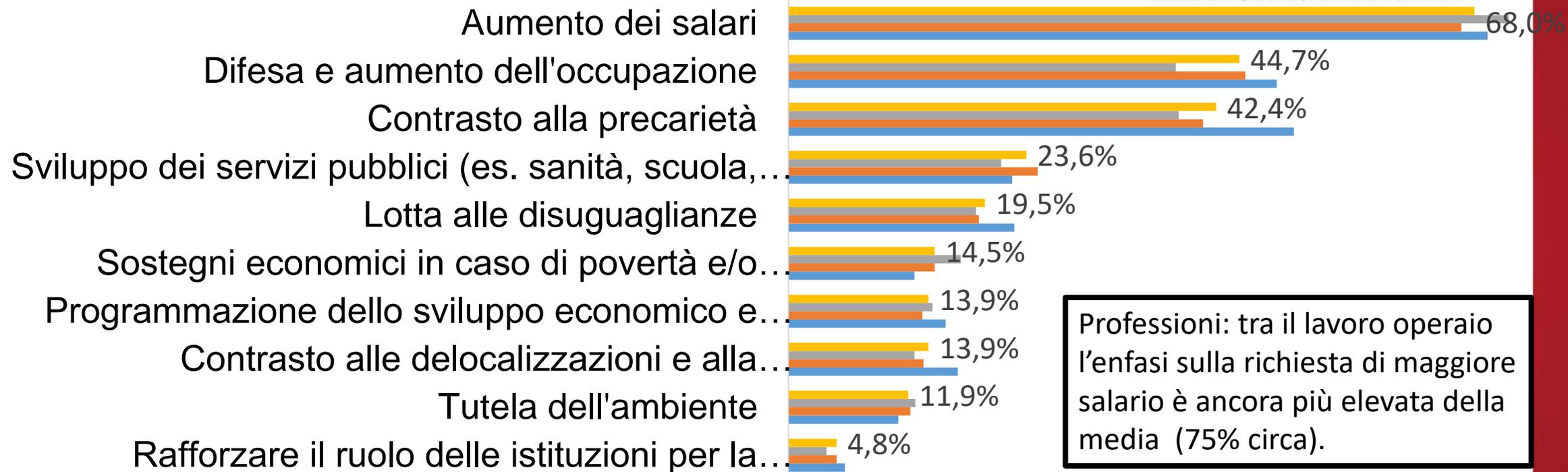
Si registra una relazione tra i livelli più elevati di retribuzione e i contesti nei quali è presente un accordo aziendale/di secondo livello: tra chi ha un reddito da lavoro che supera i 35.000 euro netti annuali, oltre il 70% dichiara la presenza di un accordo aziendale/di secondo livello; tra chi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

Priorità per la contrattazione aziendale



- Il bisogno di formazione cresce con il crescere dell'età.
- Una migliore gestione di carichi e tempi è richiesta soprattutto da commercio e sanità.

