

MOL
MONITOR SUL LAVORO

FUORI CLASSE

LAVORATORI E RAPPRESENTAZIONI DEL LAVORO

Daniele Marini

COLLANA OSSERVATORI N. 4
OTTOBRE 2015

PROMOSSO DA



FEDERMECCANICA

Sommario

- 1. Lavoratori “fuori classe”**
- 2. I risultati in sintesi**
- 3. Il profilo dei lavoratori**
- 4. Le condizioni di lavoro, la partecipazione e il rischio d’impresa**
- 5. La soddisfazione per il proprio lavoro**
- 6. Il prestigio del lavoro**
- 7. Il lavoro**
- 8. Le relazioni sul lavoro**

Appendice

Nota metodologica

I questionari e i risultati

- **I lavoratori dipendenti**
- **Il panel di imprenditori di Federmeccanica**

1. Lavoratori “fuori classe”

Il lavoro è una dimensione fondamentale e delicata nello stesso tempo. È fondamentale per un insieme di motivi. Sul piano sociale e della coesione, perché su di esso si fonda la nostra convivenza civile e la strutturazione dello Stato. Non a caso, il lavoro è inserito nel primo articolo della nostra Costituzione, a identificare esattamente nel Lavoro (con la L maiuscola) la colonna vertebrale attorno cui si costruisce la nostra società, da cui derivano i nostri diritti di cittadinanza, il sistema di welfare e così via. È fondamentale sul piano soggettivo, perché – nonostante tutte le trasformazioni – grazie a esso ci identifichiamo e siamo riconosciuti dagli altri per ciò che facciamo: contribuisce a definire la nostra identità, le nostre relazioni sociali e il nostro status.

Nello stesso tempo, e proprio per i motivi appena ricordati, è una dimensione delicata, da maneggiare con attenzione. E non solo a causa della crisi che in questi anni ha flagellato il mercato del lavoro generando una quota di disoccupati, soprattutto fra le giovani generazioni, di assoluto rilievo. Facendo divenire il tema del lavoro un argomento sensibile agli occhi della pubblica opinione, dei mondi associativi e della rappresentanza, oltre che della politica. Soprattutto perché, le regole e i meccanismi che governano il mercato del lavoro sono stati a più riprese rivisitati (dal cosiddetto “Pacchetto Treu”, alla riforma del compianto Biagi, fino all’ultimo Jobs Act) nella necessaria ottica di una maggiore flessibilità e fluidità, senza che parimenti si sia messo mano a una profonda riforma degli ammortizzatori sociali in piena armonia con le politiche attive e al sistema di formazione continua. Ovvero, a quegli strumenti e iniziative che rendono più fluente la mobilità sul mercato del lavoro e più sostenute le persone che si trovano momentaneamente in assenza di un’occupazione.

Questo disallineamento nei processi di riforma scarica in misura crescente sulle aziende e sulle famiglie l’onere e i costi di un mercato del lavoro frammentato e disarticolato. Basti pensare che l’intermediazione fra domanda e offerta di lavoro è realizzata solo per il 4% circa¹ dai Centri per l’Impiego pubblici (CPI). Per il resto, funziona il passa parola, la ricerca autonoma mediante le conoscenze familiari o le raccomandazioni. Una quota pari al 6% delle persone in condizione attiva (25-64 anni) partecipa a un percorso di formazione o di riqualificazione, mentre la media europea si assesta al 10,5%², scontando l’assenza di un sistema di formazione continua che porti i lavoratori a un aggiornamento delle proprie competenze professionali.

Se a tutto ciò aggiungiamo che sui temi del lavoro e delle sue trasformazioni tende a prevalere una visione spesso ideologica, ancorata a visioni e a condizioni dell’epoca fordista, in cui i “diritti” rimangono quasi cristallizzati e non vengono declinati con i mutamenti organizzativi e culturali intervenuti negli ultimi decenni; dove l’idea di “occupabilità” con le sue necessarie coniugazioni fatica a concretizzarsi; e dove la riflessione sulle trasformazioni culturali legate al lavoro sono rimaste ancorate all’idea di “classe” dei lavoratori, facendo diventare il lavoro un’ideologia³; allora possiamo

¹ Fonte: Eurostat, 2014.

² Fonti: Istat, Eurostat, 2013.

³ Rimane, a questo proposito, un riferimento imprescindibile il libro di Aris Accornero, *Il lavoro come ideologia*, Bologna, il Mulino, 1980.

comprendere i motivi che fanno diventare divisivi, quasi laceranti, i tentativi di modificare le regole e i meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro nel nostro Paese. Al punto da consumare le vite di studiosi, come Tarantelli, D'Antona, Biagi, oltre che di sindacalisti e lavoratori, che negli anni hanno riflettuto e contribuito a modificare il lavoro in Italia.

Dunque, il rischio è che, quando si guarda ai temi del lavoro, si venga assaliti dalla sindrome dello strabismo: incapaci di mettere realmente a fuoco i fenomeni. Facendo così prevalere gli stereotipi, il già noto. Ma in questo modo si perde la capacità di analizzare concretamente i fenomeni.

In questo senso, la ricerca realizzata da Community Media Research e promossa da Federmeccanica, ha scandagliato gli orientamenti dei lavoratori in Italia, con una particolare attenzione agli occupati nel comparto della metalmeccanica, con l'obiettivo di realizzare un'osservazione continuativa sulle trasformazioni culturali legate al mondo del lavoro. Così, si è costruito un Monitor sul Lavoro (MOL) che periodicamente realizzerà rilevazioni sui lavoratori in Italia. Il proposito è di catturare le immagini e le rappresentazioni del lavoro, il livello di partecipazione e di identificazione con l'impresa da parte degli occupati, le idee di giustizia sociale, la propensione alla flessibilità e così via. Di più, alcune domande opportunamente adattate sono state sottoposte anche a un panel di imprenditori partecipanti agli organismi di Federmeccanica. In questo caso, l'obiettivo è di mettere a confronto gli orientamenti dei lavoratori con quelli dei titolari d'impresa, ponendo le opinioni allo specchio, verificando il grado di sintonia o di distonia.

In questa prima rilevazione sono stati interpellati un campione rappresentativo dei lavoratori italiani, pari a 1.123 casi, e un panel di 101 imprenditori⁴. Va subito avvertito che il confronto è puramente indicativo, per la diversità degli universi. Ma, in ogni caso, i risultati presentano evidenze molto interessanti.

