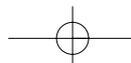


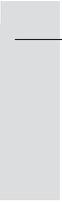
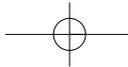
# **LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI**

**Presentazione dei risultati dell'inchiesta nazionale  
sulla condizione dei metalmeccanici in Italia**

**A cura di Eliana Como**

**Introduzione di Giorgio Cremaschi**





Hanno contribuito alla realizzazione dell'inchiesta e all'analisi dei dati Vittorio Capecchi, Davide Dazzi, Francesco Garibaldo, Giovanni Mottura, Emilio Rebecchi, Gino Rubini, Antonella Stirati

Si ringraziano per l'imputazione dei dati Stefania Nipoti e Mikhail Papignani

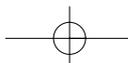
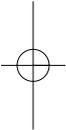
*Coordinamento editoriale:* Stefania Frezza  
Meta Edizioni srl, corso Trieste 36 - 00198 Roma  
metaedizioni@fiom.cgil.it

*Impaginazione:* Claudia Tonini - bracchetto@mclink.it

*Copertina:* elaborazione grafica B-Side, Roma - www.b-side.it  
foto di Maria Pia Cominci

*Stampa:* Tipografia De Biasi Daniele, Roma

Finito di stampare a febbraio 2008

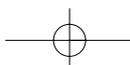
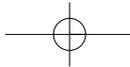




## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

### ❖ INDICE ❖

Introduzione	
L'ideologia del postfordismo e la realtà del moderno sfruttamento. ....	1
1. Chi e quanti hanno risposto al questionario. ....	9
2. Le condizioni salariali. ....	14
3. L'orario di lavoro. ....	18
4. L'organizzazione del lavoro. ....	24
5. I contenuti del lavoro. ....	27
6. L'ambiente sociale. ....	32
7. L'ambiente fisico e la sicurezza. ....	34
8. Le condizioni di salute. ....	39
9. La percezione del futuro. ....	42





**LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI**



**Introduzione**

## **L'ideologia del postfordismo e la realtà del moderno sfruttamento**

L'inchiesta promossa dalla Fiom sembra fatta apposta per smentire gran parte dei luoghi comuni che hanno devastato la consapevolezza e la visibilità delle reali condizioni di lavoro nel nostro paese. Ogni tanto queste emergono, ma solo nei momenti più drammatici ed estremi. Quando muoiono bruciati vivi gli operai della ThyssenKrupp, si scopre che gli operai esistono e che nel nostro paese vi sono condizioni di lavoro che paiono direttamente trasportate dai nuovi siti produttivi del vecchio Terzo mondo. E, tuttavia, questi squarci di realtà non infrangono un'ideologia che si è affermata in questi anni che, quando non nega visibilità al lavoro, comunque punta a mostrare le asprezze della condizione operaia, come elementi residuali o emergenze particolari. La tendenza ideologica di fondo è quella di presentare la grande trasformazione avvenuta nell'economia e nella produzione, in un processo che avrebbe cancellato ripetitività, taylorismo, modelli autoritari di produzione e che avrebbe spostato tutto sulla flessibilità, sulla qualità, sulla partecipazione. Anche a sinistra, anche tra chi si sente e si dimostra vicino ai lavoratori in carne e ossa, l'ideologia del postfordismo, cioè della fine delle ragioni del conflitto di fabbrica, è assolutamente dominante. Anche chi non nega che esistano oggi condizioni di precarietà, di sfruttamento, di perdita di identità del lavoro inaccettabili per una società civile, tende a vederli tutti come frutto del nuovo modo di lavorare, che ha cancellato il vecchio distruggendo, con il male della condizione di lavoro fordista, anche il bene dei diritti e delle tutele con essa accumulati. Si pensa così che sia necessario un nuovo impianto per i diritti, che aderisca meglio all'attuale e profondamente cambiata organizzazione del lavoro, anche al prezzo della rinuncia a quelli conquistati nel passato.

Dall'inchiesta promossa dalla Fiom tutta questa impostazione viene smentita. Nel lavoro industriale di oggi, proprio in quello più competitivo e avanzato, le vecchie pratiche tayloriste fondate sulla ripetitività, sulla parcellizzazione, sulla spinta all'aumento dell'orario di lavoro, e quelle richieste dalla modifica dei ritmi produttivi, dalla diversa richiesta di qualità dei prodotti, dall'obbligo di una maggiore attenzione e partecipazione di chi lavora al processo produttivo, il vecchio e il nuovo insomma, si sovrappongono e si intrecciano. Non sparisce la vecchia condizione di lavoro, ma si trasforma con un aggravio complessivo della fatica del lavoratore e ancor più della lavoratrice, per cui la fatica che viene dal vecchio spesso si somma con lo stress, la tensione, l'insicurezza sociale prodotta dal nuovo. Da questa inchiesta non emerge soltanto il fatto – che a volte diviene spunto per retorica banale – che gli operai esistono ancora. L'elemento di verità di quest'inchiesta è, secondo noi, che attraverso la profonda ristrutturazione avvenuta in questi venti anni nel sistema industriale e nell'organizzazione del lavoro, si è affermato un modello che si sta estendendo a tutta la società, nel quale la dipendenza delle persone, la riduzione della loro autonomia reale, sono accompagnate dalla richiesta di una sempre più convinta adesione del lavoratore ai processi qualitativi dell'impresa. La somma di vecchio e nuovo, la loro contaminazione, produce così un modo di lavorare infinitamente più stressante e faticoso che nel passato. Se



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

usciamo dal settore industriale manifatturiero, possiamo esemplificare questa nuova fatica, questo moderno sfruttamento, nella condizione dei lavoratori dei call center, che sono costretti a operare con ritmi ripetitivi da catena di montaggio, e devono però fornire ai clienti che telefonano una prestazione qualitativamente eccellente e la più individualizzata possibile. Così avviene per tante mansioni del cosiddetto terziario, nelle quali si sposano ripetitività e autoritarismo con la pretesa di personalizzazione della prestazione. Così avviene nelle fabbriche metalmeccaniche, anche nella produzione di massa, ove il permanere della catena di montaggio, anche se spezzettata e frammentata, il permanere e l'accentuarsi di mansioni parcellizzate e ripetitive, che fanno ripetere migliaia di volte al giorno lo stesso movimento, si aggiunge alla richiesta di intervento di qualità sulla produzione, sia per elevare la qualità media del manufatto, sia per rispondere alle continue esigenze di diversificazione del prodotto finale.

Se questa tesi è vera, e tutti i dati che man mano illustreremo lo dimostrano, emerge una conclusione sindacale immediata: la proposta di uno scambio tra la riduzione delle vecchie tutele, quelle legate al modello fordista, e la costruzione di nuove, legate al nuovo modello di lavoro frammentato e flessibile, rischia di produrre una catastrofe. Questo perché ogni lavoratore ha bisogno contemporaneamente delle vecchie e di nuove tutele, se si smantellano le prime, le seconde affondano nel nulla.

I dati mostrano che una politica di scambio tra flessibilità e salari incide negativamente sul vivo di una condizione di lavoro ove solo il 6% degli intervistati è disponibile a un incremento degli orari e quasi la metà li vorrebbe ridurre; ove i ritmi di lavoro per chi lavora nella produzione di massa sono insopportabili per la grande maggioranza di chi li fa. Così pure non ha senso pensare a uno scambio generazionale sul salario. Pochi giorni fa il direttore del «Corriere della Sera» ha ripreso la tesi di un noto economista, secondo la quale il salario italiano sarebbe sprofondata verso il basso – soprattutto per i più giovani – mentre dai 50 anni in su le retribuzioni italiane sarebbero equivalenti a quelle più alte europee. Questa tesi non è assolutamente dimostrata dai dati dell'inchiesta che, anzi, sottolineano come a parità di mansioni la differenza di età sia quasi irrilevante e un impiegato o un operaio anziano prendano più o meno gli stessi, pochi, soldi di quando erano più giovani. La differenza vera sta tra chi opera con contratti precari e chi opera con contratti a tempo indeterminato. E tra uomini e donne. Qui registriamo differenze salariali anche rilevanti, sempre però rispetto a salari inferiori del 30% a quelli dei paesi più avanzati in Europa. Nella sostanza, quindi, uno scambio tra il salario degli anziani e il salario dei più giovani non produrrebbe alcun significativo risultato sociale.

Infine, dall'inchiesta emerge come sia priva di fondamento anche la tesi secondo la quale sia possibile scambiare una riduzione del ruolo del Contratto nazionale a favore della contrattazione aziendale, per ottenere migliori risultati complessivi. I lavoratori che hanno risposto sono quasi tutti appartenenti ad aziende sindacalizzate. Solo poco più della metà sono iscritti al sindacato, tuttavia tutti operano in gran parte in aziende ove è presente l'organizzazione sindacale e la contrattazione. Ben l'80% dichiara di usufruire del premio di risultato e della contrattazione sulle principali condizioni di lavoro. Le risposte che riceviamo sono dunque significative proprio perché



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

vengono da aziende che usufruiscono di entrambi i livelli di contrattazione. Le insufficienze, i bassi salari, le difficoltà nella condizione di lavoro, stanno quindi nella parte più sindacalmente avanzata dell'industria metalmeccanica. Immaginiamo allora tutto il resto del mondo del lavoro, che sta ancora più indietro, messo di fronte alla proposta di scambio tra livello nazionale e livello aziendale. I risultati sarebbero nulli o negativi, come dimostra la debolezza di entrambi i livelli contrattuali là ove essi sono presenti.

Dopo questa inchiesta ci sembra più facile e motivato sostenere che la politica dello scambio tra condizione di lavoro e salario, tra generazioni, tra diritti vecchi e nuovi, tra Contratto nazionale e contratto aziendale, è priva delle basi materiali per produrre risultati utili per i lavoratori. Ogni volta che si scambia sulle basi che qui abbiamo definito, c'è un pezzo della condizione di lavoro che frana verso il basso e che così trascina con sé anche qualche nuova acquisizione. Per questo i lavoratori italiani in questi anni sono scivolati in fondo nelle condizioni di salario e di vita rispetto al resto dei paesi industriali più avanzati. Perché si sono smantellati diritti e conquiste che non erano vecchi e che corrispondevano invece a un aspetto della condizione di lavoro che è rimasto e si è anche rafforzato e che non è affatto sparito dalle nebbie ideologiche del postfordismo.

L'inchiesta promossa dalla Fiom ha pochi precedenti per dimensione e dettaglio di analisi sulla condizione di lavoro. 100.000 lavoratrici e lavoratori hanno risposto, oltre 15.000 impiegati, compresi livelli elevati, oltre 3.000 migranti e più di 20.000 donne. È una dimensione di massa, una forma di partecipazione alle scelte del sindacato che deve, prima di tutto, far riflettere in sé. Essa sottolinea una domanda di partecipazione, di ascolto, di visibilità, che si presenta spesso nel mondo del lavoro e che però, purtroppo, spesso non trova le condizioni e le forze per esprimersi. Quando abbiamo progettato l'inchiesta abbiamo pensato che ottenere decine di migliaia di questionari sarebbe già stato un risultato significativo. Le 100.000 risposte a un questionario complesso, che richiede circa un'ora di tempo per poter essere compilato, sono un fatto che conferma che quando si propongono modi concreti per far esprimere la partecipazione, questa c'è sempre. Viceversa, quando questi modi vengono negati e si propone un modello nel quale le persone diventano solo oggetti passivi di scelte, politiche, decisioni, la partecipazione ovviamente cala. La domanda di partecipazione oggi richiede strumenti concreti per realizzarsi. Come abbiamo già detto, l'inchiesta avviene in gran parte in aziende sindacalizzate, d'altra parte non poteva che essere così, visto che è stata promossa direttamente attraverso la struttura sindacale presente in fabbrica e nel territorio. Possiamo quindi dire che i dati che qui raccogliamo possono rappresentare in qualche modo uno spaccato della parte più strutturata e avanzata delle condizioni di lavoro. È chiaro che chi è fuori dai diritti e dalle tutele della sindacalizzazione normalmente sta peggio. Da questo punto di vista possiamo considerare i risultati di questa inchiesta una sorta di grande superficie emersa di una condizione di lavoro che in molte realtà sarà sicuramente peggiore. Non pretendiamo che questa inchiesta dia di per sé un quadro completo della condizione di lavoro in generale, di quella operaia in particolare. Tuttavia vogliamo ricordare che i sondaggi, le inchieste dei mass media, molte delle ricerche sociologiche spesso riguardano campioni di poche centinaia o poche migliaia di persone. Qui siamo di fronte a 100.000 persone in carne e ossa, che hanno minuziosamente descritto la loro condizione di lavoro. Probabilmente



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

per alcuni commentatori già il fatto che ci siano 100.000 questionari metalmeccanici compilati da altrettanti lavoratori è un fatto che stupisce di per sé: ma quanti sono i metalmeccanici? È bene allora ricordare che gli operai e gli impiegati metalmeccanici, considerando anche i dipendenti delle aziende artigiane, sono circa 2 milioni. E che i lavoratori dell'industria manifatturiera in senso stretto nel nostro paese sono quasi 5 milioni, a cui dobbiamo poi aggiungere coloro che sono impiegati nell'edilizia e nelle costruzioni.

L'industria metalmeccanica rappresenta più del 40% dell'occupazione e del sistema industriale italiano. Essa ha dunque anche numericamente questo ruolo centrale ed è evidente che le condizioni di lavoro che vi sono in essa non possono essere considerate residuali o marginali. Così come non lo è la sua funzione nel sistema produttivo del paese. Una cultura diffusa tende infatti a considerare gli operai e l'industria un residuo del passato. Ovviamente non è così e non solo perché ogni tanto i mass media, scoprono gli operai, quando occupano le stazioni per avere il contratto o quando muoiono bruciati vivi alla ThyssenKrupp. Il punto centrale che qui vogliamo sostenere è che questi 100.000 questionari sono in qualche modo la punta emersa di una condizione di lavoro che è generalizzata e in via di generalizzazione e che molte delle tesi che in questi anni hanno alimentato la cultura del cosiddetto postfordismo sono prive di verifica con la realtà. Ciò che qui intendiamo introdurre nella discussione è infatti che quando un'inchiesta di queste dimensioni dà – su alcuni temi di fondo – risposte così univoche e chiare, allora essa va inquadrata in una tesi di carattere più generale.

O la condizione di lavoro che emerge dall'inchiesta riguarda un sistema in via di estinzione, ma molti fatti dicono che non è così, oppure essa rappresenta un equilibrio, negativo per il mondo del lavoro ma pure esistente, che definisce una condizione sociale e lavorativa in via di espansione.

Quello che qui sosteniamo è che il sistema di lavoro cosiddetto fordista e taylorista non è scomparso, ma si è riorganizzato frantumandosi e sommandosi ad altre mansioni, ad altre richieste di lavoro. In un certo senso il lavoratore che oggi opera nell'industria metalmeccanica – e noi crediamo più in generale nel sistema industriale e produttivo – subisce contemporaneamente le asprezze e le monotonie del fordismo e le pretese e i rischi del postfordismo.

Siamo di fronte a una condizione di lavoro mista, contaminata, nella quale le libertà delle persone si riducono nello stesso momento in cui si chiedono nuovi livelli di responsabilità. C'è un potenziale autoritario profondo e inquietante che emerge da questa organizzazione del lavoro. I dati che emergono infatti sono quelli di un intreccio tra antiche e nuove nocività, il calore dei forni e i guasti delle polveri, assieme ai danni alla vista e ai nervi per chi utilizza i mezzi informatici. C'è poi un clima autoritario che colpisce soprattutto gli operai, ma anche in misura rilevante gli impiegati, i giovani, i migranti. Oltre il 17% degli operai delle grandi aziende dichiara di subire intimidazioni nei luoghi di lavoro, la percentuale sale a più del 20% per gli operai di aziende del Mezzogiorno. Mediamente quasi un lavoratore su dieci – viene in mente l'antica decimazione come strumento autoritario negli eserciti – subisce intimidazioni o *mobbing*. È un dato questo sul quale riflettere, che peraltro riscontriamo anche oggi nelle improvvise ondate di provvedimenti disciplinari che colpiscono i lavoratori dopo la vicenda contrattuale, soprattutto nelle grandi aziende e nel grup-



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

po Fiat. C'è evidentemente una funzionalità dell'autoritarismo rispetto a un regime di lavoro che comporta, ancora per una buona maggioranza dei lavoratori, una serie di operazioni ripetitive e parcellizzate. Le nuove procedure di qualità, la pretesa di collaborazione ed efficacia, oltreché di efficienza, non cambiano il modo di lavorare, ma si aggiungono a quello tradizionale, sono semplicemente una fatica in più. Ma il metalmeccanico che parla in questa inchiesta ha un senso profondo della dignità della propria funzione. C'è, contemporaneamente, la convinzione di subire condizioni di lavoro che compromettono la propria salute e, nello stesso tempo, la consapevolezza di essere parte di un processo produttivo importante. È questo il senso della classe, magari anche quando esso resta potenziale e non si esprime attraverso un preciso punto di vista?

L'inchiesta non approfondisce questo punto, ma se dovessimo basarci sul senso profondo di molte delle risposte, dovremmo cogliere un grande senso di classe latente. In molti casi, tra l'altro, le risposte che danno operai e impiegati sono sorprendentemente simili, al di là delle differenze di condizioni di lavoro e reddito. Evidentemente si estende una condizione comune.