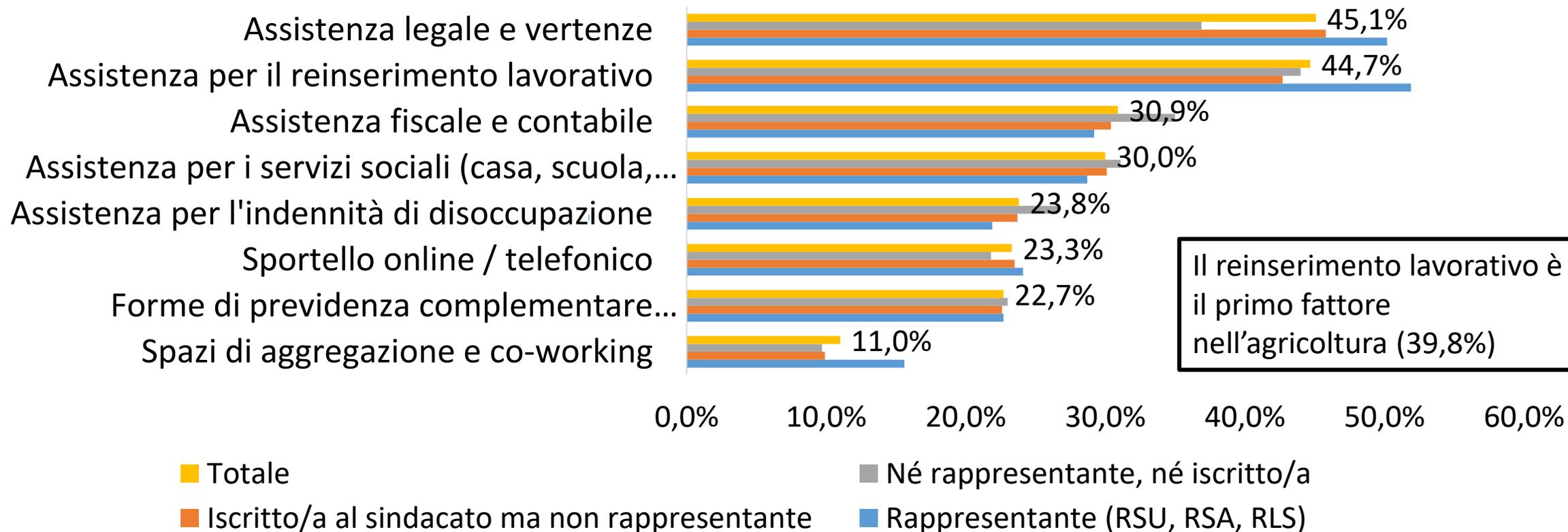
Priorità per la negoziazione nazionale



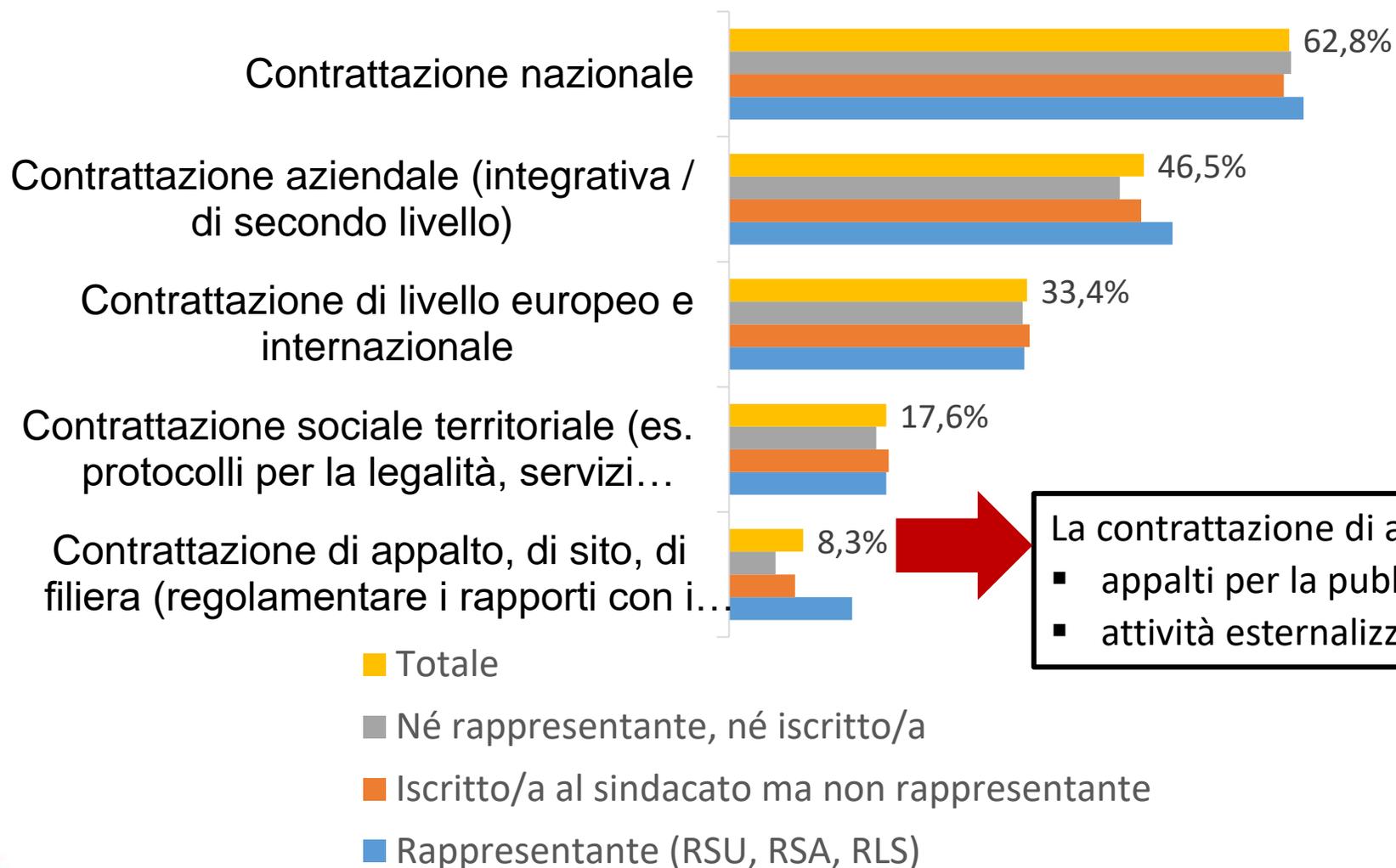
Professioni: tra il lavoro operaio l'enfasi sulla richiesta di maggiore salario è ancora più elevata della media (75% circa).

- Totale
- Isritto/a al sindacato ma non rappresentante
- Né rappresentante, né iscritto/a
- Rappresentante (RSU, RSA, RLS)

Quali servizi dovrebbe rafforzare il sindacato



Quali azioni dovrebbe rafforzare il sindacato (%)



La contrattazione di appalto/sito/filiera:

- appalti per la pubblica amministrazione (20%)
- attività esternalizzate, es. pulimento e mense (31%)

MODELLO DI SVILUPPO E AZIONE SINDACALE

- La necessità di aumentare i salari
- La lotta alla precarietà
- L'esigenza di formazione
- Una migliore gestione dell'organizzazione del lavoro

Sono le questioni centrali per la maggior parte delle lavoratrici e lavoratori (priorità per la contrattazione di secondo livello e nazionale).

➤ **Sfide paradigmatiche del modello di sviluppo.**



MOLTEPLICITA' E RICOMPOSIZIONE DELL'AZIONE SINDACALE



- I risultati dell'inchiesta mostrano alcune **sfide paradigmatiche per il modello di sviluppo** italiano e, al tempo stesso, la **molteplicità di condizioni e bisogni** determinata dalla **differenziazione crescente del lavoro** (per settore, professione, età, genere, nazionalità, impresa/ente, desideri individuali, ecc.).
- Il sindacato si confronta con la sfida di coniugare **la ricerca di tutele di ordine generale e la costruzione di lotte comuni** con la necessità di **valorizzare e considerare le specificità contestuali e personali**, attraverso nuove pratiche di contrattazione e partecipazione nei processi produttivi, così come di rappresentanza, tutela e coinvolgimento nell'azione sindacale.

Molteplici condizioni e bisogni. Molteplici percorsi di ricomposizione.



www.collettiva.it/inchiestalavoro

www.futura-editrice.it

www.fondazionedivittorio.it