Dalla prima rilevazione del Monitor sul Lavoro (MOL) scaturisce un quadro generale che narra di profonde trasformazioni intervenute all'interno del mondo del lavoro, soprattutto nei riferimenti di valore, che poi si traducono negli orientamenti e nei comportamenti. Si potrebbe affermare che siamo passati dalla "classe dei lavoratori", a "lavoratori fuori classe". E, in particolare, fra gli occupati nell'industria metalmeccanica questa definizione appare particolarmente azzeccata. Dalla mitica "classe operaia", transitiamo a lavoratori caratterizzati da una forte soggettività che non si riconoscono più in una "classe" omogenea. Il cui livello di identificazione con il proprio lavoro e l'azienda in cui sono inseriti è ben più elevato di quanto non si potesse ritenere. Dove la progressione di carriera si fonda sul proprio impegno personale e la possibilità di investire nella formazione professionale. E deve prevalere il merito quale criterio di giustizia sociale sul lavoro, sicuramente non criteri indistintamente egualitari. In cui la disponibilità persino a investire economicamente i propri risparmi nell'impresa per realizzare innovazioni nei prodotti, ricevendone in cambio un ritorno economico, coinvolge la maggioranza degli interpellati. In definitiva, i lavoratori percepiscono l'impresa in cui sono occupati un po' come la loro seconda casa, dove sviluppano relazioni sociali, amicizie, identificazione. Per questi motivi tendono a condividerne gli obiettivi, i destini, ne sottolineano la qualità oltre la mera dimensione

⁴ Si rinvia alla nota metodologica, alla fine del report, per i dettagli tecnici.

economica. Perché un'impresa è soprattutto un valore sociale, per sé e per il territorio. In questo senso, i lavoratori si presentano "oltre" la classe, sono post-ideologici. E, in qualche modo, sono dei "fuoriclasse", ovvero primeggiano in professionalità, eccellenza, (auto)coinvolgimento.

All'interno di un simile quadro, è opportuno sottolineare un aspetto problematico emerso dalla ricerca: il prestigio sociale attribuito alle diverse professioni. Le mansioni manuali (come operaio, contadino) sono collocate al fondo di una classifica ideale delle figure professionali, dove peraltro primeggia il dirigente/manager sull'imprenditore. L'idea di lavorare in un'industria si colloca fra i luoghi di lavoro meno ambiti, ad eccezione proprio dei lavoratori metalmeccanici. In altri termini, viene confermata l'idea che il lavoro manuale e la fabbrica si vedano attribuite una connotazione negativa nell'immaginario collettivo degli stessi lavoratori: insiste una perdita di valore sociale assegnato a questi due aspetti. Perché la mansione operaia e il lavorare in fabbrica sono diventati sinonimi di dequalificazione, serialità, impersonalità, sporcizia, scarsa remunerazione. Con l'eccezione, però, di chi quella professione la svolge e ci vive. Quindi, se la conosci, l'apprezzi. Qui si pone un problema di comunicazione. Imprese che oggi sono formate in grande prevalenza da diplomati, da figure professionali specializzate e da tecnici: ma sono prive di una rappresentazione realistica di ciò che effettivamente sono. Di costruire cioè un'immagine di questi lavori e dei luoghi di produzione più aderenti alla realtà, in cui sia possibile far comprendere le trasformazioni avvenute. Sotto questo profilo, l'industria non ha narrato com'è cambiata. Per tornare ad avere un prestigio sociale adeguato, è necessario raccontare la metamorfosi intervenuta nell'industria.

2. I risultati in sintesi

La ricerca realizzata da Community Media Research e promossa da Federmeccanica ha coinvolto un campione di 1.123 lavoratori dipendenti, rappresentativi per genere, età, area di residenza e titolo di studio a livello nazionale, realizzando un approfondimento sugli occupati nell'industria metalmeccanica; e di 101 imprenditori, fra i componenti degli organismi di Federmeccanica e presidenti delle associazioni territoriali. Le due rilevazioni, avvenute con sistema CATI e CAWI, sono state effettuate fra luglio e settembre 2015.

Il profilo dei lavoratori metalmeccanici

- Prevale la componente maschile (65,8%; 57,6% in Italia), quanti sono in possesso di un diploma o un'istruzione professionale (64,6%; 54,6% in Italia) e svolgono una mansione tecnica e specializzata (60,9%; 47,8% in Italia).
- I lavoratori oltre i 50 anni sono una misura leggermente superiore alla media nazionale (46,8%; 44,9% in Italia) e hanno un'anzianità lavorativa maggiore (71,5% oltre 5 anni; 67,9% in Italia).
- Sono occupati in grande prevalenza nelle piccole imprese (59,0%, 10-49 addetti; 37,9% in Italia) e collocate nel Nord Ovest (45,5%; 28,8% in Italia) e nel Nord Est (25,3%; 21,0% in Italia).
- L'orario di lavoro settimanale per il 70,6% è mediamente di 40 ore (45,3% in Italia) e hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato nell'84,4% dei casi (73,5% in Italia).

Le condizioni di lavoro, la partecipazione e il rischio d'impresa

- Gli aspetti che i lavoratori metalmeccanici ritengono siano maggiormente migliorati negli ultimi anni sono le condizioni ambientali e di sicurezza (47,0%), le retribuzioni (36,5%) e le dimensioni legate alla realizzazione personale: realizzarsi sul lavoro (34,4%), i rapporti con i colleghi (30,3%) e con i superiori (26,6%).
- Per contro i fattori peggiorati risultano essere il ritmo di lavoro e lo stress mentale che presentano un saldo - differenza tra chi ritiene vi sia stato un miglioramento e chi un peggioramento - negativo rispettivamente di 19 e 25,8 punti, pur in presenza di un saldo positivo dell'orario di lavoro di 9,5 punti.
- L'indicatore di sintesi delle condizioni di lavoro (*Barometro del lavoro*) dimostra che per il 33,5% degli occupati nell'industria metalmeccanica le condizioni di lavoro sono migliorate negli ultimi anni (24,4% in Italia), il 57,8% non ha rilevato significativi scostamenti (55,2% in Italia) e l'8,7% ha notato dei peggioramenti (20,4% in Italia).
- Pur di mantenere il posto di lavoro l'80,8% sarebbe disponibile fare lavori diversi da quelli usuali (71,9% in Italia) e l'81,0% accetterebbe più flessibilità negli orari e nei turni (78,0% in Italia).
- Per avere una maggiore retribuzione il 79,0% vorrebbe introdurre a livello contrattuale una maggiore flessibilità negli orari (72,8% in Italia) e il 65,5% legherebbe una parte della propria retribuzione ai risultati dell'impresa (59,4% in Italia).

- Se il titolare glielo proponesse, l'87,2% vorrebbe contribuire a realizzare innovazioni che nascano dai problemi emersi sul lavoro (81,4% in Italia) e il 56,2% contribuirebbe economicamente a finanziare le innovazioni, partecipando proporzionalmente ai risultati d'impresa (50,0% in Italia).