Il dato forse oggi più scontato è la catastrofe dei redditi. Non solo quelli individuali (1.246 euro netti mensili è la media di tutta la categoria dei metalmeccanici), ma anche quelli familiari. La famiglia metalmeccanica media, nella quale lavorano entrambi i coniugi e che ha uno o due figli a carico, vive mediamente con 2.125 euro al mese, il che significa poco più di 600 euro al mese per componente del nucleo familiare. È un dato che da solo spiega praticamente tutto sulla condizione sociale del paese e sulla incapacità dei sistemi statistici di analizzare l'andamento dei redditi reali e di spiegare, quindi, anche sul piano scientifico, la caduta del potere d'acquisto. Basti prendere in considerazione un dato che emerge dall'inchiesta. Oltre il 60% delle famiglie impiega una parte rilevante del proprio reddito per le spese per la casa, mutuo o affitto che sia. Da questo punto di vista le statistiche ufficiali, che spiegano che poco più del 20% degli italiani sono in affitto e che la grande maggioranza, invece, ha la casa in proprietà, sono un esempio dell'incapacità di cogliere la realtà sociale del paese. Un paese ove la maggioranza delle famiglie operaie e impiegatizie paga per la casa una parte rilevante del proprio reddito complessivo. Come abbiamo già detto non ci sono differenze significative rispetto all'anzianità, una volta che il lavoratore sia stato assunto a tempo indeterminato. È la precarietà che abbatte i salari, mentre le stesse differenze professionali, pur rilevanti nel salario medio, sono comunque inferiori alla parametrizzazione con la quale si fanno i contratti nazionali. Tra la media delle retribuzioni operaie e quella più elevata registrata nell'inchiesta, quella delle figure impiegatizie gerarchiche e con funzioni di coordinamento, ci sono poco più di 400 euro di differenza al mese. È una differenza rilevante, ma tra 1.200 e 1.600 euro netti non c'è il divario della parametrizzazione con la quale facciamo normalmente le richieste salariali nei contratti. Segno che la richiesta di aumenti eguali per tutti che viene da una parte dei lavoratori, ha una sua motivazione nelle distanze reali che ci sono tra le retribuzioni di fatto. Anche per i livelli professionali medio-alti le retribuzioni sono oggi mediamente schiacciate verso il basso.

Alcuni pensano di affrontare questa materia spiegando che bisogna premiare il merito o chi lavora di più. È utile allora ribadire che solo il 6% dei metalmeccanici pensa di poter lavorare di più



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

e che tutti gli altri si dividono quasi a metà tra chi pensa di non aumentare il proprio orario di lavoro e chi invece pensa addirittura di doverlo ridurre. Forse conta anche il fatto che più della metà delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici ha un tempo di lavoro effettivo, considerato il tempo di trasporto, superiore alle 10 ore. E che le donne che lavorano aggiungono a tutto questo tempo almeno 20 ore di lavoro di cura settimanale. E infatti il 60% degli operai e il 62% delle operaie dichiara sin d'ora di non poter continuare a fare il proprio lavoro quando avrà 60 anni.

D'altra parte i dati sulla salute ci dicono che il 40% dei lavoratori considera compromessa la propria salute per come ha lavorato. La percentuale si alza ancora una volta per gli operai e, ancor di più, per le donne. I ritmi di lavoro sono considerati ripetitivi per la grande maggioranza degli operai e per la metà degli impiegati. Solo meno di un lavoratore su cinque dichiara poi di aver usufruito di programmi di formazione aziendale. Se, inoltre, analizziamo nel dettaglio le domande sul merito, sulle gerarchie, sui rapporti in azienda, vediamo che siamo di fronte in gran parte a un sistema di carattere tradizionale nel quale, tra l'altro, i maschi comandano sulle donne anche nelle attività ove queste sono in maggioranza e, più in generale, le gerarchie decidono sulla base degli schemi tradizionali per l'organizzazione del lavoro taylorista. Non si capisce quindi cosa vorrebbe dire premiare il merito, con questi salari medi e con questa organizzazione del lavoro, se non reintrodurre premi e condizioni di lavoro discriminanti. C'è inoltre da sottolineare che in queste aziende che – come ripetiamo – sono in gran parte sindacalizzate, più della metà delle lavoratrici e dei lavoratori dichiara di non aver avuto contatti o di non essere a conoscenza del ruolo della funzione o della stessa presenza degli Rls. È un dato clamoroso che non riguarda naturalmente solo le capacità di iniziativa degli Rls e del sindacato, ma che è soprattutto indice di un isolamento e di una frantumazione della condizione di lavoro e di un'atomizzazione delle relazioni tra le persone che lavorano.

Insoddisfazione, asprezza delle condizioni di lavoro, bassi salari, si accompagnano poi a una forte dose di incertezza sul futuro. Ben il 30% dei lavoratori intervistati, senza significative differenze tra operai e impiegati, prevede un peggioramento per il suo futuro, contro solo il 19% che prevede di migliorare. Per quanto riguarda poi i rischi occupazionali, la percentuale di pessimisti sale al 34%. Un lavoratore metalmeccanico su tre vede nero per il suo futuro, sotto tutti i punti di vista, e credo che questo dato sia sufficiente più di tanti altri a spiegare la rabbia, l'insoddisfazione, lo scoraggiamento che oggi ci sono in tanti posti di lavoro.

I dati dell'inchiesta andranno approfonditi e analizzati in ulteriore dettaglio. Quella che qui abbiamo prodotto è solo un prima sintesi di ciò che ci è apparso immediatamente più importante. E anche più duro per noi. Perché, pur considerando le differenze tra settore e settore, tra azienda e azienda, siamo di fronte a un dato che non può non segnare un punto di critica profonda a come è il sindacato oggi. Quando nelle aziende sindacalizzate le lavoratrici e i lavoratori delle imprese più grandi danno complessivamente risposte che indicano una condizione peggiore di chi sta nelle aziende medie, registriamo un segnale profondo di crisi dell'azione sindacale.

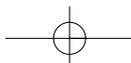
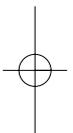
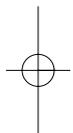
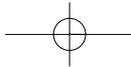
Si discute molto oggi sul fatto che il sindacato dovrebbe tornare sui luoghi di lavoro e occuparsi meno dei grandi temi politici generali. C'è una parte di verità in questa affermazione, ma l'in-



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

chiesta sottolinea come di per sé essa non indichi una soluzione ai problemi. Non si tratta solo di rafforzare la presenza sindacale nei luoghi di lavoro, si tratta di decidere quale essa deve essere, che aderenza debba avere rispetto alla condizione reale di chi lavora, quale punto di partenza sul salario, sull'orario, sui diritti, si debba costruire e consolidare. Chi pensa di migliorare il salario scambiandolo con la produttività, viene da questa inchiesta totalmente smentito sul piano della giustizia e della stessa efficacia. Tuttavia l'alternativa a una linea di scambio ingiusta e inefficace è tutta da costruire, richiede un'aderenza del sindacato alla concretezza della condizione di lavoro che non può essere data dalla sola presenza istituzionale degli Rsu. La condizione metalmeccanica che emerge con questa inchiesta induce a porsi questa domanda: non è forse necessario ricostruire una forma organizzata della rappresentanza sindacale, ben più aderente di quella attuale al quotidiano di chi lavora? Chiamiamoli delegati di reparto, chiamiamoli collettivi o gruppi, chiamiamoli come vogliamo, ma c'è bisogno di qualcosa di più del modello istituzionale di presenza in fabbrica di cui oggi verifichiamo tutte le debolezze e tutte le assenze. Questi nuovi strumenti di democrazia sindacale sono necessari perché quando, come in questo caso, 100.000 lavoratrici e lavoratori ci raccontano la loro condizione, scopriamo che l'organizzazione si comporta come se non conoscesse la realtà. La conoscenza e la cultura del sindacato sono profondamente intrecciate con la democrazia e la partecipazione. Il successo dell'inchiesta mostra che di questa democrazia c'è domanda, ma che oggi a essa non diamo ancora le risposte necessarie. Questa è la prima conclusione che questa indagine consegna alla Fiom e a tutta la struttura del sindacato.

*Giorgio Cremaschi*  
*segretario nazionale Fiom-Cgil*





# LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

Presentazione dei risultati dell'inchiesta nazionale  
sulla condizione dei metalmeccanici in Italia

## ❖ 1. Chi e quanti hanno risposto al questionario ❖

### 1.1 Dove lavorano

I risultati dell'inchiesta di cui di seguito presentiamo i risultati, si basano su un totale di **96.607 questionari** validi<sup>1</sup>. Un numero tanto elevato di questionari rappresenta un risultato importante che rende questa inchiesta quasi unica nel suo genere, in particolare se si considera che sono state coinvolte **più di 4.000 imprese** metalmeccaniche, su tutto il territorio nazionale.

Come si vede dalla tabella, il numero di questionari raccolti nelle diverse aree territoriali del paese corrisponde in larga misura – nel confronto con i dati ufficiali registrati dall'Istat – al peso che ciascuna area ha sul complesso del settore metalmeccanico, fatta eccezione per una parziale sottorappresentazione del Sud.

L'inchiesta ha riguardato **tutti i comparti del settore metalmeccanico**, dalla siderurgia ai beni di produzione di massa, dall'elettronica all'informatica. Anche in questo caso, si registra una buona approssimazione ai dati ufficiali.

**TABELLA 1 - I QUESTIONARI RACCOLTI NELLE DIVERSE AREE TERRITORIALI\***

	Istat	Fiom
Nord Ovest	43,8	44,9
Nord Est	29,3	32,3
Centro	13,1	13,2
Sud	13,8	9,5
Totale	100 %	100 %

\* Confronto con i dati Istat, Censimento industria e servizi, 2001.

**TABELLA 2 - I QUESTIONARI RACCOLTI NEI DIVERSI SETTORI PRODUTTIVI**

	%
Apparecchi meccanici	27,3
Produzione di massa (auto, moto, elettrodomestici)	21,5
Metallurgia e fonderie	19,9
Apparecchi elettrici e elettronici	14,2
Siderurgia	6,1
Altri mezzi di trasporto (cantieri, ferrovie, aerei)	5,1
Servizi informatici	3,1
Installazione e manutenzione, movimentazione, servizi vari	2,5
Altre produzioni (oro, musica, giocattoli ecc.)	0,2

Rispetto alla **dimensione d'impresa**, le lavoratrici e i lavoratori intervistati lavorano in aziende:

- **piccole** (sotto i 50 dipendenti): 12% dei casi;
- **medie** (tra i 50 e i 250 dipendenti): 46,8% dei casi;
- **grandi** (oltre i 250 dipendenti): 41,3% dei casi. All'interno di questa categoria, il 12,3% del totale lavora in imprese oltre i 1.000 dipendenti, soprattutto nella produzione di beni di massa, principalmente automobili ed elettrodomestici.

Dal confronto con i dati ufficiali si vede che – in parte – sono sottorappresentati quanti lavorano nella *piccola* e soprattutto nella *piccolissima impresa*, in partico-

<sup>1</sup> I questionari effettivamente raccolti sono poco più di 98.000. Tra questi, tuttavia, circa 2.000 non erano leggibili tramite il sistema di lettura ottica con il quale sono stati inseriti i dati nel *data base* elettronico, né è stato possibile recuperarli tramite inserimento manuale.



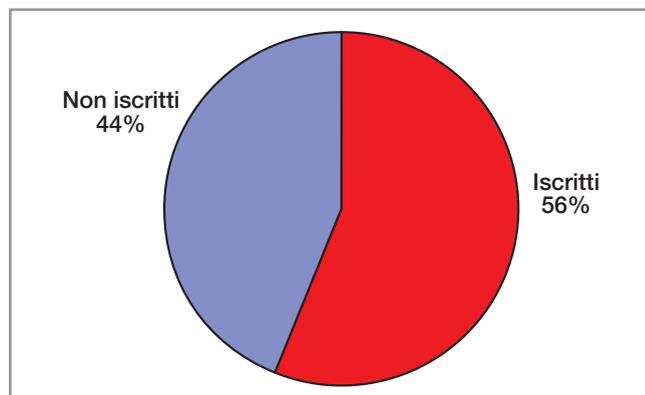
## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

lar modo quella artigiana (secondo il censimento dell'industria e dei servizi, i lavoratori impiegati in aziende di questo tipo sono il 33% del totale). In uguale misura sono, invece, sovrarappresentati i lavoratori e le lavoratrici di imprese di medie dimensioni (28,6%). È un dato di cui bisognerà tenere conto nell'analisi generale dei risultati, tanto più se si considera che le condizioni salariali e di lavoro sono generalmente peggiori proprio nelle piccole e piccolissime imprese, dove minore è il radicamento sindacale e meno frequente la contrattazione di II livello.

### 1.2 Quanti sono iscritti al sindacato e quanti non sono iscritti

Tra gli intervistati è molto alta la percentuale di non iscritti al sindacato, pari al **44,4% del totale dei questionari raccolti**. Si tratta – a ben vedere – di oltre 41.000 lavoratrici e lavoratori non iscritti ad alcun sindacato. Un risultato di questo tipo rafforza la significatività e la rappresentatività dei risultati e

GRAFICO 1 - ISCRITTI E NON ISCRITTI AL SINDACATO



scongiora il rischio che essi siano condizionati dall'appartenenza a questo o a quel sindacato. Al tempo stesso è indicatore di come l'idea stessa di promuovere un'inchiesta sulle condizioni di vita e di lavoro sia stata ben accolta nei luoghi di lavoro dalle lavoratrici e dai lavoratori, anche da coloro che non sono iscritti al sindacato, nonostante, peraltro, il questionario fosse relativamente lungo e in parte complesso.

### 1.3 Chi sono: uomini e donne, giovani e meno giovani

Le **donne** sono il 22% degli intervistati, esattamente quanto registra il dato dell'Istat che al 2001 segna una presenza femminile nel comparto metalmeccanico pari al 20,5%. Le donne sono:

- circa il 40% degli impiegati;
- ma anche il 20% degli operai.

La presenza delle donne tra gli operai varia molto a seconda dei diversi comparti produttivi. La loro presenza è molto significativa:

- nella produzione di beni di massa (28%), in particolare nell'industria di elettrodomestici (38,6%);
- nelle imprese di servizi informatici (44%);
- nell'industria elettronica (39,2%, in particolare nella produzione di microcomponenti, come la fabbricazione di computer e di telefonia, dove le operaie sono la maggioranza, con una percentuale pari a ben il 60%).

Le operaie sono invece molto poche nell'industria navale, ferroviaria e aerospaziale, nella siderurgia e nelle fonderie, nella installazione e manutenzione di impianti.

Rispetto all'**età**, la maggior parte degli intervistati può essere raggruppata in tre grandi classi, ognuna delle quali rappresenta grossomodo un terzo di tutti gli intervistati:



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

**TABELLA 3 - I PROFILI DEGLI INTERVISTATI**

	%
Italiano con meno di 35 anni	27,1
Italiano da 36 a 45 anni	26,0
Italiano con più di 45 anni	22,5
Italiana con meno di 35 anni	8,2
Italiana da 36 a 45 anni	7,7
Italiana con più di 45 anni	5,3
Straniero	2,6
Straniera	0,6

- da 26 a 35 anni (30%);
- da 36 a 45 anni (circa 35%);
- oltre 45 anni (28,4%).

A questi si aggiungono i giovanissimi, quelli con meno di 25 anni, che sono il 6,7% del totale.

La tabella qui a sinistra sintetizza i profili degli intervistati a seconda del genere, dell'età e della nazionalità.

### 1.4 Le lavoratrici e i lavoratori migranti

I migranti sono una minoranza degli intervistati (3,4%) e questa percentuale sottostima senz'altro il fenomeno nella realtà del settore; basti considerare che l'Inail stima la presenza di lavoratori stranieri nell'industria metalmeccanica intorno al 12%. In ogni modo, il numero di questionari raccolti è sufficiente e significativo (3.138) per leggere i dati anche sotto questa variabile e per fare analisi più specifiche su questo gruppo di lavoratrici e di lavoratori.

I migranti intervistati sono:

- soprattutto uomini (81%);
- nella quasi totalità dei casi sono operai (91%);
- prevalentemente di 3° livello (il 52% sul totale degli operai stranieri);
- più di un terzo lavora nel comparto delle fonderie e della prima lavorazione del metallo (36,4% degli stranieri contro meno del 20% degli italiani).

Le regioni da cui proviene il maggior numero di interviste a lavoratrici e lavoratori migranti sono, in linea con i dati ufficiali, quelle del Nord Ovest (39,4% dei questionari compilati da migranti) e del Nord Est (51,5%). In particolare, le regioni più interessate sono:

- la Lombardia (intorno al 28% del totale dei migranti intervistati);
- l'Emilia-Romagna (21,8%);
- il Veneto (19%);
- il Piemonte (9%);
- il Trentino e il Friuli (poco più del 5%).

I territori da cui proviene il maggior numero di questionari compilati da migranti sono Treviso (316), Brescia (295), Bologna (249), Trento (173), Torino (168), Reggio Emilia (162), Modena (158), Bergamo (153) e Lecco (145).

Le provenienze più diffuse sono quella africana (41% degli stranieri) e quella europea (Ue 19%, non Ue 17%); meno frequente, invece, la presenza di migranti provenienti da Asia (11%) e America latina (8%).

Oltre ai migranti stranieri, c'è anche una percentuale significativa di **lavoratrici e lavoratori italiani che si sono spostati negli ultimi cinque anni dalle regioni del Sud a quelle del Nord**.

Sono in tutto 4.600, pari al 5,2% del totale degli intervistati. Sono prevalentemente giovani (il 55,7% ha meno di 35 anni) e operai (80%). Tre su quattro (75,3%) vivono ancora in una regione del Nord.



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

### 1.5 Che lavoro fanno: mansioni e livelli di inquadramento

La maggior parte dei questionari raccolti sono stati compilati da lavoratrici o lavoratori impiegati nei reparti di produzione (81% del totale); soltanto una minoranza svolge, invece, il proprio lavoro negli altri reparti, in particolare nei servizi (8%), nell'amministrazione (3,5%) e nella logistica (3,3%).