La soddisfazione per il proprio lavoro

- Gli aspetti di maggiore soddisfazione sul lavoro sono il fatto di sentirsi a "casa" nell'impresa in cui si opera (79,9%; 72,1% in Italia), il fatto di avere buoni amici al lavoro (78,9%; 77,8% in Italia) e di avere buone opportunità di apprendere e crescere (70,7%; 63,1% in Italia). Altri elementi di più contenuta soddisfazione ma comunque con un punteggio superiore alla metà degli interpellati, sono la percezione di essere pagato adeguatamente per il lavoro svolto (66,7%; 54,4% in Italia) e la possibilità di avere prospettive di crescita professionale (57,6%; 48,5% in Italia).
- L'indicatore di sintesi del clima aziendale (*Barometro del clima*) evidenzia come per il 70,1% dei lavoratori dell'industria metalmeccanica esso sia largamente positivo (62,1% in Italia), per 21,9% risulti incerto (22,2% in Italia) e l'8,0% sia negativo (15,7% in Italia).
- L'11,3% dei metalmeccanici sta frequentando un corso di formazione (12,1% in Italia) e il 56,2% l'ha fatto in passato (56,8% in Italia). L'83,4% ritiene che la frequenza di un corso di formazione professionale sia importante sia per sé, che per il lavoro che svolge (83,7% in Italia).
- Attualmente, l'83,1% non sta attivamente ricercando un'altra occasione di lavoro (73,2% in Italia).

Il prestigio del lavoro

- Le prime tre professioni ritenute più prestigiose sono il dirigente/manager (73,5%), l'imprenditore (66,1%) e il libero professionista (46,9%). Al fondo della classifica si collocano il contadino (5,5%) e l'operaio (4,3%).
- Il luogo di lavoro più ambito è l'ufficio pubblico (24,3%; 28,8% in Italia) e l'industria (18,4%; ma 7,8% in Italia).

Il lavoro

- La giustizia sociale sul lavoro è all'insegna della "meritocrazia". Il 59,5% ritiene giusto che i più preparati professionalmente siano più pagati degli altri (57,6% in Italia). Seguiti dai "merito-solidali" (33,5%) per i quali tutti devono avere un'adeguata preparazione professionale, ma poi ognuno deve fare da sé (36,5% in Italia). Infine, gli "egualitaristi" (7,0%; 5,9% in Italia) ritengono che tutti debbano essere pagati in modo simile, indipendentemente dalla preparazione professionale.
- Il 61,4% pensa che la collaborazione fra lavoratori e datori di lavoro sia opportuna, perché reciprocamente vantaggiosa (61,9% in Italia) e il 34,2% la vede possibile, ma solo in alcune circostanze (33,1% in Italia).
- Sotto il profilo del valore sociale dell'impresa, il 96,2% (91,6% in Italia) vede nell'azienda sia un valore sociale per il territorio, sia un bene comune dei proprietari e dei lavoratori (86,6%; 81,9% in Italia).

- Dal punto di vista della partecipazione, il 73,7% vorrebbe poter prendere parte alle decisioni dell'azienda (68,9% in Italia).

Le relazioni sul lavoro

- Il 71,5% vorrebbe che il contratto fosse in parte nazionale, ma con molta autonomia aziendale (68,8% in Italia).
- Il miglioramento delle proprie condizioni di lavoro passa attraverso la capacità e l'impegno personale sul lavoro (81,1%; 76,2% in Italia) e investendo nella formazione professionale (38,3%; 41,0 in Italia). Quindi, facendo bene il proprio lavoro in azienda (92,4%; 83,1% in Italia), assai più che partecipando alle iniziative collettive di rivendicazione (2,4%; 6,9% in Italia) o cercando migliori occasioni di lavoro (5,1%; 10,0% in Italia).

3. Il profilo dei lavoratori

Prima di addentrarsi sui temi affrontati dalla ricerca, è opportuno soffermarsi sulle caratteristiche dei lavoratori dipendenti in Italia, ponendo una particolare attenzione a quelli presenti nel comparto della metalmeccanica.

Va subito sottolineato che il panorama delle imprese metalmeccaniche è particolarmente concentrato nel Nord del Paese, con un'accentuazione nel Nord Ovest (45,5%), ed è composto soprattutto da aziende di taglia piccola (59,1%, 10-49 addetti) rispetto alla media nazionale (37,8%). Se fra le medie imprese (50-249 addetti) annoveriamo una quota analoga a quella nazionale (metalmeccanica 17,3%; Italia 17,5%), è fra quelle di dimensioni più grandi (oltre 250 addetti) che il comparto è meno popolato (7,7% metalmeccanica; 11,7% Italia). Quindi, rispetto alla media del sistema produttivo nazionale, l'industria metalmeccanica ha una maggiore diffusione nel Nord (Ovest) del Paese ed è prevalentemente composta da imprese di piccola dimensione.

I lavoratori in essa occupati presentano caratteristiche tendenzialmente simili alla media degli altri settori, tuttavia sono riscontrabili alcuni aspetti peculiari. Com'è facile attendere, la componente maschile (65,8%; 57,6% in Italia) è largamente maggioritaria. Inoltre, l'età dei dipendenti appare leggermente più schiacciata verso le fasce più adulte (46,8% oltre i 50 anni; 44,9% in Italia) e con una maggiore anzianità lavorativa (53,0% oltre 11 anni; 51,8% in Italia).

Sono sintomatici, però, altri aspetti qualitativi del profilo dei lavoratori della metalmeccanica e, in qualche modo, controintuitivi. In primo luogo, il livello di studi posseduto. Se la quota di laureati è nettamente inferiore (15,6%; 26,6% in Italia), prevalgono largamente lavoratori che portano in tasca un diploma di istruzione professionale o di istituto superiore (64,5%), un livello ben più elevato rispetto alla media degli altri settori (54,6%). In secondo luogo, più che operai generici (38,2%; 36,8% in Italia), la base occupazionale è sostenuta dalla presenza diffusa di tecnici e lavoratori specializzati (60,9%; 47,8% in Italia), mentre le figure dirigenziali costituiscono una quota marginale (0,9%; 15,4% in Italia). In terzo luogo, la grande maggioranza degli addetti della metalmeccanica (70,6%) dichiara di lavorare 40 ore alla settimana, ben più dei colleghi degli altri settori (45,3%), mentre una quota leggermente inferiore alla media supera la soglia delle 40 ore (8,7%; 11,4% in Italia). Infine, la quasi totalità è assunta con un contratto a tempo indeterminato (84,4%), quota ben più elevata rispetto alla media nazionale (73,5%), mentre i contratti a tempo determinato e le altre molteplici forme flessibili sono a più netto appannaggio delle imprese appartenenti al composito mondo dei servizi.