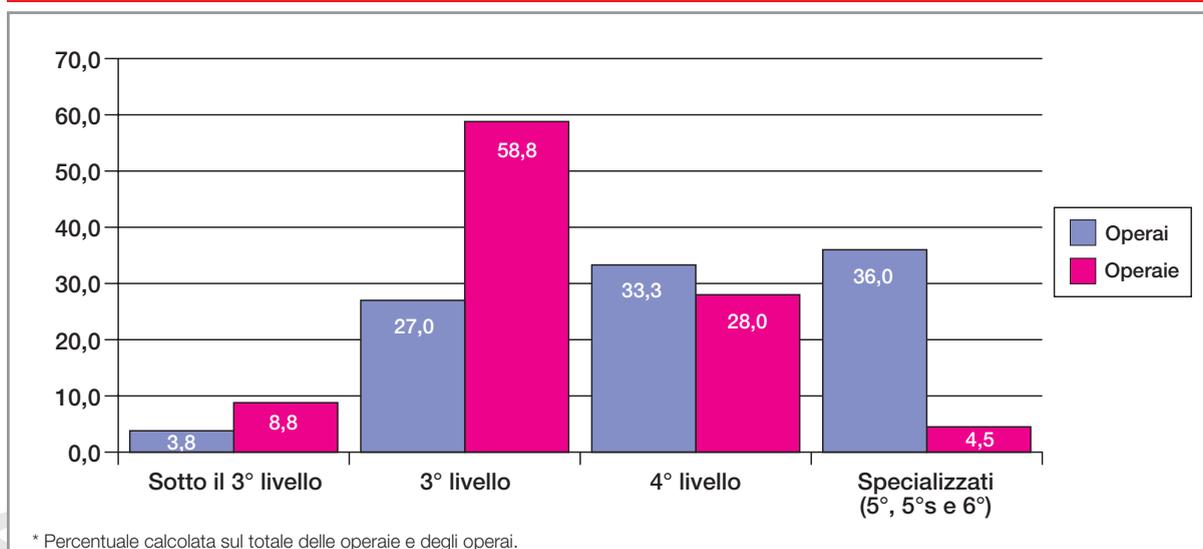
Gli intervistati sono:

- in poco più del 70% dei casi **operai**:
  - il 5% degli operai è inquadrato sotto il 3° livello;
  - il 33% al 3° livello;
  - il 32% al 4° livello;
  - il 30% dal 5° in poi;
- nel 17% **impiegati**:
  - il 61% degli impiegati è inquadrato in un livello non superiore al 5°;
  - il 39% dal 6° in poi;
- nell'8% **tecnici**;
- soltanto una minoranza ricopre un incarico come **coordinatore o preposto** e ancora meno
  - circa un centinaio di questionari – dichiara di essere inquadrato come dirigente.

**Negli inquadramenti professionali si registra un costante svantaggio relativo delle donne, che – anche a parità di mansione – si trovano sempre concentrate nei livelli più bassi:**

- le donne operaie sono inquadrate nella grande maggioranza dei casi (poco meno del 60% dei casi) al 3° livello (contro il 27% degli uomini);
- le donne impiegate nel 70% dei casi non superano il 5° livello (contro il 54,5% degli uomini).

**GRAFICO 2 - I LIVELLI DI INQUADRAMENTO DELLE OPERAIE E DEGLI OPERAI\***





## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

Oltre allo svantaggio relativo delle donne, i livelli più bassi di inquadramento si addensano:

- tra gli operai:
  - nelle regioni del Sud, dove circa il 55% degli intervistati ha un livello di inquadramento non superiore al 3° (contro circa il 35% nelle regioni del Nord Ovest e del Nord Est);
- nel comparto della produzione di beni di massa, dove le operaie e gli operai fino al 3° livello rappresentano ben il 55% del totale;
- tra gli impiegati:
  - nelle regioni del Nord Ovest e del Nord Est dove rappresentano rispettivamente il 60,4% e il 68,1% del totale;
  - nelle fonderie e nelle imprese impiegate nella lavorazione del metallo (76,8%), nella siderurgia (70,5%), nella produzione di apparecchi meccanici (circa il 70%), nella installazione e manutenzione di impianti (circa il 65%) e nella produzione di beni di massa (61,5%).

### 1.6 Le lavoratrici e i lavoratori precari

Tra gli intervistati, quelli che hanno un **contratto di lavoro precario** sono in tutto il 9,4% del totale. Si tratta, prevalentemente, di lavoratrici e lavoratori a tempo determinato, seguiti da quelli in somministrazione (interinali). In ogni modo, ben due lavoratori precari su tre hanno un contratto a tempo determinato.

**Circa il 25% dei precari – cioè uno su quattro – ha già avuto con l'attuale datore di lavoro tre o più contratti.**

La percentuale di chi ha un contratto di lavoro precario varia significativamente a seconda dell'età, del genere e della mansione svolta:

- poco meno del 16% tra coloro che hanno meno di 35 anni;
- 13% tra le donne (contro l'8,4% degli uomini);
- 10,6% se si considerano soltanto quelli che lavorano come operai (7% tra gli impiegati).

Ciò significa che:

- tra gli operai più giovani (meno di 35 anni) i precari sono ben il 17%;
- tra le giovani operaie la percentuale di precarie sale al 21,2%: **detto in altri termini, una giovane operaia su cinque ha un contratto di lavoro precario.**

Inoltre, la percentuale di precari varia significativamente con l'anzianità lavorativa nello stesso posto di lavoro, per cui tra chi lavora con l'attuale datore di lavoro da meno di due anni, la percentuale di precari è altissima (56%) e poi va a scendere via via che passano gli anni. Tuttavia, anche tra chi lavora da 2 a 6 anni, la percentuale di precari è ancora significativamente alta, di poco inferiore al 10% (se si considerano soltanto le donne, il 15%).



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI



### 2. Le condizioni salariali

#### 2.1 Il reddito netto mensile

I redditi delle lavoratrici e dei lavoratori intervistati sono mediamente bassi, nonostante la maggioranza (80%) percepisca un premio di risultato contrattato in azienda: **il reddito netto è pari a 1.246 euro mensili.**

In ogni modo:

- il 30% degli intervistati ha un reddito compreso tra 900 e 1.100 euro al mese;
- la grande maggioranza (71%) non supera i 1.300 euro mensili;
- con rare eccezioni, la quasi totalità della categoria (86%) ha un reddito netto comunque inferiore ai 1.500 euro al mese.

**I lavoratori che guadagnano di meno sono, evidentemente, gli operai, con un reddito medio pari a 1.170 euro al mese.** Ben il 63% degli operai (cioè circa due operai su tre) ha un reddito mensile che non supera i 1.200 euro. Seguono gli impiegati (1.370 euro medi mensili), i tecnici (1.463 euro) e i coordinatori (1.668 euro).

I redditi medi *non* aumentano sensibilmente nemmeno con l'età: **mediamente un operaio con più di 45 anni guadagna appena 100 euro in più di un operaio che ne ha meno di 35.**

Come è evidente, i redditi mensili aumentano con l'orario di lavoro. Tuttavia, **anche chi lavora**

**regolarmente oltre le normali 40 ore a settimana raramente guadagna più di 1.300 euro** (il 75,4% di chi dichiara di lavorare 44 ore a settimana *non* va oltre questa soglia). In ogni modo, come si vedrà più avanti, orari di lavoro che superano le 40 ore a settimana e che quindi determinano un'entrata in più riguardano soltanto una parte dei lavoratori e relativamente meno gli operai (uno

**TABELLA 4 - IL REDDITO NETTO MEDIO MENSILE PER ETÀ**

	Euro/mese
<b>Operai</b>	
• meno di 35 anni	1.111
• da 36 a 45 anni	1.197
• più di 45	1.225
<b>Impiegati</b>	
• meno di 35 anni	1.227
• da 36 a 45 anni	1.425
• più di 45	1.531
<b>Totale</b>	<b>1.246</b>

su cinque). Da questo sono – peraltro – quasi del tutto escluse le donne, tanto più se operaie.

A guadagnare meno di tutti sono proprio le donne. **Circa una donna su tre (32%) guadagna meno di 1.000 euro al mese** (tra gli uomini soltanto il 9% non supera questa soglia). Se si considerano anche quelle che guadagnano tra 1.000 e 1.200 euro (45%), si arriva a un totale del 77% delle donne sotto i 1.200 euro. Detto in altri termini, **tre donne su quattro hanno un reddito mensile che non supera i 1.200 euro al mese.**

I redditi delle donne sono sempre più bassi di quelli degli uomini, anche a parità di mansione e qualifica. Nella categoria degli operai hanno, infatti, un reddito inferiore a 1.100 euro al mese:

- in generale, il 72,8% delle operaie contro il 32% degli operai;
- al 3° livello, il 78,8% delle operaie contro il 54,4% degli operai.



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

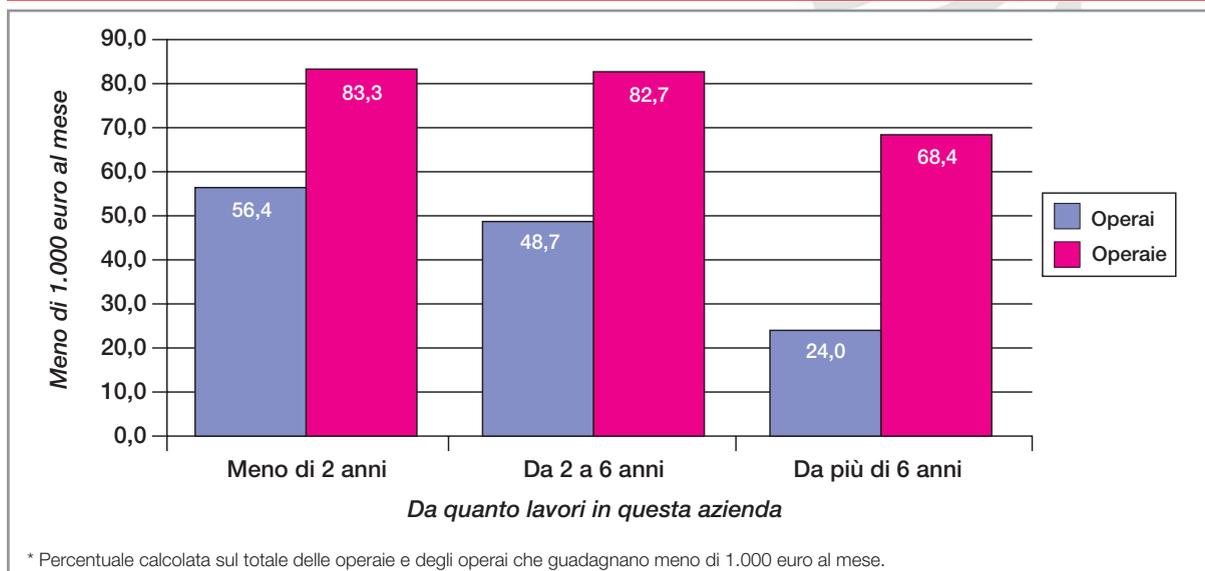
Allo stesso modo, nella categoria degli impiegati, guadagnano meno di 1.300 euro al mese:

- in generale, il 65% delle impiegate contro il 40% degli uomini;
- fino al 5° livello, l'82% delle impiegate contro il 62,7% degli impiegati.

Le donne guadagnano meno degli uomini anche a parità di orario di lavoro e di anzianità di lavoro:

- considerando soltanto chi lavora le normali 40 ore a settimana senza né turni né straordinari, le donne che guadagnano meno di 1.100 euro al mese sono il 52% mentre gli uomini il 27,6%;
- anche dopo 6 anni nella stessa azienda, le donne operaie con un reddito inferiore ai 1.000 euro al mese sono il 68,4%, gli uomini soltanto il 24%.

**GRAFICO 3 - RELAZIONE TRA REDDITO E ANZIANITÀ DI LAVORO \***



**Più svantaggiati sono anche i lavoratori precari**, con redditi mensili sempre inferiori a quelli dei lavoratori stabili e nel 60% dei casi non superiori a 1.100 euro mensili (tra i lavoratori stabili, la percentuale di chi ha un reddito inferiore a questa soglia è invece pari al 30% dei casi). Le differenze tra operai stabili e precari persistono anche a parità di età: circa il 70% degli operai giovani (meno di 35 anni) se sono precari guadagnano meno di 1.100 euro al mese; il 44% se sono stabili.

Le informazioni date fin qui si riferiscono al reddito netto mensile complessivo percepito in azienda, che comprende, dunque, anche i vari **elementi aggiuntivi del salario**.

Su questi elementi, entrando più nello specifico, i dati raccolti permettono di dire che:

- **la maggioranza degli intervistati (78,6%) riceve un premio di risultato contrattato in azienda**, con significative differenze determinate dalla dimensione aziendale: si va dal 53% nelle piccole imprese fino all'86,8 in quelle più grandi. In generale, i lavoratori precari sono più svantaggiati, perché nel 40,4% dei casi sono esclusi dal premio di risultato;
- **meno dell'8% riceve, invece, un premio/bonus non contrattato**, che nella metà dei casi è sotto la soglia dei 100 euro al mese. Questo dato riguarda più frequentemente i coordinatori (15,6%), i tecnici (11,5%) e – in parte – gli impiegati (9%); molto più raramente gli operai (6,8%). Peraltro, riguarda più spesso gli uomini (8,4%) che le donne (5,8%);
- **il 37,2% riceve la 14ma mensilità**: si va dal 22% delle imprese con meno di 50 dipendenti a quasi il 45% di quelle oltre i 250.



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

Sono molto pochi, invece, i lavoratori (tanto meno le lavoratrici) che svolgono un doppio lavoro, in totale soltanto il 4,5%; la percentuale aumenta – seppure di poco – tra i precari (6,8%) e soprattutto tra i migranti (9,2%).

Pur se minoritaria rispetto al complesso delle risposte, è invece significativa – soprattutto tra gli operai – la percentuale di coloro che, a causa della Cassa integrazione guadagni (Cig) per alcuni periodi dell'anno ricevono un salario inferiore a quello normale. Nel corso del 2006, infatti, gli operai che hanno avuto periodi di Cig sono poco più dell'11%; percentuale che sale a quasi il 20% se si considerano soltanto gli operai del Sud: **significa che, nel Sud, ben un operaio su cinque ha avuto nel 2006 almeno un periodo di cassa integrazione.** I settori che registrano le percentuali più alte sono la produzione di beni di massa (20%) e l'installazione e manutenzione di impianti (15%).

### 2.2 Il reddito netto familiare

Oltre al reddito individuale, i dati raccolti permettono di verificare anche il reddito familiare complessivo di chi ha risposto al questionario, che **mediamente è di 2.125 euro al mese.** La differenza tra operai e impiegati, in questo caso, è anche più significativa, pari a circa 500 euro: **si va dai 1.983 euro al mese degli operai ai 2.472 degli impiegati.**

Nel dettaglio:

- il 18% degli intervistati ha un reddito familiare inferiore ai 1.300 euro al mese;
- il 41% non supera i 1.900;
- la grande maggioranza della categoria (80%) è sotto i 2.600.

Mediamente, **coloro che vivono in coppia con i figli** (generalmente con uno o due, molto raramente di più) **contano su un reddito familiare mensile di 2.150 euro.**

In particolare:

- nel 21,5% dei casi il reddito familiare di questo tipo di famiglie non supera i 1.500 euro al mese;
- nel 17% dei casi è compreso tra 1.500 e 1.900;
- nel 46% tra 1.900 e 2.600.

Nella tabella che segue si possono leggere i redditi familiari medi a seconda dei componenti del nucleo familiare e il conseguente reddito pro capite. Come si vede, **per famiglie di tre e quattro persone, cioè quelle più diffuse, il reddito pro capite è molto basso, meno di 700 euro al mese nel primo caso, poco più di 500 nel secondo.**

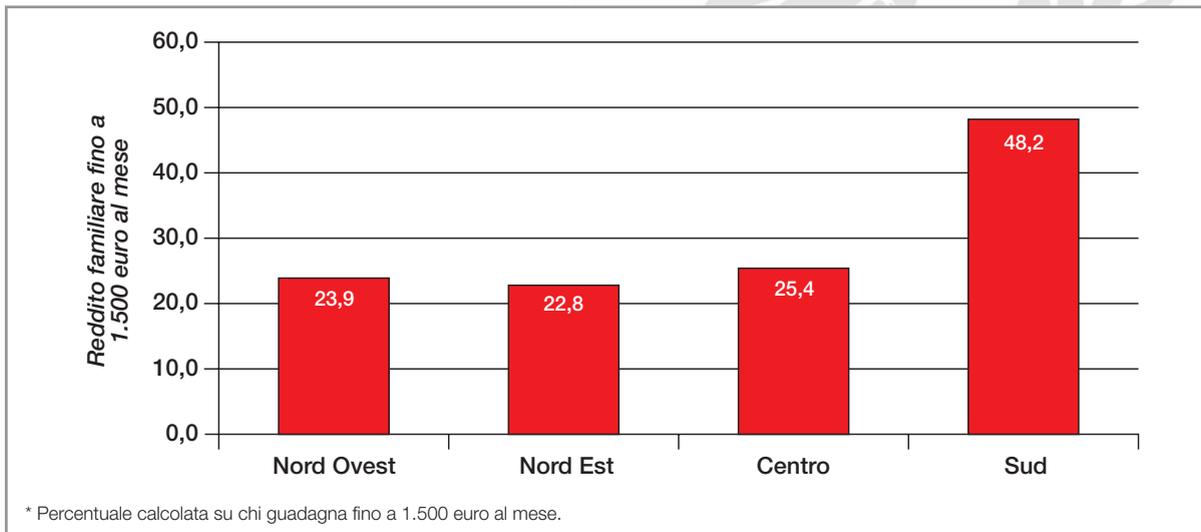
**TABELLA 5 - IL REDDITO NETTO MEDIO FAMILIARE**

Numero di componenti del nucleo familiare	Incidenza % sul totale	Reddito medio	Reddito pro capite
Uno	7,4	1.319	1.319
Due	21,6	1.965	982
Tre	33,5	2.072	691
Quattro	29,7	2.093	523
Cinque	6,1	2.086	417
Oltre cinque	1,7	2.097	nc



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

GRAFICO 4 - REDDITO FAMILIARE NETTO NELLE DIVERSE AREE TERRITORIALI \*



**Nel Sud i redditi familiari sono proporzionalmente più bassi, circa il 50% non supera infatti i 1.500 euro al mese.** Ciò è dovuto – in parte – anche alla maggiore diffusione di famiglie mono-reddito in questa area del paese, determinata principalmente dalla minore diffusione di opportunità di lavoro per le donne: tra i lavoratori del Sud, le famiglie mono-reddito sono, infatti, ben il 53%, contro una media nazionale, comunque alta, del 28%.

A fronte di redditi familiari così bassi, le spese per la casa sono relativamente elevate. Infatti, nonostante la maggioranza degli intervistati (circa l'80%) viva in una casa di proprietà, a ben vedere una parte consistente di questi sta ancora pagando un mutuo. Nel conseguire che:

- il 42% degli intervistati sta pagando il mutuo (anche di più se si considerano soltanto coloro che vivono in coppia, con o senza figli);
- il 21,4%, non essendo proprietario, paga un affitto.

Per chi paga il mutuo, si tratta:

- nella metà dei casi, di una rata compresa tra 300 e 600 euro mensili;
- in poco più di un terzo dei casi, anche maggiore di 600 euro mensili.

Per chi paga l'affitto, le spese per l'abitazione portano via:

- più di un quinto del reddito familiare complessivo nell'80% dei casi;
- più di un terzo del reddito familiare nel 30% dei casi.

Complessivamente quindi – come si vede dalla tabella 6 –, sommando tra loro queste informazioni, se ne ottiene che il **63,6% degli intervistati, sostiene spese per mutuo o affitto**; di questi, la stragrande maggioranza dichiara che si tratta di una spesa mensile onerosa (oltre 300 euro mensili o comunque pari a più di un quinto del reddito familiare).

TABELLA 6 - LE SPESE PER L'ABITAZIONE

<b>Pagano un mutuo</b>	<b>42,2</b>
<i>di cui:</i>	
• fino a 300 euro	11,5
• da 301 a 600 euro	50,6
• oltre 601 euro	37,9
	100%
<b>Pagano un affitto</b>	<b>21,4</b>
<i>di cui:</i>	
• basso (meno 20% reddito familiare)	19,6
• medio (20-30% reddito familiare)	50,6
• elevato (oltre 30% reddito familiare)	29,8
	100%
<b>Hanno una casa di proprietà</b>	<b>36,4</b>
<b>Totale</b>	<b>100%</b>



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI



### 3. L'orario di lavoro

#### 3.1 La contrattazione aziendale su orari e organizzazione del lavoro

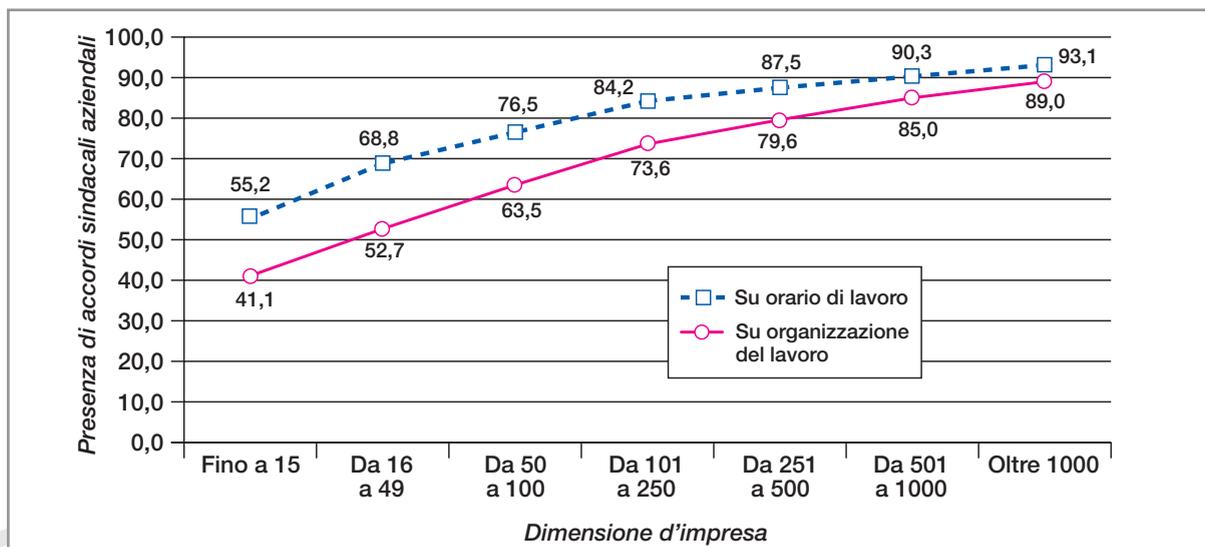
La maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori intervistati lavorano in aziende sindacalizzate. Da questo dipende in larga misura il fatto che la percentuale di chi dichiara che nella propria azienda i temi dell'orario e dell'organizzazione del lavoro sono regolati da uno specifico accordo sindacale aziendale è molto alta, **pari a ben l'83,4% dei casi per l'orario e al 73,7% per l'organizzazione del lavoro**. Percentuali così alte testimoniano di quanto sia diffusa la contrattazione al II livello su questi temi in quelle realtà dove il sindacato è maggiormente presente. Al tempo stesso, però, sovrastimano la presenza di contrattazione aziendale nella realtà del settore, soprattutto nella miriade di piccole e piccolissime imprese dove minore è la presenza e il radicamento del sindacato.

**Di fatto, nelle percentuali di risposta si registrano differenze significative rispetto alla dimensione aziendale**, con scarti crescenti che vanno:

- per l'orario, dal 55% dei casi nelle imprese con meno di 15 dipendenti al 93% in quelle oltre i 1.000;
- per l'organizzazione del lavoro, dal 41% all'89%.

In ogni modo, i settori dove è più frequente la contrattazione aziendale su orario e organizzazione del lavoro sono la produzione di beni di massa, quella dei grandi mezzi di trasporto (cantieri navali, ferrovie, aerospazio) e la siderurgia. Quelli meno interessati, invece, sono la metallurgia e fonderie e l'informatica.

GRAFICO 5 - RELAZIONE TRA ACCORDI AZIENDALI E DIMENSIONE D'IMPRESA



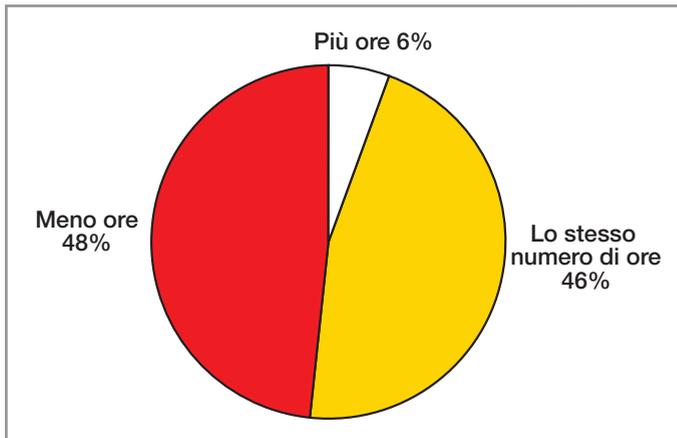
#### 3.2 Gli orari di lavoro

Il 64% delle lavoratrici e dei lavoratori intervistati lavora 40 ore a settimana. Il 26,3% – più o meno un intervistato ogni quattro – supera invece le normali 40 ore a settimana (in particolare, il 15% lavora 44 ore a settimana e l'11% anche oltre).



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

GRAFICO 6 - VORRESTI LAVORARE...



Di fatto, in ogni modo, **circa la metà degli intervistati vorrebbe lavorare meno ore** (48,4%) e soltanto una piccolissima minoranza – meno del 6% del totale – dichiara di essere disponibile ad aumentare il proprio orario di lavoro. In proporzione, gli orari di lavoro superiori alle 40 ore a settimana riguardano più spesso chi svolge mansioni non operaie: circa il 34% degli impiegati, il 42% dei tecnici, oltre il 50% dei coordinatori e il 62% dei dirigenti.

In ogni modo, anche tra gli operai la percentuale di coloro che lavorano più di 40 ore a settimana è relativamente alta, pari al 21%: ciò significa che **un operaio ogni cinque lavora normalmente oltre le normali otto ore al giorno**.

Tra gli operai, a lavorare più spesso più di 40 ore a settimana sono soprattutto:

- gli uomini (circa il 24%);
- i migranti (circa il 30%).

Per i migranti si segnala, in ogni modo, che una percentuale significativa (il 24,3%) dichiara di essere disponibile a lavorare più ore. Anche tra coloro che già lavorano più di 40 ore a settimana, circa il 20% – un migrante ogni cinque – pensa, infatti, che potrebbe ancora aumentare il proprio orario di lavoro.

**Generalmente, le donne lavorano meno ore, qualsiasi mansione esse svolgano.** Lavora infatti non più di 36 ore a settimana:

- circa il 20% delle impiegate contro il 5% degli impiegati;
- il 18% delle operaie contro il 7,7% degli operai.

Soprattutto, **è meno frequente che le donne lavorino oltre le normali 40 ore a settimana**: questa circostanza interessa, infatti, gli uomini in misura doppia rispetto alle donne (rispettivamente circa il 30% degli uomini contro il 15% delle donne).

Il settore in cui si lavora più spesso oltre le 40 ore a settimana è quello degli grandi mezzi di trasporto (37,8%). Seguono l'informatica, l'installazione e manutenzione di impianti e la produzione di macchine e apparecchi meccanici (intorno al 30%). Nella produzione di beni di massa si addensa, invece, la percentuale più alta di coloro che lavorano le normali 40 ore a settimana (ben il 71%), mentre inferiore è la quota di coloro che le superano (18,5%).

A lavorare più spesso oltre le 40 ore sono comunque – in genere – soprattutto i lavoratori delle piccole imprese: il 30,4% nelle imprese con meno di 50 dipendenti contro il 23% sopra i 250 dipendenti.

Inoltre, **a circa il 15% degli intervistati capita di svolgere almeno una volta al mese giornate di lavoro superiori anche alle 10 ore al giorno**; il 3,6% anche più spesso.

A svolgere più frequentemente almeno una giornata particolarmente lunga di lavoro al mese sono soprattutto:

- gli impiegati, i tecnici e i coordinatori (rispettivamente il 25,6%, il 31,8% e il 36% lavora più di 10 ore al giorno una volta al mese);



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

- i lavoratori di ditte in appalto (il 22% almeno una volta al mese, il 5,5% anche più spesso);
- i migranti (il 16% una volta al mese, il 7% oltre).

In generale, le donne svolgono più raramente degli uomini giornate di lavoro superiori alle 10 ore (circa dieci punti percentuali in meno). In particolare, alle donne operaie non capita quasi mai: il 96% delle operaie non lavora mai più di 10 ore al giorno.

Le giornate lunghe di lavoro sono più frequenti soprattutto nei settori:

- dell'installazione e manutenzione di impianti (34,8%);
- dell'informatica (30,2%);
- della produzione di grandi mezzi di trasporto (25,3%).

I lavoratori part time, infine, sono una piccola minoranza di quelli intervistati (appena il 5,4% del totale) con una sensibile differenza, tuttavia, tra le donne (13%), in particolare tra le **italiane in età centrale (tra i 36 a i 45 anni), che raggiungono il 17,5%**. Seppure in misura più contenuta, lavorano più spesso part time anche i precari (10,8%) e i migranti (9,9%).

### 3.3 Oltre all'orario di lavoro: i tempi di percorrenza e il lavoro dentro casa

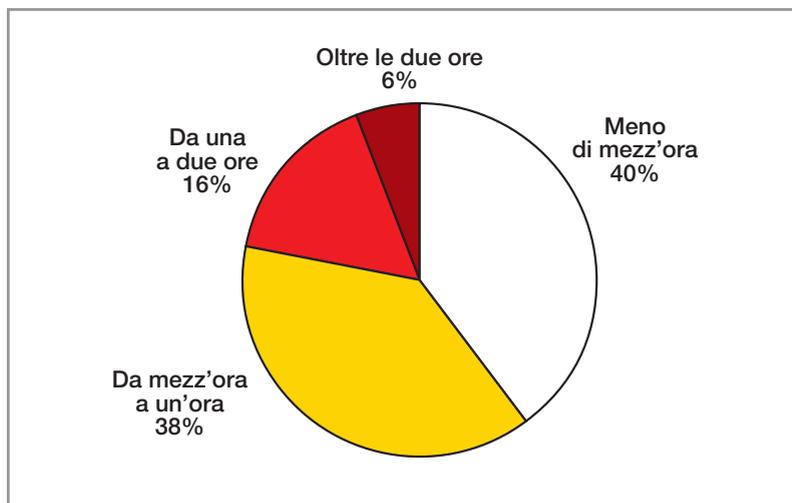
Oltre al normale orario di lavoro, va considerato anche il tempo di percorrenza tra casa e lavoro e – soprattutto per le donne – le ore impiegate per il lavoro domestico svolto dentro casa.

I **tempi di percorrenza tra casa e lavoro** sono relativamente contenuti per la maggior parte degli intervistati (poco più della metà impiega mezz'ora per andare e tornare da casa e circa un

terzo meno di un'ora), ma che, tuttavia, pesano in modo significativo per una parte non piccola delle lavoratrici e dei lavoratori metalmeccanici. Poco meno del 12% degli intervistati impiega, infatti, più di un'ora per andare e tornare dal lavoro, in particolare:

- se vive al Sud (la percentuale sale a poco meno del 22%);
- se è dipendente di una ditta di appalto (circa 15%).

GRAFICO 7 - TEMPI DI PERCORRENZA CASA-LAVORO NEL SUD



**Il tempo dedicato al lavoro**

**domestico e alla cura dei familiari** impegna circa il 35% degli intervistati per non più di 6 ore a settimana, il 22% fino a 10 ore, il 18% fino a 18 ore, poco meno del 25% per circa 20 e più ore a settimana.

In questo caso, le differenze tra uomini e donne sono significative in tutte le aree del paese: **le donne che dedicano ai lavori domestici più di 20 ore a settimana sono, infatti, circa il 43% contro il 19% degli uomini.**



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

In particolare:

- le donne che dichiarano di lavorare di più dentro casa sono soprattutto le operaie: il 46% delle donne operaie dedica ai lavori domestici e alle cure familiari circa 20 e più ore la settimana; tra le impiegate la percentuale – pure molto alta – scende al 37%;
- il carico di lavoro domestico è maggiore per le donne che lavorano meno di 36 ore (il 53% vi dedica circa 20 e più ore a settimana), ma non risparmia affatto le altre: è impegnato, infatti, più di 20 ore a settimana nel lavoro dentro casa il 43,4% delle donne che lavorano 40 ore a settimana e circa il 30% di quelle che lavorano più di 40 ore a settimana. A differenza di quanto accade alle donne, l'impegno degli uomini dentro casa è invece quasi del tutto indifferente al tipo di qualifica e soprattutto all'orario di lavoro.

**Così, circa il 31% delle donne operaie – cioè quasi una operaia su tre – ogni settimana lavora 40 ore sul posto di lavoro e svolge dentro casa 20 e più ore di lavoro domestico.**

### 3.4 Il lavoro di notte e nei giorni festivi

In generale, il lavoro di notte riguarda il 16,5% del totale degli intervistati, ma, a ben vedere, il 20% del totale degli operai (uomini e donne) e il 23% se si considerano soltanto gli operai maschi: ciò significa che **circa un operaio maschio su quattro lavora anche la notte.**

In generale, tra gli operai la percentuale di chi lavora di notte aumenta:

- al Sud (circa il 40% degli operai lavora di notte);
- tra gli operai dipendenti di ditte in appalto (30,8%);
- nelle imprese con più di 250 dipendenti (circa il 30%);
- tra gli operai migranti (29,7%).

Il settore dove si lavora più spesso la notte è la siderurgia (53% degli operai), ma in parte anche la produzione di beni di massa (25,4%) e l'installazione e manutenzione di impianti (23,5%).

Molto più frequente, in ogni modo, la percentuale di coloro che lavorano il sabato, in genere tra tutte e tutti gli operai e in particolare tra gli uomini: **lavora di sabato, almeno una volta al mese, poco meno della metà di tutti gli intervistati e in particolare il 57% degli operai maschi.**

Tra gli operai, la percentuale di coloro che lavorano di sabato aumenta:

- tra i migranti (71,5%);
- tra i precari (64,5%);
- tra i dipendenti di ditte in appalto (64,5%);
- nel Sud (61,3%);
- nelle imprese con più di 250 dipendenti (57,3%).

Anche in questo caso, il settore più interessato è la siderurgia, dove circa tre operai su quattro lavorano il sabato.

Assai meno diffuso è invece il lavoro di **domenica**, che – anche tra gli operai – riguarda meno del 7% del totale degli intervistati. Fanno eccezione i dirigenti, che sono tuttavia soltanto una piccolissima minoranza del totale dei questionari realizzati, ma che dichiarano di lavorare di domenica in poco più del 30% dei casi.



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

### 3.5 I turni e i regimi orari

La maggioranza delle lavoratrici e dei lavoratori intervistati lavora lo stesso numero di giorni a settimana (88,6%), di ore al giorno (85,3%) e a orario fisso (78,7%).

Generalmente, le donne hanno un orario di lavoro più regolare e i più giovani meno.

I settori in cui più frequentemente *non* si lavora lo stesso numero di ore al giorno sono:

- l'informatica (30,5%);
- la produzione di grandi mezzi di trasporto (22%);
- l'installazione e la manutenzione di impianti (19%).