Dunque, il profilo prevalente dei lavoratori presenti nel comparto della metalmeccanica è caratterizzato da maschi, tendenzialmente più adulti della media dei lavoratori e con una più elevata anzianità lavorativa. Operano in imprese prevalentemente di piccola dimensione (10-49 addetti), collocate a Nord (Ovest) del Paese, e possiedono un livello di formazione superiore, disponendo di un diploma o di un'istruzione professionale. Sotto l'aspetto professionale, siamo in presenza di lavoratori con un'elevata specializzazione e di tecnici, mentre la struttura delle imprese prevede raramente figure di carattere dirigenziale.

Solo questi primi accenni sui profili dei lavoratori presenti nelle imprese metalmeccaniche, mette in discussione alcuni stereotipi o le immagini consolidate sulle aziende del comparto industriale. Lavoratori con un titolo di studio ben più elevato della media e così pure figure professionali qualificate, raccontano di imprese che – pur essendo di dimensioni contenute – hanno gradi di specializzazione elevati, dove i processi di innovazione e di upgrading hanno determinato anche uno spostamento verso l’alto delle professionalità e delle mansioni richieste.

Il profilo dei lavoratori (val. %)

	Metalmecanica	Altra Industria	Servizi	Totale Lavoratori
Genere				
Maschio	65,8	59,4	55,5	57,6
Femmina	34,2	40,6	44,5	42,4
Età				
18-34 anni	25,4	26,3	26,2	26,1
35-49 anni	27,8	31,0	28,7	29,0
Oltre 50 anni	46,8	42,7	45,1	44,9
Livello studi				
Basso	19,9	25,9	16,7	18,8
Medio	64,5	60,0	51,2	54,6
Alto	15,6	14,1	32,1	26,6
Macro Area				
Nord Ovest	45,5	35,4	23,8	28,8
Nord Est	25,3	28,7	18,2	21,0
Centro	16,7	18,8	22,8	21,3
Sud e Isole	12,5	17,1	35,2	28,9
Mansione				
Lavoro Manuale	38,2	34,6	37,2	36,8
Tecnico	60,9	54,6	43,4	47,8
Dirigente	0,9	10,8	19,4	15,4
Dimensioni d’impresa				
Fino a 9 addetti	15,9	28,9	37,3	33,0
10-49 addetti	59,1	51,5	30,2	37,8
50-249 addetti	17,3	12,1	19,0	17,5
Oltre 250 addetti	7,7	7,5	13,5	11,7
Anzianità lavorativa				
Fino a 5 anni	28,5	27,1	34,1	32,1
6-10 anni	18,5	20,6	14,4	16,1
11-20 anni	26,3	28,1	23,1	24,4
Oltre 20 anni	26,7	24,2	28,4	27,4
Media ore lavoro settimanali				
Meno 20 ore	0,9	2,8	8,6	6,5
20-39 ore	19,8	24,4	43,5	36,8
40 ore	70,6	57,0	37,2	45,3
Oltre 40 ore	8,7	15,8	10,7	11,4
Tipologia di Contratto				
A tempo indeterminato	84,4	80,9	69,5	73,5
A tempo determinato	7,2	5,7	11,4	9,8
Part-time	4,3	4,9	4,9	4,8
Altre forme flessibili	4,1	7,6	12,7	10,7
Irregolare	0,0	0,9	1,5	1,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 1.123)

4. Le condizioni di lavoro, la partecipazione e il rischio d'impresa

Negli anni è venuta crescendo un'attenzione agli ambienti e alle condizioni di lavoro. Diversi studi e ricerche hanno dimostrato come la possibilità di lavorare in situazioni salubri e accoglienti, di avere climi relazionali positivi, siano fattori che costituiscono elementi non solo gratificanti per le persone, ma anche presupposti utili a una maggiore e migliore produttività.

Ai lavoratori abbiamo proposto una serie di aspetti volti a misurare la loro percezione sui cambiamenti intervenuti nei luoghi di lavoro negli ultimi anni.

In primo luogo, si può osservare come – nonostante questi periodi siano stati contrassegnati da una forte crisi che ha intaccato il sistema produttivo – generalmente i lavoratori della metalmeccanica percepiscono una situazione di sostanziale stabilità nelle proprie condizioni di lavoro. Quasi tutti i fattori proposti, infatti, ottengono una valutazione di invariabilità superiore al 50% dei consensi. Nello stesso tempo, però, considerando gli aspetti che sono ritenuti migliorare e mettendoli a confronto con quelli che peggiorano, è possibile calcolare i saldi di opinione⁵, misura utile a valutare gli scostamenti intervenuti nelle percezioni degli interpellati.

Così facendo, possiamo individuare tre ambiti all'interno dei quali si sono registrati scostamenti nelle condizioni di lavoro percepite negli ultimi anni:

- Ambito “relazionale e gratificazione”: gli aspetti delle relazioni sociali (con i colleghi e i superiori) nei luoghi di lavoro, la realizzazione lavorativa accompagnata dalla retribuzione e da condizioni ambientali ritenute migliorate sono gli ambiti che più di altri registrano valori positivi e realizzano un saldo superiore a +20. Va sottolineato come il saldo della dimensione delle condizioni ambientali e della sicurezza raggiunga un +43,1, a segnalare l'impegno di una parte consistente delle imprese del settore nelle modifiche organizzative e ambientali, nonostante il periodo di crisi attraversato.
- Ambito “opportunità”: qui annoveriamo le dimensioni che rinviano alle possibilità di crescita per il lavoratore o, quanto meno, al mantenere la propria occupazione. In tutti e tre i casi prevalgono nettamente quanti percepiscono una situazione di stabilità. Nello stesso tempo, circa un quinto degli interpellati intravede un miglioramento. Calcolando il saldo di opinione otteniamo che i lavoratori della metalmeccanica presentano anche in questo caso valori positivi, seppure in modo inferiore al precedente ambito.
- Ambito “organizzazione”: all'interno di quest'area troviamo i fattori dell'orario di lavoro e del welfare aziendale. Si tratta degli aspetti che meno di altri in assoluto sembrano avere ottenuto variazioni negli ultimi anni. In particolare le politiche di welfare aziendale paiono avere conosciuto un peggioramento per un decimo degli intervistati. A questi si aggiungono il ritmo di lavoro e lo stress mentale legato al lavoro. Si tratta delle uniche dimensioni che ottengono un punteggio superiore fra i fattori in peggioramento che supera le valutazioni di miglioramento. Ne scaturisce un saldo che è pari a -19,0 per il ritmo di lavoro e -25,8 per lo stress mentale.

⁵ I saldi di opinione risultano dalla differenza aritmetica fra la valutazione “migliorata” e quella “peggiolata”.

I cambiamenti nelle condizioni di lavoro negli ultimi anni (metalmecanica, val. % e saldi di opinione)

		Migliorata	Rimasta uguale	Peggiorata	Saldo
Relazione e gratificazione	Condizioni ambientali/sicurezza	47,0	49,1	3,9	+43,1
	Rapporto con i colleghi	30,3	67,2	2,5	+27,8
	La sua realizzazione sul lavoro	34,4	57,9	7,7	+26,7
	Retribuzione e compensi	36,5	52,9	10,6	+25,9
	Rapporto con i superiori	26,6	69,3	4,1	+22,5
Opportunità	Possibilità di fare corsi di formazione professionale	22,8	71,0	6,2	+16,6
	Possibilità di crescita professionale	24,3	67,3	8,4	+15,9
	Stabilità del posto	24,3	64,0	11,7	+12,6
Organizzazione	Orario di lavoro	14,2	81,1	4,7	+9,5
	Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	12,4	76,3	11,3	+1,1
	Ritmi di lavoro	13,9	53,2	32,9	-19,0
	Stress mentale, psicologico	13,9	46,4	39,7	-25,8

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 1.123)

Le relazioni sociali all'interno dei luoghi di lavoro, il senso di gratificazione generato dal sentirsi realizzati e dal compenso economico, unito a condizioni ambientali e di sicurezza migliorate negli anni, sono gli aspetti che più di altri sono percepiti dai lavoratori delle aziende metalmeccaniche. Al punto che neppure la stabilità del proprio posto di lavoro – nonostante il periodo di difficoltà economica – è ritenuto essere peggiorato in modo significativo. Non tutto, però, è valutato positivamente. Il ritmo di lavoro e lo stress mentale sono le dimensioni che ben più di tutte le altre portano un segno negativo. Dunque è la componente psicologica a risentire maggiormente di quelle pressioni anche esterne connesse ai cambiamenti che si realizzano nei momenti di crisi e di incertezza. Fattori questi che incidono non positivamente sul modo di lavorare sotto l'aspetto qualitativo, rendendo le attività spesso frenetiche pur in assenza talvolta di un aumento della quantità di lavoro. Si può infatti lavorare peggio anche senza lavorare di più. Lo testimonia infatti il saldo positivo sull'orario di lavoro che è pari a +9,5.

Ma i lavoratori della metalmeccanica in che misura sono soddisfatti rispetto ai loro colleghi degli altri settori? Per offrire una panoramica delle condizioni percepite dai lavoratori in generale, concentriamo l'attenzione sui saldi di opinione. Anche la media dei lavoratori italiani riconsegna un'immagine delle condizioni percepite sul lavoro

tendenzialmente positiva. Prevalgono, come per gli occupati nella metalmeccanica, le situazioni di stabilità, ma ad ogni modo i saldi di opinione evidenziano leggeri miglioramenti nelle condizioni di lavoro. Ciò non di meno, come si può osservare, i lavoratori della metalmeccanica manifestano un sentiment complessivamente positivo in modo ben più rilevante dei loro colleghi su tutti i fattori proposti, e in particolare sulle condizioni ambientali e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (+43,1; +25,4 in Italia). Parrebbe che, su questo fronte, l'impegno delle imprese del comparto nel migliorare le strutture, sia stato rilevante e assolutamente percepito dai lavoratori. Anche gli aspetti che ottengono un punteggio negativo, come il carico di lavoro (-19,0; -29,4 in Italia) e lo stress mentale (-25,8; -36,3 in Italia), risultano meno negativi rispetto alla media.

I cambiamenti nelle condizioni di lavoro negli ultimi anni (saldi di opinione)

	Lavoratori Metalmeccanica	Totale Lavoratori
Condizioni ambientali/sicurezza	+43,1	+25,4
Rapporto con i colleghi	+27,8	+22,7
La sua realizzazione sul lavoro	+26,7	+12,7
Retribuzione e compensi	+25,9	+2,6
Rapporto con i superiori	+22,5	+14,7
Possibilità di fare formazione professionale	+16,6	+12,8
Possibilità di crescita professionale	+15,9	+8,4
Stabilità del posto	+12,5	-2,8
Orario di lavoro	+9,5	-6,8
Welfare e altre agevolazioni aziendali	+1,1	-5,5
Ritmo di lavoro	-19,0	-29,4
Stress mentale, psicologico	-25,8	-36,3

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 1.123)

La rilevazione compiuta presso un panel di imprenditori di Federmeccanica⁶ consente di mettere a confronto le opinioni dei lavoratori e dei titolari d'impresa del comparto. L'utilizzo dei saldi di opinione facilita una lettura di sintesi.

I cambiamenti nelle condizioni di lavoro negli ultimi anni (saldi di opinione)

	Lavoratori Metalmeccanica	Imprenditori Federmeccanica
Condizioni ambientali/sicurezza	+43,1	+72,3
Rapporto con i colleghi	+27,8	-
La sua realizzazione sul lavoro	+26,7	+25,7
Retribuzione e compensi	+25,9	+29,0
Rapporto con i superiori/collaboratori	+22,5	+40,0
Possibilità di fare formazione professionale	+16,6	+58,4
Possibilità di crescita professionale	+15,9	+46,6
Stabilità del posto	+12,5	+8,9
Orario di lavoro	+9,5	+5,0
Welfare e altre agevolazioni aziendali	+1,1	+26,7
Ritmo di lavoro	-19,0	-26,0
Stress mentale, psicologico	-25,8	-10,0

⁶ Trattandosi non di un campione rappresentativo degli imprenditori della categoria, ma di un panel fra i partecipanti agli organismi di Federmeccanica e ai presidenti delle associazioni territoriali, il confronto risulta puramente indicativo e non estendibile all'intero universo imprenditoriale.

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Com'è facile attendere, le opinioni degli imprenditori sui diversi fattori relativi alle condizioni di lavoro risultano generalmente più positivi, ma non mancano le convergenze di vedute. In particolare, le condizioni ambientali e di sicurezza, il rapporto con i superiori/collaboratori, la possibilità di fare dei corsi professionalizzanti e la crescita professionale, le iniziative di welfare aziendale sono le dimensioni che i titolari interpellati rilevano essere particolarmente migliorate, rispetto ai lavoratori. Pur con le cautele del caso, su queste dimensioni insiste una sorta di gap percettivo fra gli imprenditori e i lavoratori. Nello stesso tempo, esiste una sostanziale uniformità di vedute per quel che riguarda la realizzazione personale, il livello di retribuzioni, la stabilità del posto.