Nel 43,3% dei casi, le lavoratrici e i lavoratori dell'informatica dichiarano peraltro di *non* avere un orario di lavoro fisso. Molto minore la percentuale negli altri settori (più o meno del 20%), con l'eccezione in parte della siderurgia (27,2%).

Tra gli intervistati, il regime orario prevalente è quello giornaliero (60,8%), seguito dall'alternanza di mattina e pomeriggio (23,6%). Circa il 12%, oltre a mattina e pomeriggio, lavora anche la notte.

TABELLA 7 - I REGIMI ORARI

	%
Giornaliero	60,8
In alternanza mattino e pomeriggio	23,6
In alternanza mattino, pomeriggio e notte	11,9
In permanenza mattino	2,0
In permanenza pomeriggio	0,6
In permanenza notte	0,6
In alternanza giorno e notte	0,7

L'alternanza su più turni riguarda quasi esclusivamente gli operai, che dichiarano di avere un regime giornaliero in poco meno del 50% dei casi e ben più frequentemente degli altri lavorano in alternanza mattina e pomeriggio (30,7%) e mattino, pomeriggio e notte (15,6%).

In ogni modo, il regime giornaliero è quasi la regola (poco meno dell'80%)

nelle imprese con meno di 50 dipendenti; in quelle con più di 250 dipendenti aumenta invece la percentuale di coloro che lavorano in alternanza mattino e pomeriggio (circa 30%) e mattino, pomeriggio e notte (16,4%).

L'alternanza su due o su tre turni è più frequente nei settori:

- della siderurgia (22,4% su due turni, poco meno del 40% su tre);
- della produzione di beni di massa (40,4% su due turni, 17% su tre).

Il regime giornaliero raggiunge invece la diffusione più ampia:

- nell'informatica (circa 90%);
- nell'installazione e manutenzione di impianti (circa 80%).

### 3.6 I cambiamenti dell'orario di lavoro

I cambiamenti di orario nel corso del mese riguardano circa un quarto di coloro che hanno risposto al questionario, con sensibili differenze a seconda del tipo di mansione: l'orario di lavoro non cambia mai per quasi tutti gli impiegati (92,5%) e per buona parte di tecnici e coordinatori (86,5% e 84%), più spesso – invece – nel caso degli operai (la percentuale degli operai che dichiarano di non subire mai cambiamenti di orario scende al 68,7%).

Gli operai più interessati da cambiamenti di orario sono quelli della siderurgia: a più della metà



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

di loro capita di subire cambiamenti, anche frequenti se si considera che il 31% dichiara che il proprio orario di lavoro cambia da 3 a 5 volte al mese e a poco meno del 9% anche più spesso. Anche tra gli operai delle imprese produttrici di beni di massa i cambiamenti di orario sono frequenti: soltanto il 63% non ne subisce mai, poco meno del 14% almeno due volte, il 22% da 3 a 5 volte al mese.

Tra gli operai, i cambiamenti di orario interessano soprattutto:

- chi lavora nelle imprese più grandi (i cambiamenti di orario interessano circa la metà degli operai delle imprese con più di 250 dipendenti; nel 23% dei casi si tratta di cambiamenti anche frequenti che avvengono da 3 a 5 volte al mese);
- chi lavora nel Sud (il 46,7% subisce cambiamenti di orario; nel 28,4% dei casi da 3 a 5 volte al mese).

In generale, i cambiamenti di orario riguardano meno le donne (17,8% contro il 27,4% degli uomini) e più spesso:

- i migranti (il 38% subisce cambiamenti di orario contro il 25% degli italiani);
- i dipendenti di ditte in appalto (35% contro il 25% degli altri);
- i precari (30,3% contro il 25% degli stabili).

Peraltro, si tratta in genere di cambiamenti di orario piuttosto improvvisi, soprattutto nelle imprese più piccole: infatti, **in più della metà dei casi** (e nel 67,4% delle imprese con meno di 50 dipendenti), **i cambiamenti di orario sono annunciati con appena un giorno di anticipo** (35,2%) **o addirittura il giorno stesso** (18,2%). Soltanto una minima parte (il 15%) è avvisata del cambiamento di orario con almeno una settimana di anticipo.

### 3.7 La reperibilità e la trasferta

Reperibilità e trasferta sono due fenomeni relativamente poco diffusi: una minima parte delle lavoratrici e dei lavoratori intervistati è, infatti, vincolato alla reperibilità (8,2%) e a meno di uno su cinque capita di andare in trasferta (22%). Entrambi gli istituti riguardano, in ogni modo, più frequentemente gli uomini che le donne:

- è vincolato alla reperibilità il 9% degli uomini e il 5,4% delle donne;
- capita di andare in trasferta al 25% degli uomini e al 12% delle donne.

Il meno interessati dalla reperibilità sono gli impiegati (6%), seguiti dagli operai (8%); tecnici e coordinatori sono invece vincolati dalla reperibilità rispettivamente nell'11,5% e nel 15% dei casi. Anche la probabilità di andare in trasferta è abbastanza rara tra gli operai (13%) e più frequente tra impiegati (38%), tra i coordinatori (circa il 50%) e soprattutto tra i tecnici.

Il settore più interessato dalla reperibilità è quello dell'installazione e manutenzione di impianti, con circa il 25% degli operai, il 30% dei tecnici e il 40% dei coordinatori. Anche l'istituto della trasferta riguarda soprattutto l'installazione e manutenzione di impianti (48,5%), ma anche l'informatica con più del 55% dei casi.



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

### 4. L'organizzazione del lavoro

#### 4.1 La ripetitività e la parcellizzazione del lavoro

La maggioranza di chi ha risposto (circa il 65%) afferma che il proprio lavoro comporta atti e movimenti ripetitivi.

La ripetitività riguarda soprattutto:

- gli operai (75%), soprattutto quelli al 3° livello (85%), ma in parte anche quelli più specializzati (60% dal 5° livello in su);
- chi lavora in produzione (circa 70%);
- i settori della produzione di beni di massa (76%) e la siderurgia (70,6%).

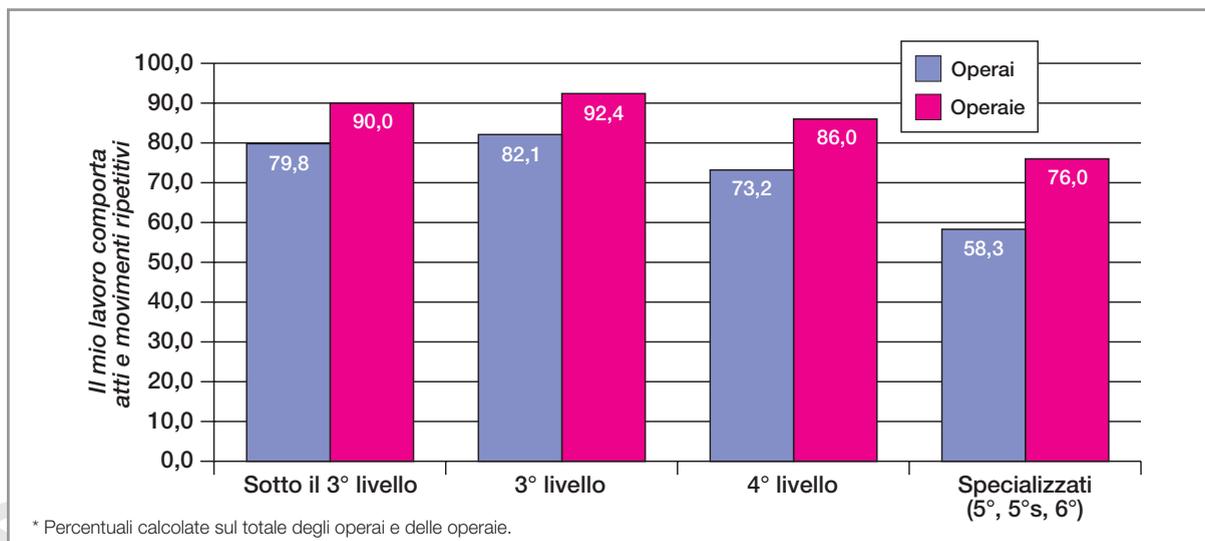
A ben vedere, comunque, dichiara di fare un lavoro ripetitivo anche il 44% degli impiegati, in particolare quelli meno specializzati (51% sotto il 4° livello).

Le categorie che considerano il proprio lavoro ripetitivo sono soprattutto:

- le donne (il 76% contro il 61% degli uomini);
- i precari (il 73,2% contro il 63,4% degli stabili);
- i giovani (la percentuale di chi considera il proprio lavoro ripetitivo aumenta in modo lineare a seconda dell'età: dal 75,5% di chi ha meno di 18 anni fino al 58,6% di chi ne ha oltre 56).

**In assoluto, sono soprattutto le donne operaie a ritenere il proprio lavoro ripetitivo, penalizzate rispetto ai loro colleghi uomini anche a parità di livello di inquadramento.**

GRAFICO 8 - RIPETITIVITÀ DEL LAVORO \*



In buona misura, **chi ritiene di fare un lavoro ripetitivo, lo considera anche molto parcellizzato: uno su quattro (25,7%) dichiara, infatti, che atti e movimenti ripetitivi sono di durata inferiore a 30 secondi;** per movimenti inferiori a un minuto si arriva al 40% delle risposte. Viceversa, per il 35,8% la ripetitività comporta comunque operazioni superiori a 10 minuti.



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

Anche in questo caso, atti e movimenti ripetitivi di durata inferiore interessano più spesso:

- gli operai (38% sotto il minuto contro il 32% degli impiegati);
- le donne (46,8% contro il 38% degli uomini);
- il settore della produzione di beni di massa (48% sotto il minuto).

### 4.2 I ritmi e le scadenze

**Più della metà degli intervistati (51%) sperimenta ritmi di lavoro elevati per la gran parte della durata del proprio lavoro (almeno tre quarti del tempo);** il 23% soltanto in parte (da metà a un quarto del tempo) e il 21% mai o quasi mai.

Ritmi di lavoro elevati riguardano in particolare:

- i migranti (63,5% contro il 50,6% degli italiani);
- le donne (58,8% contro il 48,7% degli uomini);
- chi lavora nelle imprese più grandi (57% oltre i 1.000 dipendenti contro il 42,8% di quelle sotto i 15).

Ad avere ritmi di lavoro elevati sono soprattutto:

- i coordinatori (55%);
- gli operai (53,3%), in particolare quelli di 3° livello (62,7%);
- ma anche gli impiegati (poco meno del 45%).

**In assoluto, le più svantaggiate sono ancora una volta le donne operaie, in particolare quelle di 3° livello, che hanno nel 67,6% dei casi, ritmi di lavoro elevati per buona parte del loro tempo di lavoro.**

**Circa la metà degli intervistati (48%) è sottoposto, inoltre, a scadenze rigide e molto strette per buona parte del proprio tempo di lavoro;** il 17% in misura più ridotta (per metà o un quarto del proprio tempo di lavoro); il 27,7% mai o quasi mai.

Anche in questo caso, il peso maggiore riguarda soprattutto:

- le lavoratrici e i lavoratori delle grandi imprese (52,7% oltre i 1.000 dipendenti contro il 45% sotto i 15);
- i migranti (51,3% contro il 48% degli italiani);
- le donne (50,3% contro il 47,3% degli uomini).

Come per i ritmi di lavoro, la categoria che registra la percentuale più alta è quella dei coordinatori (oltre il 60%), seguiti, però, in questo caso dagli impiegati (50,1%) più che dagli operai, che registrano il valore relativamente più basso, comunque pari al 46,8%.

### 4.3 Da chi o da cosa dipende il ritmo di lavoro

Il ritmo di lavoro dipende da fattori differenti, a seconda della mansione svolta.

Per tutti, in ogni modo – dagli operai agli impiegati – è dettato in primo luogo:

- da obiettivi di produzione prefissati o da prestazioni di servizio (si va dal 63% degli impiegati al 71,6% degli operai);
- dal lavoro degli altri colleghi (61% degli impiegati e 58% degli operai).



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

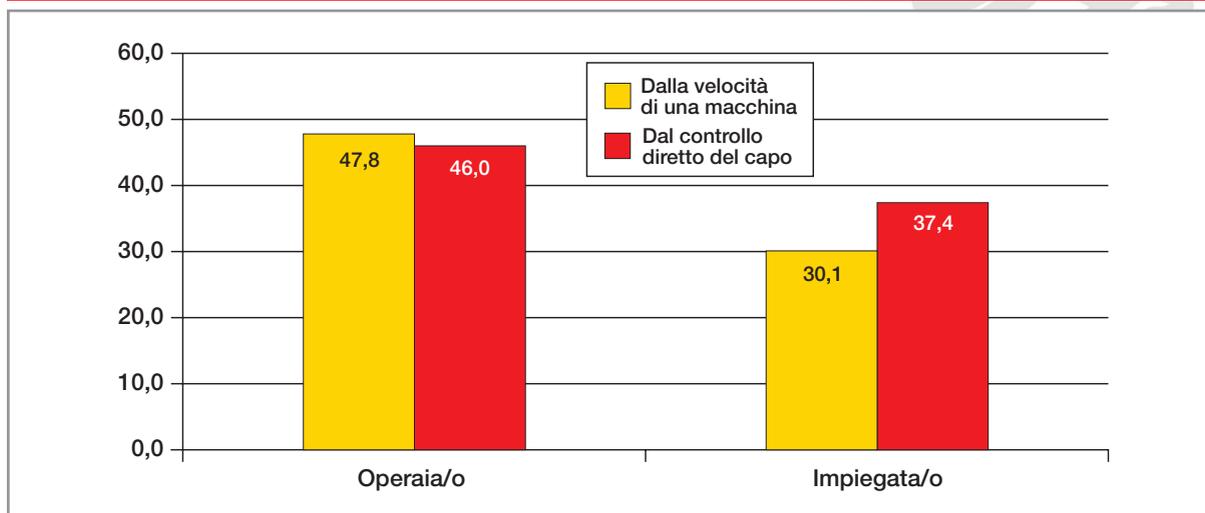
Tra gli operai, in poco meno della metà dei casi, il ritmo di lavoro dipende anche:

- dalla velocità di una macchina (riguarda il 47,8% del totale delle risposte degli operai; in particolare il 55,4% di quelli inquadrati al 3° livello);
- dal controllo diretto del proprio capo (46%, pressoché indipendentemente dal livello di inquadramento).

In ogni modo, questi due fattori riguardano anche una certa parte degli impiegati, soprattutto quelli meno specializzati:

- il 37% degli impiegati pensa che il proprio ritmo di lavoro dipenda dal proprio capo (poco meno del 40% fino al 5° livello);
- il 30% dalla velocità di una macchina (33,3% il 5° livello).

**GRAFICO 9 - IL RITMO DI LAVORO DIPENDE...**



Più spesso, in ogni modo, il ritmo di lavoro degli impiegati – soprattutto di quelli più specializzati (così come quello di tecnici e coordinatori) – dipende:

- da obiettivi legati a progetti (65,3%);
- dalle domande dirette dei clienti (62,8%).

### 4.4 Le interruzioni del lavoro

Circa il 35% degli intervistati dichiara di essere costretto a interrompere il lavoro più volte in un giorno; il 20,3% più volte in una settimana. Di fatto, soltanto il 33,7% ritiene di non dover mai – o molto raramente – interrompere il proprio lavoro.

In genere, gli operai subiscono meno degli altri interruzioni frequenti: deve infatti interrompere il proprio lavoro più volte in un giorno il 29% degli operai contro il 50% degli impiegati.

**Le interruzioni hanno perlopiù effetti negativi (54%);** il 40% degli intervistati ritiene che non abbiano particolari conseguenze e soltanto una piccola minoranza (6,8%) le considera positive.

Le interruzioni dipendono principalmente:

- dalle richieste di colleghi o superiori (81,7%);



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

- dalla cattiva organizzazione (67,8%);
- dalla natura del lavoro (67,6%);
- dal cattivo funzionamento di macchine o strumenti (49,6%), in particolare tra gli operai (58,8%) e nella produzione di beni di massa (66%);
- da richieste esterne (43,8%);
- dalla cattiva progettazione del posto di lavoro (31%), soprattutto tra gli operai (36,6%).

### 4.5 La rotazione delle mansioni e il lavoro di gruppo

**Per circa la metà degli intervistati (54,6%) il lavoro implica una rotazione delle mansioni.**

Questa circostanza riguarda molto più spesso gli operai (in media il 63,6% degli operai rispetto a più o meno il 30% in tutti gli altri casi) e in particolare le operaie (71,8%).

**Anche la percentuale di chi dichiara di lavorare in gruppo è relativamente alta (53%), soprattutto i tecnici (62,3%) e i coordinatori (63,8%).**

Dichiara, in ogni modo, di lavorare in gruppo anche:

- il 53,8% degli impiegati;
- il 50,3% degli operai.

I settori in cui è più frequente il lavoro di gruppo sono:

- l'informatica (72,3%);
- la produzione di grandi mezzi di trasporto (61,7%);
- l'installazione e manutenzione di impianti (61,5%);
- la siderurgia (58,2%).

## 5. I contenuti del lavoro

### 5.1 Le procedure di qualità, l'autovalutazione e la soluzione autonoma dei problemi

**È sorprendentemente alta la percentuale di quanti affermano che il proprio lavoro comporta il rispetto di procedure di qualità, ben l'87%.**

Questo dato è trasversale a tutti, indipendentemente dalle mansioni. Tra gli operai – la cui percentuale di risposta sale a circa il 90% – non fa alcuna differenza nemmeno il livello di inquadramento.

Il rispetto di procedure di qualità interessa in larga misura tutti i settori, con poche differenze: si va da un minimo del 78,5% nell'informatica a un massimo di circa l'89% registrato nei settori della produzione di massa e della siderurgia.