Per offrire una misura di sintesi, abbiamo costruito l'indicatore del "barometro del lavoro". Sommando le valutazioni delle risposte offerte ai diversi fattori, si sono così creati tre gruppi:

- **Inalterato:** il gruppo prevalente fra i lavoratori (55,2%) è quello composto da quanti, nel complesso, non hanno avvertito cambiamenti particolari nelle loro condizioni di lavoro negli ultimi anni. Affollano quest'insieme soprattutto gli occupati negli altri settori del manifatturiero (60,0%), gli operai (57,3%), chi ha più di 50 anni (57,4%).
- **Migliorato:** in questo aggregato annoveriamo coloro i quali hanno, in larga prevalenza, segnalato miglioramenti nelle condizioni di lavoro percepite. Se escludiamo il panel dei titolari d'azienda (38,1%), sono proprio i lavoratori occupati nell'industria metalmeccanica a evidenziare il risultato migliore (33,5%). Va sottolineato come a rimarcare questa opinione siano soprattutto le generazioni più giovani (31,7%, 18-34 anni) e i lavoratori professionalizzati (27,5%, tecnici).
- **Peggiorato:** è composto dai lavoratori che hanno espresso in larga prevalenza una percezione di peggioramento complessivo delle condizioni di lavoro (20,4%). In questo caso, sono di gran lunga gli occupati nei servizi e nel terziario (23,3%) a segnalare quest'idea, e con una particolare sottolineatura da parte dei lavoratori più adulti (24,5%, oltre 50 anni) e quanti hanno ruoli dirigenziali (28,8%).

Il barometro del lavoro (val. %)

	Migliorato	Inalterato	Peggiorato	Saldo
Imprenditori Federmeccanica	38,1	37,1	24,7	+13,4
Lavoratori Industria Metalmeccanica	33,5	57,8	8,7	+24,8
Lavoratori Altra Industria	21,8	60,0	18,2	+3,6
Lavoratori Servizi	23,3	53,4	23,3	0,0
Totale Lavoratori	24,4	55,2	20,4	+4,0

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Dunque, nel panorama complessivo del mondo del lavoro, gli occupati nell'industria metalmeccanica meno di altri registrano un peggioramento delle loro condizioni di lavoro negli ultimi anni, nonostante le difficoltà vissute con la crisi. Anzi, sono proprio quelli che in misura maggiore riverberano l'idea di un miglioramento, al punto che il

saldo di opinione è il più elevato in assoluto (+24,8), persino di più di quello dei titolari d'impresa (+13,4) interpellati.

I temi della flessibilità e della partecipazione sul lavoro ricorrono frequentemente nelle discussioni pubbliche, fra imprenditori e sindacalisti. Ma in che misura i lavoratori, e in particolare quelli dell'industria metalmeccanica, avvertono simili prospettive? Abbiamo proposto loro (e anche al panel degli imprenditori) alcune affermazioni al riguardo con esiti decisamente non scontati:

- La possibilità di introdurre una maggiore flessibilità negli orari, per salvaguardare il proprio posto di lavoro, è accettata dall'81,0% fra i lavoratori metalmeccanici (78,0% in Italia), soprattutto fra quelli del Centro-Nord (75,0%), i lavoratori più giovani (82,2%, 18-34 anni), gli operai (78,0%) e i tecnici (79,8%). Più tiepidi, su questo versante, appaiono invece i titolari d'impresa (51,5%) che presumibilmente vedono in questa opzione difficoltà di natura organizzative.
- Anche il cambiamento di mansione, pur di mantenere il lavoro, è accetto dai lavoratori metalmeccanici (80,8%) in misura superiore ai colleghi degli altri settori (71,9%). Ancora una volta, sono in particolare i lavoratori del Centro-Nord (73,0%) a manifestarsi più disponibili a una simile opzione, le generazioni più giovani (77,5%, 18-34 anni), chi porta in tasca un diploma (76,4%), gli operai (74,1%) e i tecnici (75,8%). Sui cambiamenti nelle mansioni svolte, il panel degli imprenditori è in linea con le opinioni dei lavoratori (80,0%).
- Un ulteriore aspetto che raccoglie una rilevante adesione è la flessibilità contrattuale negli orari e turni di lavoro per incrementare la retribuzione. In questo caso, il 79,0% dei lavoratori metalmeccanici si dichiara d'accordo, ancora una volta in misura superiore alla media nazionale dei colleghi (72,8%). I giovani (80,2%, 18-34 anni), i laureati (75,2%) sostengono maggiormente questa opzione. Che, viceversa, è osteggiata dai titolari d'impresa: solo il 33,7% sarebbe d'accordo nel sottoscrivere una simile possibilità.
- Una minore adesione, che tuttavia raccoglie comunque i due terzi dei lavoratori dell'industria metalmeccanica (65,5%; 59,4% in Italia), affronta la questione del salario in parte flessibile e legato ai risultati dell'impresa. Gli occupati nel Nord (58,3%), i lavoratori più giovani (60,0%, 18-34 anni), i laureati (59,2%) auspicherebbero una simile prospettiva. I titolari d'impresa, invece, ben più dei lavoratori sarebbero disponibili a renderli partecipi dei risultati aziendali (91,1%).

Appare sufficientemente evidente come presso i lavoratori, in particolare di quelli inseriti nelle industrie metalmeccaniche, vi siano ampie disponibilità verso i temi della flessibilità sia degli orari, così come delle mansioni e, seppure in misura leggermente inferiore, anche di una partecipazione proporzionale ai risultati economici dell'azienda. Di più, abbiamo cercato di indagare il livello di identificazione con l'impresa e la propensione al rischio che i lavoratori si potrebbero assumere. Per un verso, quasi i quattro quinti degli occupati nella metalmeccanica (87,2%, 81,4% in Italia) volentieri parteciperebbero a suggerire e realizzare innovazioni che possano nascere da idee o problemi sul lavoro.