**Soprattutto nel caso degli operai, dunque, il rispetto di procedure di qualità non sembra essere in contraddizione con un'idea tradizionalmente taylorista e fordista del lavoro, ma anzi a essa si sovrappone:** in larghissima misura, infatti, gli operai intervistati pensano che il

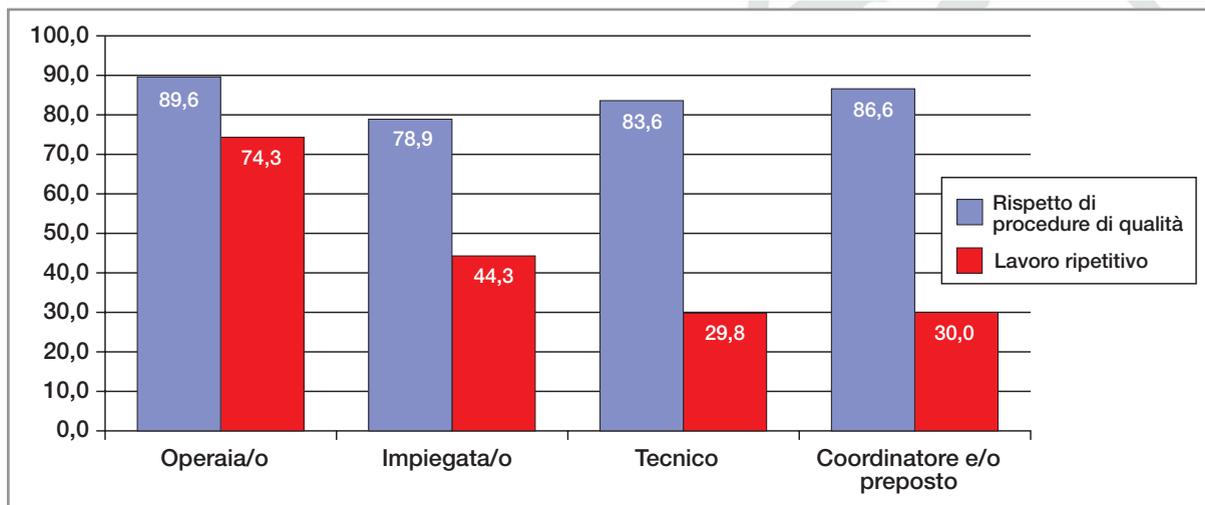


## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

proprio lavoro implichi il rispetto di procedure di qualità anche quando ritengono di svolgere un lavoro ripetitivo o quando affermano che il proprio ritmo di lavoro dipende dalla velocità di una macchina o dal controllo diretto del proprio capo.

Come si vede dal grafico, la grande maggioranza degli operai (89,6%) dichiara, infatti, di dover rispettare procedure di qualità, ma al tempo stesso tre operai su quattro (74,3%) dicono di svolgere un lavoro ripetitivo.

**GRAFICO 10 - RISPETTO DI PROCEDURE DI QUALITÀ E RIPETITIVITÀ DEL LAVORO**



Incrociano le due risposte, si ottiene il livello di sovrapposizione, che è pari al 66%: ciò significa che **due operai su tre, pur considerando ripetitivo il proprio lavoro, ritengono di essere tenuti a rispettare procedure di qualità.**

Percentuali molto alte si registrano anche sulle altre domande relative all'autovalutazione della qualità e ai margini di autonomia nella soluzione dei problemi:

- il 73,4% degli intervistati ritiene che il proprio lavoro comporti l'**autovalutazione della qualità**. Ciò vale per tutte le mansioni, anche per gli operai (76%), soprattutto quelli più specializzati (82%);
- il 67,2% ritiene che il proprio lavoro comporti la **soluzione autonoma di problemi imprevisti**. Sono soprattutto impiegati, tecnici e coordinatori, ma anche operai (60%), in particolare quelli più specializzati (93,4%).

Dichiara che il proprio lavoro comporta l'autovalutazione della qualità:

- il 67,5% dei più giovani (meno di 25 anni) contro il 77,8% di chi ha più di 45 anni;
- il 68,5% dei precari contro il 74,3% degli stabili;
- il 68,4% delle donne contro il 75,2% degli uomini.

Ritiene di fare un lavoro in cui capita di risolvere problemi imprevisti:

- il 59,3% dei più giovani (meno di 25 anni) contro il 70,5% dei più grandi (oltre 45 anni);
- il 54,2% dei precari contro il 68,5% degli stabili;
- il 55% delle donne contro il 70,3% degli uomini.

**Le donne sono svantaggiate anche a parità di mansione e di livello di inquadramento: la percentuale di operaie che dichiarano di svolgere un lavoro in cui capita di dover risolvere autonomamente problemi imprevisti quando si presentano è quasi la metà rispetto a quella dei loro colleghi uomini (39% delle operaie contro il 63,4% degli operai).**



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

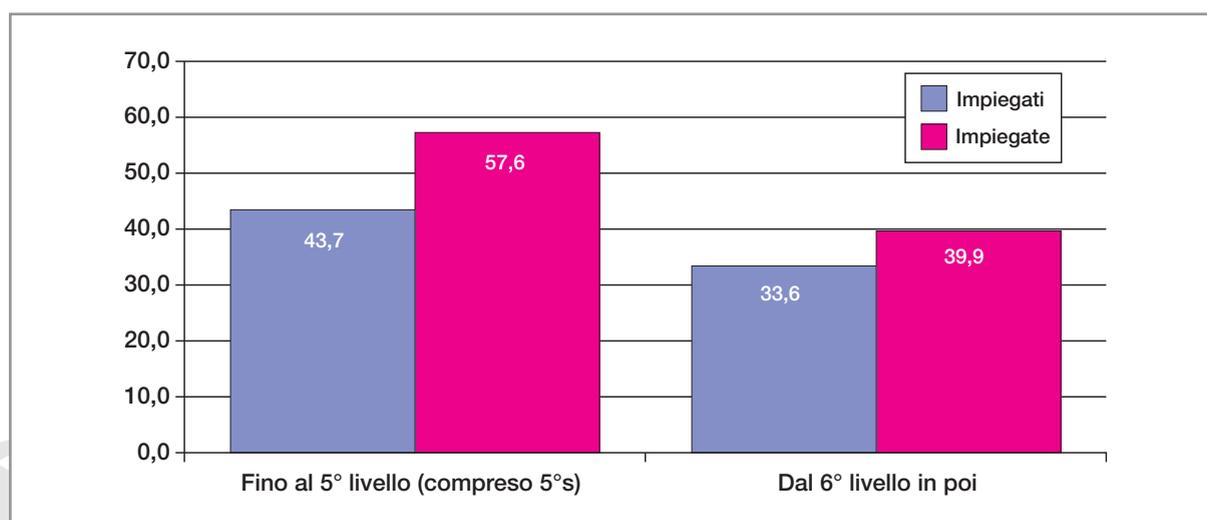
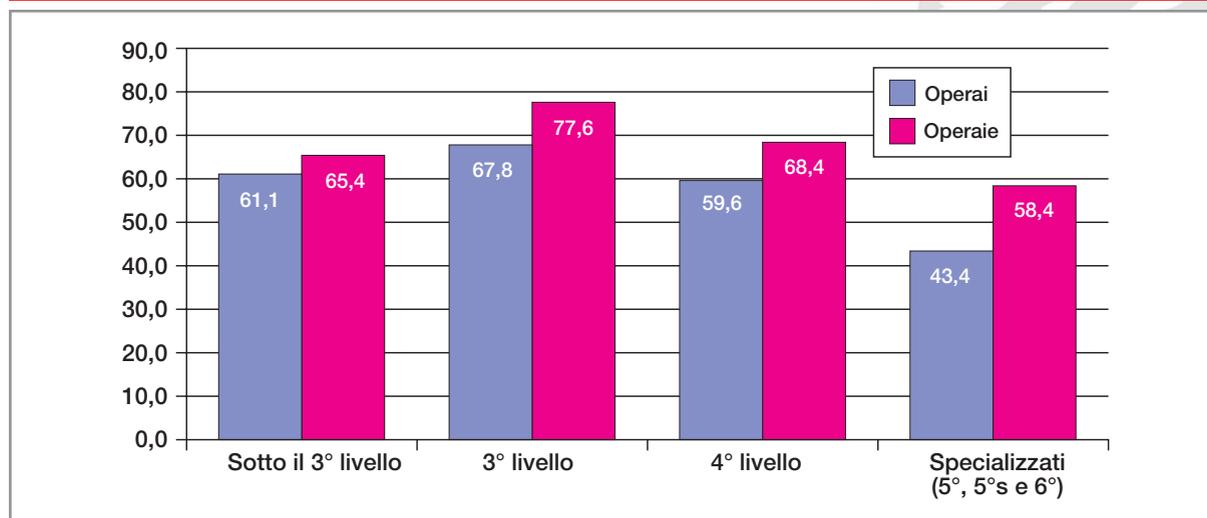
### 5.2 Il lavoro tra monotonia e complessità

Poco più della metà delle lavoratrici e dei lavoratori intervistati ritiene che il proprio lavoro implichi lo svolgimento di compiti monotoni, soprattutto tra gli operai (circa il 60%), ma in parte anche tra gli impiegati, in particolare nei livelli meno alti di specializzazione (il 50% degli impiegati inquadrati fino al 5° livello).

Anche in questo caso, le più penalizzate sono le donne, sia che facciano le impiegate sia che lavorino come operaie, a qualsiasi livello di inquadramento. Ritengono di svolgere un lavoro che comporta compiti monotoni:

- il 73% delle operaie contro il 56,5% degli operai;
- il 52,4% delle impiegate contro il 39,2% degli impiegati.

GRAFICO 11 - IL MIO LAVORO COMPORTA COMPITI MONOTONI



Il settore dove è più probabile svolgere un lavoro che comporta compiti monotoni è quello della produzione di beni di massa (65% del totale delle risposte e ben il 70%, se si considerano soltanto quelle degli operai).



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

Percentuali così alte di chi ritiene il proprio lavoro monotono sembrerebbero essere in contraddizione con i risultati alla domanda su quanto il proprio lavoro implichi invece **compiti complessi**.

A rispondere in questo modo è, infatti, il 51,4% degli intervistati:

- soprattutto i tecnici (82%) e i coordinatori (78%);
- ma anche gli impiegati (66%), soprattutto quelli più qualificati (78,2%);
- in parte gli operai, ma molto più quelli specializzati (54,4%) e molto meno quelli di 3° livello (30,5%).

Anche in questo caso si registrano differenze significative tra:

- uomini e donne (svolge un lavoro che comporta compiti complessi il 54,4% degli uomini contro circa il 40% delle donne. La differenza persiste anche a parità di qualifica e di inquadramento);
- stabili e precari (52,6% contro 40,7%);
- italiani e migranti (51% contro 43,3%).

### 5.3 L'apprendimento, le attitudini personali e la formazione

Anche più alta (64,5%) è la percentuale di quanti affermano che il lavoro svolto comporta l'**apprendimento di nuove nozioni**:

- soprattutto tra impiegati (79,2%), tecnici (88,6%) e coordinatori (84,4%);
- in buona misura anche tra gli operai (55,5%), soprattutto quelli più specializzati (62,7%) ma – in parte – anche quelli di 3° livello (48,6%).

Tra i settori, le percentuali di risposta più alte si registrano nell'informatica (82%); le più basse, nella produzione di beni di massa (55%) e nella siderurgia (59%).

La maggior parte degli intervistati (65,8%) dichiara, inoltre, che **le richieste lavorative corrispondono alle proprie attitudini**; il 23,5% ritiene, invece, le richieste inferiori alle attitudini e soltanto il 10,6% superiori. Le percentuali di risposta non variano molto a seconda della mansione e, anche tra gli operai, la maggioranza (65%) ritiene di fare un lavoro che corrisponde alle proprie attitudini. Nelle grandi imprese aumenta la percentuale di quanti pensano che le richieste corrispondano alle attitudini (58% oltre i 1.000 dipendenti contro il 72% in quelle sotto i 15). Viceversa, aumenta la percentuale di quanti indicano l'opzione «richieste inferiori alle attitudini» (29% oltre i 1.000 dipendenti contro il 17,8% in quelle sotto i 15).

In ogni modo, soltanto il 17,4% degli intervistati, infine, dichiara di aver effettuato nel corso dell'ultimo anno **corsi di formazione pagati dall'azienda**: si va da un minimo del 12% nelle piccolissime aziende, fino a un massimo del 21,4% in quelle oltre i 1.000 dipendenti. In larga misura, si tratta comunque di non più di 8 ore di formazione (il 40% di chi ha partecipato a corsi di formazione).

### 5.4 I margini di autonomia

Com'è prevedibile, la possibilità di cambiare l'ordine e la priorità dei compiti da svolgere, il metodo e il ritmo di lavoro, dipende in buona misura dal tipo di mansione svolta e riguarda assai più spesso le figure non operaie, con percentuali molto alte, sempre intorno all'80%.



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

**Tra gli operai, i livelli di autonomia sono invece più bassi, soprattutto tra quelli meno specializzati e in generale tra le donne:**

- più della metà degli operai intervistati (52,3%) *non* può cambiare l'ordine e la priorità dei compiti da svolgere (più del 60% al 3° livello; il 64,4% delle operaie);
- circa un operaio su tre (31,5%) *non* può cambiare il metodo di lavoro (il 40% al 3° livello; il 38% delle operaie);
- poco più del 35% degli operai *non* può cambiare la velocità e il ritmo di lavoro (ben il 56,3% al 3° livello; il 42,8% delle operaie).

**Anche sugli elementi di autoregolazione, emergono differenze significative a seconda della mansione svolta, che evidenziano bassi livelli di autonomia degli operai, soprattutto di quelli al 3° livello:**

- l'83% degli operai *non* è libero di influire in maniera determinante sul proprio orario di lavoro (87,5% al 3° livello);
- il 36% degli operai *non* ha abbastanza tempo per terminare il proprio lavoro (42% al 3° livello);
- il 44,3% degli operai *non* è libero di decidere quando prendere vacanze o giorni di permesso (51% al 3° livello);
- circa un operaio su quattro (24,4%) dichiara di *non* poter fare una pausa quando ne sente il bisogno (34,4% al 3° livello).

**Le risposte degli impiegati mostrano una condizione ben diversa da quella degli operai, ma non mancano, seppure in misura minore, alcuni aspetti di disagio, soprattutto tra quelli meno specializzati.**

In particolare:

- anche il 66,3% degli impiegati *non* è libero di influire in maniera determinante sul proprio orario di lavoro (il 72,6% tra quelli meno specializzati);
- anche il 35% degli impiegati *non* si ritiene libero di decidere quando prendere vacanze o giorni di permesso (circa il 40% tra quelli meno specializzati);
- anche il 35,7% degli impiegati *non* ha abbastanza tempo per terminare il proprio lavoro (in questo caso, la percentuale aumenta tra i più specializzati, 38%).

Molto diverse le risposte sulla **possibilità di ricevere l'aiuto dei compagni di lavoro** quando richiesto, circostanza che pressoché tutti gli intervistati ritengono largamente possibile (88%), soprattutto nelle imprese più piccole (91,8%).



## 6. L'ambiente sociale



### 6.1 I capi: tutti uomini

Nella stragrande maggioranza dei casi, le lavoratrici e i lavoratori hanno come superiore diretto un uomo (94,3%).

La probabilità che il proprio capo sia una donna aumenta di qualche punto percentuale soltanto:

- nel settore dell'informatica (28,4%);
- in genere tra gli impiegati (14,4%).

In ogni modo, anche a parità di mansione, è più probabile che sia una lavoratrice ad avere un capo donna piuttosto che un lavoratore. **Detto in altri termini, non soltanto è raro che una donna sia il diretto superiore di qualcuno, ma è quasi del tutto improbabile – soprattutto tra gli operai – che un uomo abbia un capo donna.**

Infatti:

- tra le operaie intervistate, quelle che hanno un capo donna sono il 12%; tra gli operai appena l'1,7%;
- tra le impiegate, quelle che hanno un capo donna sono invece il 24%; tra gli impiegati soltanto l'8,2%.

### 6.2 Gli scambi dei punti di vista

All'interno dei luoghi di lavoro, le lavoratrici e i lavoratori sembrano avere una buona possibilità di discutere della propria condizione (77,6%) e dell'organizzazione del lavoro (62%).

A ben vedere, tuttavia, tra gli operai uno su quattro (24,4%) ritiene di non poter discutere della propria condizione; poco meno di uno su due (43%) dell'organizzazione del lavoro.

In generale, i più svantaggiati da questo punto di vista sono:

- le donne in genere, ma in particolare se operaie (poco meno del 32% delle operaie non discute della propria condizione di lavoro; il 50,6% dell'organizzazione del lavoro);
- i migranti (poco meno del 31% non discute della propria condizione di lavoro; il 50,5% dell'organizzazione del lavoro).

Lo scambio dei punti di vista si realizza prevalentemente con i propri colleghi di lavoro (95,2%). A seconda poi se si è operai piuttosto che impiegati assume più o meno importanza anche lo scambio con i delegati sindacali o con i superiori:

- tre operai su quattro (74,5%) dichiarano di avere uno scambio di punti di vista con i delegati sindacali; tra gli impiegati la percentuale scende al 55%;
- viceversa, il 70% degli impiegati (e il 74,2% dei tecnici) dichiara di realizzare uno scambio di punti di vista direttamente con il proprio superiore, contro il 58% degli operai.

Lo scambio di punti di vista con i delegati è più probabile nelle imprese superiori a 50 dipendenti, dove viene indicato dal 70% degli intervistati e da oltre il 75% degli operai. In ogni modo, anche



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

in quelle sotto i 50 dipendenti la percentuale di chi dichiara di avere uno scambio con i delegati resta superiore al 60%.

In generale, le donne hanno meno spesso scambi di punti di vista, non soltanto con i superiori (il 44% delle donne *non* ha alcuno scambio), ma anche con i delegati (35%).

Tendenzialmente, ad ogni modo, gli scambi – laddove ci sono – hanno effetti positivi e producono miglioramenti, soprattutto sul posto di lavoro (67,8%) e a livello di reparto (56%), ma anche a livello aziendale (43,8%).

### 6.3 L'autoritarismo nei luoghi di lavoro: discriminazioni, intimidazioni, violenze

Le relazioni sociali all'interno dei luoghi di lavoro possono tradursi anche in **intimidazioni, discriminazioni e violenze**, tanto più quanto maggiore è la dimensione d'impresa. **Chi le subisce di più in genere sono le donne, i migranti e i più giovani, soprattutto quelli sotto i 18 anni.**

Nella tabella che segue, si vede quanti hanno risposto di essere stati negli ultimi 12 mesi vittime di relazioni di questa natura. Le percentuali sono relativamente contenute, ma segnalano evidentemente problemi seri e niente affatto trascurabili.

**TABELLA 8 - NEGLI ULTIMI 12 MESI, MENTRE ERI AL LAVORO SEI STATO OGGETTO DI:**

Intimidazioni	11,6%	Soprattutto: • i migranti (20%); • gli operai (13%) e in particolare quelli che lavorano al Sud (20,7%) e nelle imprese più grandi (17,5% oltre i 1.000 dipendenti); • i più giovani (16,4%).
Attenzioni sessuali indesiderate	2,6%	Soprattutto: • le donne (4,7%); • i più giovani (5,6%).
Violenze fisiche da parte dei colleghi	2,1%	Soprattutto: • i migranti (5,3%); • i più giovani (6,8%).
Discriminazioni legate al genere	6,7%	Tra le donne ben l'11,4%, in particolare tra quelle: • più giovani (15%); • che lavorano nel Sud (15,3%); • e nelle grandi imprese (13%).
Discriminazioni legate all'età	4,7%	I più colpiti sono: • i più giovani (10% fino a 25 anni); • i meno giovani (14% oltre i 55 anni).
Discriminazioni legate alla nazionalità	1,8%	Ben il 27,6% tra i migranti.
Discriminazioni legate all'etnia o alla razza	1,9%	Ben il 21,7% tra i migranti.
Discriminazioni legate all'handicap	1,6%	
Discriminazioni legate alle preferenze sessuali	2,5%	Soprattutto: • le donne (5,2%); • i più giovani (7,8%).
Hai ricevuto provvedimenti disciplinari o lettere di richiamo	5,6%	I più colpiti sono gli uomini (6,2%), soprattutto se: • sono operai (7,6%); • migranti (11,4%); • lavorano in imprese di grandi dimensioni (7,4%).



## ❖ 7. L'ambiente fisico e la sicurezza ❖

### 7.1 Rumori, vapori, temperature, vibrazioni e radiazioni

In misura consistente, le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici – soprattutto gli operai e in particolare quelli inquadrati al 3° livello – sono esposti a rumori molto forti, a vibrazioni provocate da macchine o utensili e a vapori, fumi, polveri e simili. Una parte non trascurabile subisce anche temperature troppo alte o troppo basse ed è a contatto con sostanze dannose o addirittura con radiazioni.

In particolare, le lavoratrici e i lavoratori intervistati pensano di essere esposti per buona parte del loro tempo di lavoro (da sempre a circa tre quarti del tempo) a:

- **rumori** molto forti nel 43,4% dei casi (56,5% se operai in genere; 60% se operai di 3° livello);
- **vibrazioni** provocate da utensili manuali, macchine o simili nel 38,4% dei casi (50,3% se operai in genere; 56% se operai di 3° livello);
- **vapori, fumi, polveri e sostanze chimiche o infette** nel 33,2% dei casi (43,3% se operai, indipendentemente dal livello);
- **temperature particolarmente alte**, tanto da sudare anche quando non si lavora nel 28,5% dei casi (35,2% se operai in genere; 39,2% se operai di 3° livello);
- **temperature molto basse** nel 14,4% dei casi (18% se operai, indipendentemente dal livello);
- contatto con **sostanze o materiali dannosi** nel 17,2% dei casi (22,6% se operai, indipendentemente dal livello);
- **radiazioni** tipo raggi X, materiali radioattivi, saldature ad arco, raggi laser ecc. nell'8,2% dei casi (10,2% se operai, indipendentemente dal livello).

In assoluto, gli operai più esposti sono quelli che lavorano:

- nella siderurgia (il 72% degli operai respira vapori, fumi o polveri; il 75% lamenta rumori molto forti e il 52% temperature troppo alte; il 60% è esposto a vibrazioni);
- nella metallurgia (il 49% degli operai respira vapori, fumi o polveri; il 63% lamenta rumori molto forti e il 39% temperature troppo alte; il 54% è esposto a vibrazioni);
- nella produzione di beni di massa (il 61,5% lamenta rumori molto forti; il 57,3% è esposto a vibrazioni);
- nella installazione e manutenzione di impianti (il 48,6% respira vapori, fumi o polveri; il 28% è esposto a temperature troppo basse; il 33,4% entra in contatto con sostanze o materiali dannosi, il 20,3% con radiazioni).

### 7.2 I movimenti e le posizioni di lavoro

Le lavoratrici e i lavoratori metalmeccanici sono anche, in larga misura, sottoposti a condizioni di lavoro disagiate, in particolare legate alla ripetitività del lavoro, ma anche a posizioni scomode e che richiedono l'uso continuativo di mezzi di protezione individuale e alla



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

**movimentazione di oggetti pesanti. Anche in questo caso, le condizioni più svantaggiate sono quelle denunciate dagli operai, soprattutto quelli meno specializzati.**

In particolare, le lavoratrici e i lavoratori intervistati dichiarano che il loro lavoro comporta per buona parte del tempo (da sempre a circa tre quarti del tempo):

- movimenti ripetitivi di braccia e mani nel 57% dei casi (68% se operai in genere; ben l'81% se operai di 3° livello);
- posizioni disagiate che possono provocare dolore nel 27% dei casi (32% se operai in genere; 44% se operai di 3° livello);
- l'impiego continuativo di mezzi di protezione individuale nel 44,6% dei casi (58% se operai; in questo caso le percentuali più alte di risposta si registrano tra quelli di 4° e 5° livello);
- movimentazione e spostamento di oggetti pesanti nel 26% dei casi (35% se operai in genere; 40,2% se operai di 3° livello).

Il settore in cui pesano di più la ripetitività dei movimenti di braccia e mani e il disagio legato a posizioni scomode e che provocano dolore è quello della produzione di beni di massa (rispettivamente 78% e 44%); gli spostamenti e la movimentazione di oggetti pesanti sono invece relativamente più diffusi nella metallurgia e nella siderurgia (39,5% e 38,3%).

Le operaie registrano sempre percentuali più alte, anche a parità di livello di inquadramento.

**Soprattutto, le donne operaie lamentano la ripetitività dei movimenti di braccia e mani, che rappresenta per la stragrande maggioranza di loro – anche per quelle con i livelli più alti di specializzazione – la condizione prevalente: si va dal 73% di risposte tra le operaie di 5° livello fino al 91% tra quelle di 3° livello (addirittura al 93% tra le operaie di 3° livello impiegate nella produzione di beni di massa).**

Molto meno frequentemente dei loro colleghi uomini, invece, le operaie dichiarano di svolgere un lavoro che comporta l'impiego continuativo di mezzi di protezione individuale (il 44,4% delle operaie contro il 61,5% degli operai).

La ripetitività dei movimenti è una condizione che interessa in parte anche gli impiegati, soprattutto quelli meno specializzati (33,2%) e, a parità di inquadramento, le donne: **poco meno di un'impiegata ogni due dichiara di svolgere un lavoro che in larga misura comporta movimenti ripetitivi di mani e braccia.**

In ogni modo, a caratterizzare di più il lavoro degli impiegati e, in parte, delle altre categorie di lavoratrici e di lavoratori è l'utilizzo del computer e la relazione con persone esterne, come clienti, fornitori ecc.

In particolare, svolge un lavoro che comporta prevalentemente l'utilizzo del computer:

- l'88,7% degli impiegati (ben il 94% tra le impiegate);
- il 68% dei tecnici e il 55% dei coordinatori.

Deve, invece, intrattenere relazioni con soggetti esterni:

- il 27,8% degli impiegati (il 35% tra le impiegate);
- il 19% dei tecnici e il 22,4% dei coordinatori.



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

### 7.3 La sicurezza sul posto di lavoro

Circa tre intervistati su quattro (73,3%) dichiarano di aver ricevuto una informazione buona o comunque adeguata sui rischi derivanti dall'utilizzo di materiali, strumenti e prodotti.

Tuttavia, una percentuale significativa di risposte (17%) ritiene che tale informazione sia, invece, totalmente inadeguata. Si tratta in particolare:

- degli operai (poco meno del 20%, cioè **ben un operaio ogni cinque non è soddisfatto delle informazioni ricevute sulla sicurezza**);
- di chi lavora nelle imprese più grandi (19,3% oltre i 1.000 dipendenti contro il 10,4% sotto i 15).

Allo stesso modo, se il 78,4% dichiara di avere ricevuto una buona o adeguata formazione per svolgere la propria mansione in condizioni di sicurezza, una percentuale tutt'altro che trascurabile la ritiene del tutto insoddisfacente. **Non è soddisfatto della formazione ricevuta sulla sicurezza, il 16% degli operai, in particolare quelli delle imprese più grandi, dove un operaio ogni cinque (19%) dichiara di aver ricevuto una formazione totalmente inadeguata per svolgere in condizioni di sicurezza il proprio lavoro.**

Non soltanto: il 20% degli operai dichiara anche di non aver ricevuto adeguate informazioni sulle protezioni necessarie per lavorare in condizioni di sicurezza. Anche in questo caso, si tratta di una minoranza degli intervistati, che tuttavia, evidentemente, pongono un problema niente affatto trascurabile: **un operaio su cinque non ha ricevuto informazioni adeguate sulle protezioni di sicurezza.** Tra i settori, **l'informatica è quello dove è maggiore la percentuale di risposte che indicano una situazione di insoddisfazione o comunque di non informazione** (indicata da quanti rispondono «non so»):

- il 32,8% dei lavoratori dell'informatica dichiara che non ha ricevuto o non sa di aver ricevuto un'adeguata informazione sui rischi derivanti dall'utilizzo di materiali, prodotti o sostanze;
- il 30% non ha ricevuto o non sa di aver ricevuto un'adeguata formazione per lavorare in sicurezza;
- il 44% non ha ricevuto o non sa di aver ricevuto informazioni adeguate sulle protezioni per lavorare in condizioni di sicurezza.

Si segnala, peraltro, che su questi aspetti **la percentuale di chi risponde «non so» cresce in misura significativa tra i migranti:**

- il 17,5% dei migranti dichiara di non sapere se ha ricevuto un'adeguata informazione sui rischi derivanti dall'utilizzo di materiali, prodotti o sostanze (contro il 9% degli italiani);
- il 13,7% dei migranti non sa se ha ricevuto un'adeguata formazione per lavorare in sicurezza (7% degli italiani);
- il 19% dei migranti non sa se ha ricevuto informazioni adeguate sulle protezioni per lavorare in condizioni di sicurezza (12% degli italiani).

D'altra parte, **poco meno del 14% degli intervistati dichiara che nell'azienda in cui lavora il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza non esiste (3,7%) o – più spesso – non sa se esiste (10%).** A rispondere in questo modo sono soprattutto i lavoratori:

- delle piccole imprese (sotto i 15 dipendenti, 35,6%);
- dell'informatica (33,3%);
- i lavoratori precari (24,8% contro il 12,5% degli stabili);
- i migranti (23,8% contro il 13,3% degli italiani).



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

In ogni modo, **anche laddove esiste un Rls, la percentuale di quanti dichiarano di non aver avuto negli ultimi due anni alcun contatto con questa figura è relativamente alta**: se si considerano sia coloro che dichiarano che l'Rls non esiste (4%), sia quelli che dicono di non saperlo (10%), sia quelli che comunque normalmente non lo incontrano (39%), si vede che meno di un lavoratore su due ha avuto un contatto con un Rls negli ultimi due anni.

Anche in questo caso, il settore in cui la situazione è più difficile è quello dell'**informatica**.

Molto alta è anche la percentuale di quanti, soprattutto tra gli operai, ritengono che il proprio posto di lavoro non sia dotato delle protezioni necessarie per lavorare in sicurezza (ben il 27%). Anche in questo caso, a questi si aggiunge la quota – comunque significativa – di quanti rispondono «non so» (15%). Per differenza, emerge un dato allarmante: **soltanto il 58% delle operaie e degli operai intervistati considera il proprio posto di lavoro a norma, cioè dotato delle protezioni necessarie per lavorare in sicurezza**.

Il settore in cui si registra la percentuale più alta di lavoratori che ritengono che il proprio posto di lavoro *non* sia dotato delle protezioni necessarie per lavorare in sicurezza è la siderurgia, con il 30% dei casi e il 32% se si considerano soltanto gli operai: detto in altri termini, **un operaio su tre nella siderurgia ritiene che nel suo posto di lavoro non siano garantite le norme minime di sicurezza**.

L'informatica registra, anche in questo caso, la percentuale più alta di chi risponde «non so» (26,8%). Anche rispetto al ruolo svolto dalle aziende (sia per garantire il rispetto delle norme di sicurezza, sia per migliorarle), si registra una percentuale significativa di risposte negative, soprattutto tra gli operai:

- il 21% degli operai ritiene che l'azienda non abbia negli ultimi 3-5 anni effettuato alcun intervento per garantire il rispetto delle norme di sicurezza sui posti di lavoro (il 20,4% dice di non sapere);
- poco meno del 30% degli operai ritiene che l'azienda, nello stesso periodo di tempo, non abbia fatto alcun intervento per migliorare il rispetto delle norme di sicurezza (il 24,2% non sa).

In entrambi i casi, le percentuali più alte di chi ritiene che le aziende non abbiano fatto alcun intervento si registrano nelle piccole imprese (sotto i 50 dipendenti), con rispettivamente il 24,3% e il 33% dei casi.

GRAFICO 12 - I CONTATTI CON L'RLS



### 7.4 Il rischio di farsi male o di fare male ad altri

La percezione di quanto il proprio lavoro possa essere pericoloso, per sé o per gli altri, varia molto a seconda della mansione svolta.

Le percentuali di risposta degli operai sono evidentemente quelle più alte. In particolare, ritiene che nel proprio lavoro sia alto (o addirittura molto alto) il rischio di:

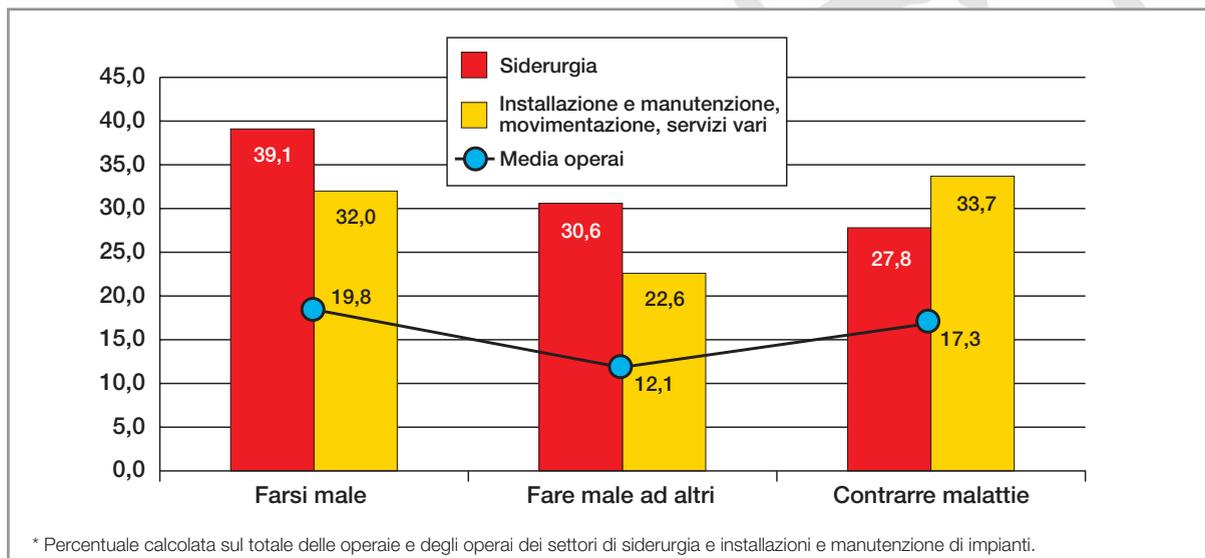


## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

- farsi male (poco meno del 20% degli operai);
- fare male ad altri (12% degli operai);
- contrarre malattie sul lungo periodo (17,3% degli operai).

I settori più critici sono la siderurgia e l'installazione e manutenzione di impianti, con percentuali di risposta tra gli operai sempre superiori alla media di almeno dieci punti percentuali.