La disponibilità e il rischio d'impresa (molto e moltissimo d'accordo; val. %)

NEL SUO LAVORO, LEI SAREBBE DISPONIBILE A:			PER MANTENERE L'OCCUPAZIONE DELLA SUA IMPRESA, LEI SAREBBE ORIENTATO A:	
Totale Lavoratori	Lavoratori Metalmeccanica		Imprenditori Federmeccanica	
78,0	81,0	Una maggiore flessibilità negli orari e turni di lavoro, pur di mantenere la Sua occupazione?	Concedere maggiore flessibilità negli orari e turni di lavoro?	51,5
71,9	80,8	A fare anche lavori diversi da quelli che fa nell'impresa, pur di mantenere la Sua occupazione?	Spostare i lavoratori in mansioni diverse da quelle per cui sono assegnati?	80,0
72,8	79,0	Una maggiore flessibilità contrattuale negli orari e turni di lavoro, per incrementare la Sua retribuzione?	Incrementare la retribuzione in cambio di una maggiore flessibilità contrattuale negli orari e turni di lavoro?	33,7
59,4	65,5	Ricevere una retribuzione in parte flessibile e proporzionale ai risultati dell'impresa?	Assegnare una retribuzione in parte flessibile e proporzionale ai risultati dell'impresa?	91,0
SE IL TITOLARE GLIELO PROPONESSE, SAREBBE DISPOSTO A:			LEI PROPORREBBE AI SUOI LAVORATORI DI:	
81,4	87,2	Partecipare attivamente nel suggerire e realizzare innovazioni che nascono da idee e problemi emersi durante il lavoro?	Partecipare attivamente nel suggerire e realizzare innovazioni che nascono da idee e problemi emersi durante il lavoro?	96,0
50,0	56,2	Partecipare al finanziamento di progetti innovativi dell'impresa in cui lavora, partecipando poi proporzionalmente ai risultati?	Partecipare al finanziamento di progetti innovativi dell'impresa in cui lavora, partecipando poi proporzionalmente ai risultati?	45,6

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

È un indice di forte identificazione col proprio lavoro e con l'impresa che trova nei laureati (84,8%), nei tecnici (85,0%) i maggiori sostenitori. Gli imprenditori (96,0%), a loro volta, paiono ben contenti di una simile prospettiva. Una maggiore cautela, invece, si palesa quando si chieda la disponibilità a partecipare anche economicamente a sviluppare progetti innovativi, ricevendone in cambio un utile. Fra gli occupati nella metalmeccanica tale quota giunge al 56,2% (50,0% in Italia) e comunque si tratta di un esito di assoluto significato che ancor più di altri narra del processo di identificazione e attaccamento che i lavoratori hanno verso l'azienda che li occupa. È una prospettiva che affascina maggiormente la componente maschile (53,1%), le generazioni più giovani (53,1%, 18-34 anni), i laureati (54,1%) e chi fa un lavoro dirigenziale (58,0%).

Per contro, tale opzione divide quasi nettamente il panel degli imprenditori interpellati e poco meno della metà fra loro (45,6%) proporrebbe ai propri collaboratori un tale coinvolgimento.

Infine, vale la pena sottolineare un aspetto che è generalmente trasversale alle dimensioni fin qui indagate: la dimensione d'impresa. La flessibilità, l'identificazione con il lavoro e l'azienda, la propensione a partecipare attivamente, sebbene in modo non univoco, tuttavia tende a svilupparsi più facilmente nelle imprese di taglia più contenuta. Non fra le micro (fino a 9 addetti), ma fra le piccole (10-49 addetti) e le medie (50-249 addetti). Dove il contatto fra imprenditori e lavoratori e il clima relazionale è più diretto o comunque ancora agilmente gestibile.

5. La soddisfazione per il proprio lavoro

Oltre alle condizioni oggettive, benché percepite, dai lavoratori, la ricerca ha sondato anche quale fosse il clima, le dimensioni soft dell'ambiente lavorativo. Si tratta di fattori immateriali, dal carattere soggettivo, ma che giocano un ruolo decisivo nella costruzione sociale degli ambienti di lavoro.

Ancora una volta, su tutti quelli proposti, l'opinione dei lavoratori in generale – e quella degli occupati nell'industria metalmeccanica in modo ancor più evidente – riverberano un sentiment generalmente positivo. Con ciò non si vuole negare l'esistenza di aree di miglioramento. Esiste, infatti, una quota variabile fra il 30 e il 40% circa di lavoratori che sulle singole opzioni proposte evidenzia una percezione di incertezza o di negatività.

La percezione del clima nell'impresa (molto e moltissimo d'accordo; val. %)

Totale Lavoratori	Lavoratori Metalmeccanica	IL CLIMA NELL'IMPRESA		Imprenditori Federmeccanica
72,1	79,9	Mi sento a "casa" all'interno dell'impresa	All'interno dell'impresa c'è un buon clima nei rapporti	70,0
77,8	78,9	Ho buoni amici al lavoro	Fra i lavoratori c'è un clima di amicizia	64,0
63,1	70,7	Al lavoro ho opportunità di apprendere e crescere	I lavoratori hanno opportunità di apprendere e crescere	90,0
64,6	69,1	Non penso di perdere il mio posto di lavoro nei prossimi mesi	Non pensano di perdere il lavoro nei prossimi mesi	65,0
57,1	69,1	Il titolare è attento alle problematiche dei lavoratori come me	Sono attento alle problematiche dei singoli lavoratori	94,0
61,4	67,7	Il titolare sa coinvolgere bene rispetto agli obiettivi che vuole raggiungere	So coinvolgerli bene rispetto agli obiettivi che voglio raggiungere	68,7
54,4	66,7	Sono pagato adeguatamente per il lavoro che svolgo	Sono pagati adeguatamente per il lavoro che svolgono	71,9
48,5	57,6	Il mio lavoro offre buone prospettive per la crescita professionale	Il loro lavoro offre buone prospettive per l'avanzamento di carriera	58,0

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Nello stesso tempo, però, è evidente come la grande maggioranza degli occupati viva l'esperienza lavorativa nell'impresa in modo positivo. Soprattutto per quello che riguarda le dimensioni relazionali, le prospettive di crescita professionali, la certezza

della stabilità del proprio lavoro. Il 79,9% fra i lavoratori della metalmeccanica si sente a “casa” nella propria impresa, il 78,9% ha buoni amici sul lavoro, il 70,7% ritiene di avere buone opportunità di crescita. È sufficiente scorrere la tabella che raccoglie gli esiti e il confronto con la media dei lavoratori per scorgere come gli occupati nel metalmeccanico risultino vivere un clima più positivo, in alcuni casi anche più di quanto non evidenzino gli stessi imprenditori interpellati.