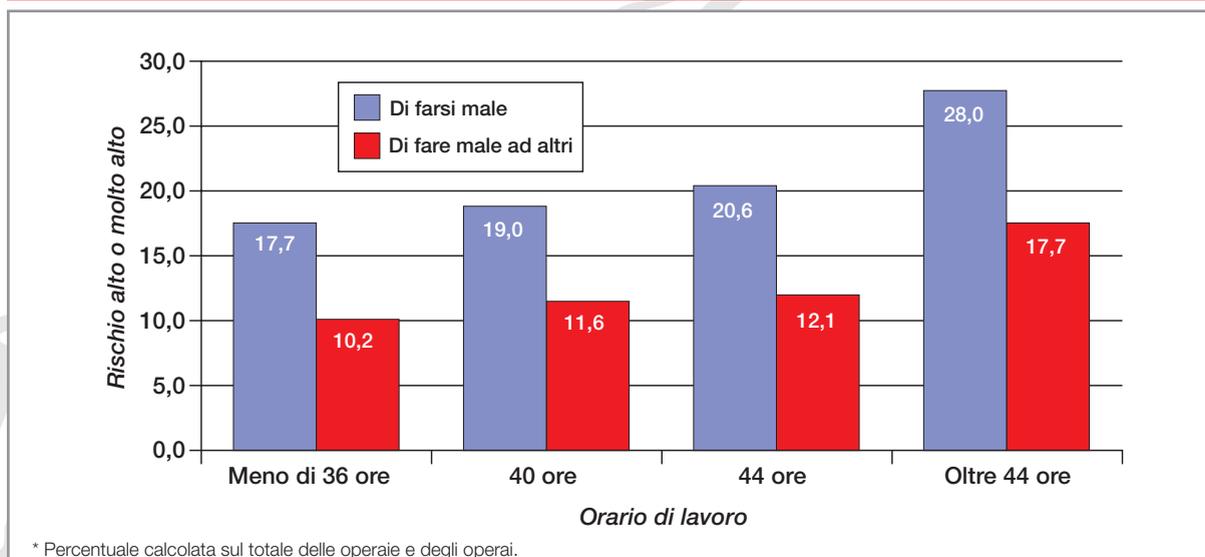
**GRAFICO 13 - IL MIO LAVORO COMPORTA UN RISCHIO ALTO DI... \***



\* Percentuale calcolata sul totale delle operaie e degli operai dei settori di siderurgia e installazioni e manutenzione di impianti.

Come si vede dal grafico, **il rischio di farsi male o di fare male ad altri aumenta linearmente con l'orario di lavoro: tanto più alto è l'orario di lavoro settimanale, tanto più è probabile che gli operai intervistati ritengano il loro lavoro rischioso per sé e per gli altri.** In particolare, la percezione del fattore di rischio aumenta tra gli operai che svolgono più spesso lo straordinario e che, dunque, normalmente lavorano ben oltre le normali 40 ore a settimana: il 28% degli operai che lavorano più di 44 ore a settimana ritiene che il proprio lavoro sia rischioso per sé, il 17,7% per gli altri.

**GRAFICO 14 - RELAZIONE TRA IL RISCHIO DI FARE/FARSI MALE E L'ORARIO DI LAVORO \***



\* Percentuale calcolata sul totale delle operaie e degli operai.



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

### ❖ 8. Le condizioni di salute ❖

#### 8.1 I danni alla salute

Circa il 40% degli intervistati ritiene che la propria salute sia stata compromessa a causa del lavoro. Su questo influisce il tipo di mansione svolta:

- gli operai che pensano di aver subito danni alle proprie condizioni di salute sono il 43%;
- gli impiegati il 30%;
- i tecnici il 27,8%.

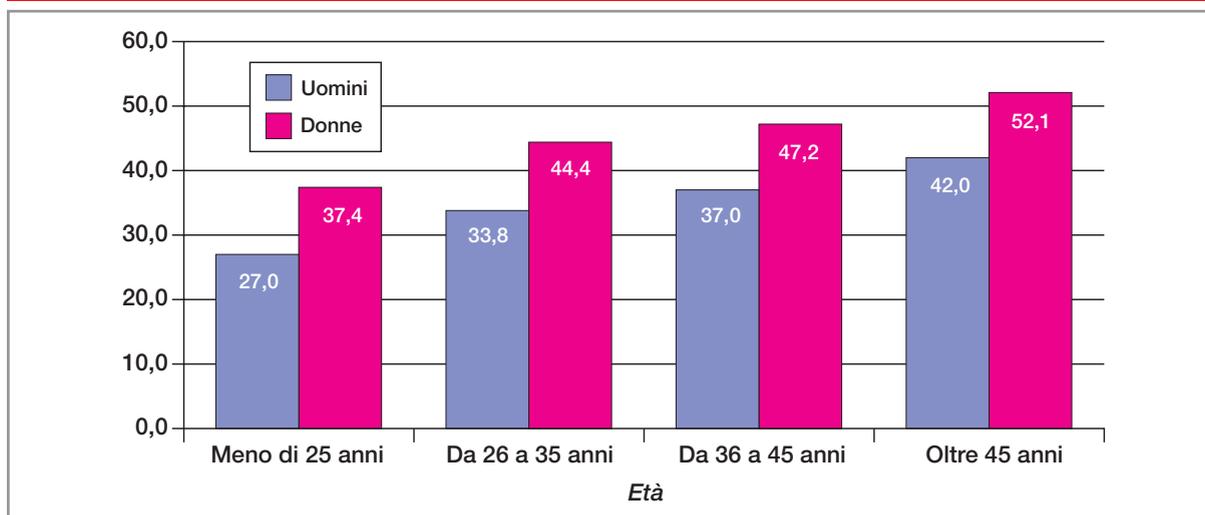
Una percentuale significativamente alta (pari al 21%) risponde invece «non so». Questo dato testimonia un'incertezza abbastanza diffusa a correlare disagi e sintomi di malessere psico-fisico alla condizione lavorativa, in particolare tra i giovani con meno di 25 anni.

In generale, ritengono più frequentemente che il lavoro abbia compromesso la loro salute:

- le donne (47% contro il 36,8% degli uomini);
- i meno giovani (si va dal 29% di chi ha meno di 25 anni al 43,8% di chi ne ha più di 45).

Le percentuali più alte si registrano tra le donne meno giovani, in particolare se operaie: **ben il 52% delle donne con più di 45 anni ritiene infatti che la propria salute sia stata compromessa dal lavoro**; circa il 60% se operaie.

**GRAFICO 15 - IL LAVORO HA COMPROMESSO LA MIA SALUTE...**



La tabella che segue mostra quali sono i principali effetti sulla salute provocati dal lavoro. Gli operai – e ancora di più le operaie – registrano percentuali di risposta superiori alla media in tutti i quesiti riferiti ai disturbi muscolo-scheletrici, soprattutto quelli della parte superiore del corpo. **Di fatto, circa un'operaia su due denuncia disturbi alla schiena, alle spalle, alle braccia e alle mani.** Da questo punto di vista, la condizione peggiore la vivono le operaie che lavorano nella **produzione di beni di massa**, principalmente automobili ed elettrodomestici:



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

- il 55,7% ha dolori muscolari a braccia e mani;
- il 55% a spalle e collo;
- il 52,6% alla schiena.

In generale, le operaie registrano percentuali significativamente alte anche su tutti gli aspetti legati alla fatica, sia fisica che nervosa: sono, infatti, più spesso degli altri stanche e affaticate, ma anche irritabili e ansiose; molte hanno problemi di stomaco e addirittura dichiarano di soffrire di insonnia.

Anche in questo caso, percentuali particolarmente alte si registrano tra le operaie delle fabbriche che producono beni di massa: tra queste, per esempio, il 35,2% dichiara di sentirsi affaticata, quasi il 19% soffre di insonnia.

**TABELLA 9 - GLI EFFETTI SULLA SALUTE**

	percentuale di risposte affermative sul totale:		
	degli intervistati	di tutti gli operai (uomini e donne)	di tutte le operaie
Ho mal di schiena	35,3%	40,2%	47,5%
Ho dolori muscolari alle spalle e al collo	30,6%	34,2%	48,5%
Ho dolori muscolari alle braccia e alle mani	26,1%	30,8%	46,7%
Sono molto tesa/o – stanca/o	25,2%	27,8%	36,3%
Ho dolori muscolari alle gambe	21,3%	24,9%	31,5%
Sono affaticata/o	21,3%	24,2%	30,2%
Ho problemi di udito	20,2%	23,5%	17,6%
Sono irritabile	19,9%	21,5%	25,0%
Ho problemi agli occhi/vista	19,0%	20,0%	20,8%
Sono ansiosa/o	17,9%	19,0%	25,7%
Mi affatico facilmente e mi sento debole	13,0%	15,0%	19,6%
Ho problemi di insonnia	13,0%	14,2%	16,0%
Ho dolori allo stomaco	11,9%	12,8%	14,8%
Ho problemi alla pelle	10,9%	11,8%	12,5%
Ho difficoltà a concentrarmi	10,1%	11,4%	11,8%
Soffro di allergia	9,6%	11,3%	13,4%
Ho difficoltà respiratorie	7,4%	8,7%	6,7%
Faccio fatica a pensare	7,2%	7,9%	7,8%
Sono cardiopatica/o	2,5%	2,8%	2,0%

Uno dei disturbi più frequentemente citato dagli impiegati è, invece, quello legato agli occhi e alla vista (27,1%), a causa principalmente dell'uso continuativo del computer. Come per la maggior parte dei disturbi segnalati dagli operai, anche in questo caso, le donne registrano percentuali più alte di disagio (il 31% delle impiegate).

Le impiegate e gli impiegati segnalano spesso anche disturbi legati alla fatica fisica e mentale e in genere allo stress. Ritengono, infatti, di soffrire di:

- stanchezza (27,8% e 36,3% delle impiegate);
- irritabilità (17,0%);
- ansia (15,6%);
- affaticamento (14,0% e 16,7% delle impiegate);
- difficoltà a concentrarsi (9,9%);
- problemi allo stomaco (9,9%);
- insonnia (9,7%).



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

Problemi di tensione, stanchezza, ansia e irritabilità sono citati spesso anche da tecnici e coordinatori, cioè da coloro che hanno funzioni di maggiore responsabilità.

Nel questionario si chiedeva inoltre di dare un voto da 1 a 10 alla propria salute. Questa sorta di «pagella» della salute registra le autorappresentazioni del proprio stato fisico e, come tale, è di fatto largamente influenzata dalla cultura e dalla mentalità di chi risponde. Il voto che ciascun lavoratore si è attribuito è verosimilmente il risultato di una valutazione tra il desiderio di benessere e la condizione di fatto in cui si è costretti a vivere. Con questa chiave di lettura vanno, dunque, letti i risultati che ne emergono.

In ogni modo, anche in questo caso, le percentuali di risposta sono largamente condizionate dal tipo di mansione svolta e dal genere. I voti meno lusinghieri si registrano tra gli operai che in poco meno del 15% dei casi si danno un voto compreso tra il quattro e il cinque (appena il 7,8% tra gli impiegati).

Come tutti, comunque, la maggior parte degli operai si dà un voto tra il sette e l'otto (45%), percentuale che sale tra gli impiegati (54%), tra i tecnici (57%) e tra i coordinatori (57,8%).

Le donne – soprattutto le operaie – dichiarano sempre uno stato di salute peggiore: **ben un'operaia su quattro (26%) si attribuisce un voto inferiore al cinque** (tra gli operai meno del 17%).

TABELLA 10 - LA «PAGELLA» DELLA SALUTE

	meno di 3	da 4 a 5	6	da 7 a 8	da 9 a 10
Tutte/i	3,5	12,7	18,9	47,7	17,2
Operaie/i	4,2	14,7	19,9	44,9	16,3
Impiegate/i	1,6	7,8	16,9	54,1	19,5

### 8.2 Le assenze per infortunio e malattia

Negli ultimi dodici mesi, sono stati **assenti a causa di un incidente** sul lavoro quasi esclusivamente operai, soprattutto maschi:

- l'8% degli operai maschi è stato assente per un periodo che va da una a due settimane;
- il 4,2% anche oltre.

Rispetto alle **assenze per malattia** – che il 30% degli intervistati dichiara di *non* aver fatto negli ultimi dodici mesi – si evidenzia che:

- il 25% degli operai è stato assente per malattia circa una settimana; il 16,2% circa due settimane; il 15,5% anche oltre;
- **per gli operai con contratto di lavoro precario è molto più difficile potersi assentare per malattia, anche a parità di età:** il 44% degli operai precari dichiara di non essere stato mai assente nel corso degli ultimi dodici mesi (contro il 29,4% degli stabili);
- tra impiegati, tecnici e coordinatori le assenze a causa di malattia sono relativamente più brevi (fino a 3 giorni si addensa il 23-24% delle risposte, contro il 12,6% degli operai).



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

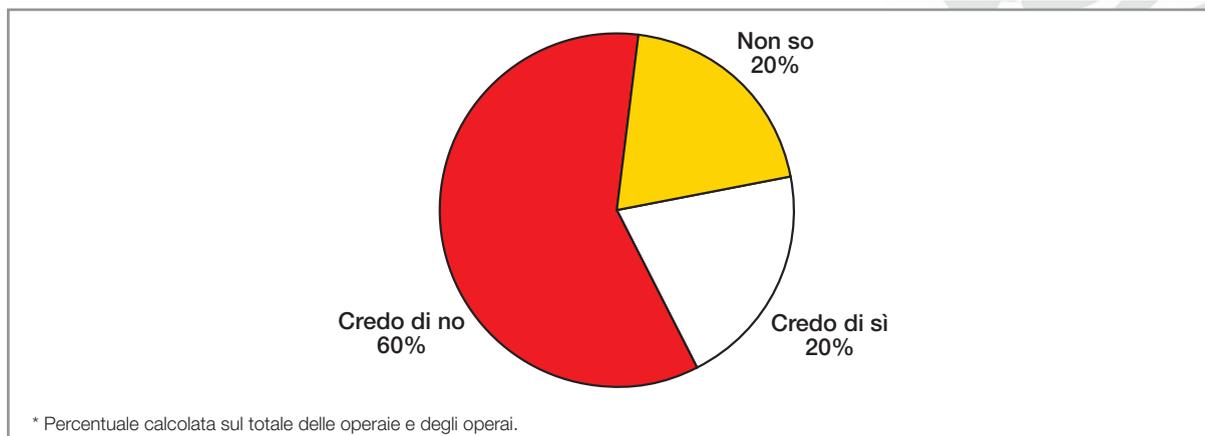
### 9. La percezione del futuro

#### 9.1 La difficoltà di continuare a fare lo stesso lavoro fino a 60 anni

Ben il 60% delle operaie e degli operai intervistati ritiene che **non potrà fare lo stesso lavoro di adesso quando avrà 60 anni** (circa il 62% delle operaie e il 59% degli operai). Se si considera che il 20% risponde «non so», soltanto un operaio su cinque pensa di poter continuare a fare lo stesso lavoro quando avrà 60 anni.

Più alta, invece, la percentuale di chi risponde affermativamente tra gli impiegati, i tecnici e i coordinatori (circa il 50%).

GRAFICO 16 - PENSI CHE POTRAI FARE LO STESSO LAVORO DI ADESSO A 60 ANNI? \*



Gli operai che denunciano più spesso la difficoltà di continuare a svolgere lo stesso lavoro anche a 60 anni sono:

- quelli del Sud (72,5%);
- quelli che lavorano nella grandi imprese (68,6%).

I settori più colpiti sono:

- la produzione di beni di massa (66%);
- l'installazione e manutenzione di impianti (65,3%);
- la siderurgia (63,6%).

#### 9.2 Il rischio di perdere il lavoro

Rispetto alla stabilità dell'impresa in cui lavorano e a un possibile rischio occupazionale, **le prospettive per il futuro sono relativamente poco rassicuranti per tutti**, senza differenze significative tra operai e impiegati o tra giovani e meno giovani:

- se circa la metà degli intervistati vede, da qui ai prossimi due anni, una situazione stabile per l'impresa in cui lavora, **poco meno di un terzo segnala il rischio di un peggioramento**;



## LA VOCE DI 100.000 LAVORATRICI E LAVORATORI

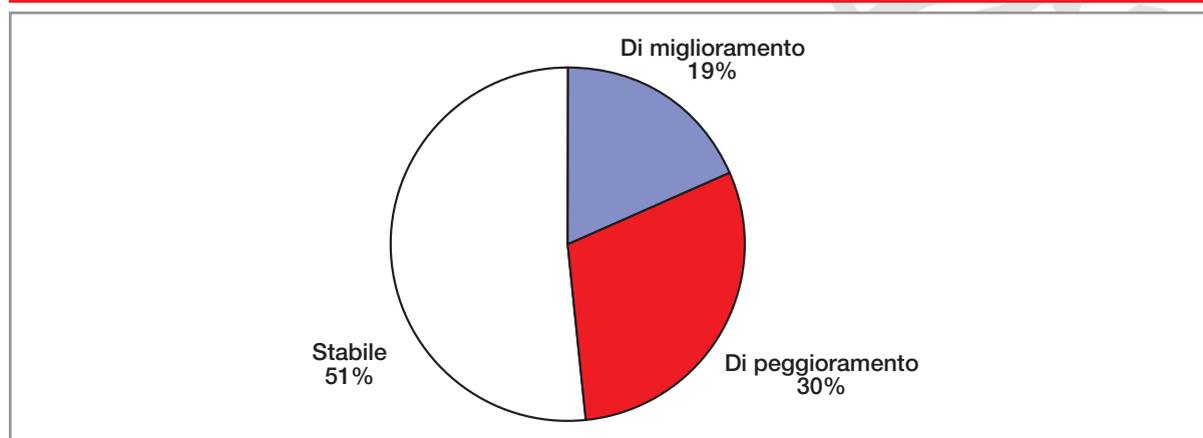
- allo stesso modo, **il 31,4% ritiene il proprio posto di lavoro a rischio da qui a due anni; si tratta quasi di un lavoratore su tre.**

Considerano il proprio posto di lavoro più a rischio:

- le lavoratrici e i lavoratori del Sud (44,4%);
- chi lavora nel settore dell'informatica (53%), dell'installazione e manutenzione di impianti (44,7%) e della produzione di beni di massa (40,7%).

Evidentemente, la condizione di rischio occupazionale è sentita più frequentemente dalle lavoratrici e dai lavoratori precari (43,8% contro il 33% dei lavoratori stabili), ma in generale anche le donne si sentono relativamente più a rischio (38% contro 33% degli uomini).

**GRAFICO 17 - PER L'IMPRESA IN CUI LAVORI, INTRAVEDI NEI PROSSIMI DUE ANNI UNA SITUAZIONE...**



**GRAFICO 18 - PER IL TUO POSTO DI LAVORO, INTRAVEDI NEI PROSSIMI DUE ANNI UN RISCHIO OCCUPAZIONALE?**