Per ottenere un indicatore di sintesi, abbiamo sommato le valutazioni espresse dai lavoratori e dai titolari d’impresa, e costruito – assegnando adeguati punteggi – un “barometro del clima aziendale”. Sono emersi tre gruppi prevalenti:

- I “positivi” annoverano quanti hanno espresso nella quasi totalità delle opzioni proposte una valutazione positiva. Essi costituiscono l’insieme prevalente (70,1%) fra i lavoratori metalmeccanici e più elevato rispetto alla media dei colleghi degli altri settori (62,1%). È un esito che interessa prevalentemente gli occupati del Nord (64,8%), la componente maschile (65,4%), i più giovani (65,0%, 18-34 anni), chi ha un diploma scolastico (64,4%) e svolge una mansione tecnica (65,5%) e lavora in una piccola azienda (70,2%, 10-49 addetti).
- Gli “incerti”, invece, hanno messo maggiormente l’accento sulla dimensione dell’ambiguità e dell’insicurezza. Qui si raccolgono un quinto delle opinioni fra i metalmeccanici (21,9%) in misura analoga a quanto avviene fra gli altri lavoratori (22,2%). Sottolineano maggiormente questo indirizzo gli occupati del Centro (26,3%), i lavoratori senior (24,5%, oltre 50 anni), i laureati (27,0%) e chi ha un ruolo dirigenziale (29,6%) e chi è occupato nelle medie imprese (30,3%, 50-249 addetti).
- I “negativi” rappresentano l’8,0% dei lavoratori dell’industria metalmeccanica, quota di gran lunga inferiore rispetto agli occupati degli altri settori (15,7%). Sono inseriti in questo gruppo quanti nella quasi totalità dei casi hanno espresso una valutazione negativa. Tali scelte sono state fatte in misura maggiore dai lavoratori del Mezzogiorno (20,1%), dalle lavoratrici (18,3%), dagli operai (18,2%).

Quindi, oltre alla soddisfazione per le condizioni di lavoro percepite, anche il clima aziendale presenta valutazioni generalmente più che positive, in particolare fra i lavoratori dell’industria metalmeccanica.

Il barometro del clima aziendale (val. %)

	Negativo	Incerto	Positivo
Imprenditori Federmeccanica	0	10,4	89,6
Lavoratori Industria Metalmeccanica	8,0	21,9	70,1
Lavoratori Altra Industria	15,2	18,3	66,5
Lavoratori Servizi	17,3	23,3	59,3
Totale Lavoratori	15,7	22,2	62,1

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

La formazione rappresenta in misura crescente un elemento strategico sia per la crescita delle imprese, sia per la cultura generale dei lavoratori. Il nostro paese, in realtà, non ha ancora sviluppato un vero e proprio sistema di formazione continua e per gli adulti, così come in altre nazioni. Col risultato che i titoli di studio dei lavoratori italiani sono mediamente inferiori a quello degli altri occupati europei.

In quale misura i lavoratori italiani stanno frequentando, al momento dell'intervista, un corso di formazione professionale? Poco meno di un decimo fra gli interpellati (9,6%; 9,5% fra i metalmeccanici) è tornato a studiare, in questo caso in modo specifico per il proprio lavoro. Se a questi aggiungiamo che una quota marginale (1,8% fra i metalmeccanici; 2,5% in Italia) frequenta un corso, ma legato a interessi personali extra-lavorativi, possiamo sottolineare come la fotografia della formazione dei lavoratori risulti alquanto sfocata. Tuttavia, volgendo lo sguardo al passato, poco più della metà degli interpellati (56,2% fra i metalmeccanici; 56,8% in Italia), dopo aver lasciato gli studi canonici è tornato a seguire un corso. Quindi, in qualche modo circa due lavoratori su tre ha avuto la possibilità di rientrare in un percorso formativo nella sua vita lavorativa. Nello stesso tempo, però, va sottolineato come un terzo (32,5% fra i metalmeccanici; 31,1% in Italia) rimanga al di fuori di percorsi formativi professionalizzanti e, in particolare, fra gli operai (35,7%), chi ha solo l'obbligo (41,7%) ed è occupato nelle micro imprese (36,3%, fino a 9 addetti).

La frequenza attuale a corsi di formazione (val. %)

	Lavoratori Metalmeccanica	Totale Lavoratori
Sì, specifico per il mio lavoro	9,5	9,6
Sì, ma al di fuori del lavoro, su temi di interesse personale	1,8	2,5
Ora no, ma in passato sì	56,2	56,8
No, non ho mai frequentato corsi dopo aver terminato gli studi	32,5	31,1

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 1.123)

La possibilità di avvicinarsi a un'attività di formazione dipende, in buona misura, anche dalla disponibilità e dall'apprezzamento che le persone le assegnano. Dall'immagine che di essa si ha, dall'importanza che le viene assegnata. La ricerca consegna, a questo proposito, un esito decisamente positivo. Oltre la metà (57,7%) dei lavoratori metalmeccanici interpellati ritiene che un'esperienza formativa sia utile non solo per il lavoro attuale, ma anche per la propria cultura generale e le opportunità che può aprire, quota che sale al 62,0% fra i colleghi degli altri settori. Se a questi aggiungiamo un ulteriore 25,7% (21,7% in Italia) che ritiene utile la formazione per le possibilità di carriera sul lavoro attualmente svolto, complessivamente per oltre 4 lavoratori su 5 essa ha un ruolo importante nella propria vita personale e professionale. Anche gli imprenditori di Federmeccanica manifestano un medesimo orientamento, soprattutto per quel che riguarda la formazione più legata al lavoro in azienda.

L'importanza assegnata alla formazione (val. %)

Totale Lavoratori	Lavoratori Metalmeccanica	FREQUENTARE UN CORSO DI FORMAZIONE È UN'ESPERIENZA:	FAR FREQUENTARE AI SUOI DIPENDENTI UN CORSO DI FORMAZIONE È UN'ESPERIENZA:	Imprenditori Federmeccanica
62,0	57,7	Utile a livello personale in generale, anche per le opportunità che mi potrebbe dare oltre al mio lavoro attuale	<i>Utile a livello personale in generale, anche per le opportunità che potrebbe dare oltre il lavoro attuale</i>	52,0
21,7	25,7	Utile per accrescere le mie opportunità in azienda	<i>Utile per accrescere le opportunità in azienda</i>	45,0
10,0	9,2	Poco utile, non credo mi darebbe più opportunità	<i>Poco utile, non credo darebbe loro più opportunità</i>	2,0
6,3	7,3	Inutile, sarebbe solo una perdita di tempo e denaro	<i>Inutile, sarebbe solo una perdita di tempo e denaro</i>	1,0

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Specularmente al livello di identificazione con il proprio lavoro e l'azienda in cui sono occupati, abbiamo chiesto ai lavoratori se fossero alla ricerca di un'altra occasione lavorativa.

Sta cercando una migliore occasione di lavoro?

	Lavoratori	
	Metalmeccanica	Totale Lavoratori
Sì, attivamente	3,1	10,0
Sì, ma senza darmi da fare più di tanto	6,2	8,9
Attualmente no, ma in futuro ho intenzione di farlo	7,6	7,9
No	83,1	73,1

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 1.123)

La grande maggioranza fra loro (83,1%, metalmeccanici; 73,2% in Italia) al momento dell'intervista non si stava mobilitando sul mercato del lavoro e, per converso, una quota marginale (3,1% metalmeccanici; 10,0% in Italia) era attivamente alla ricerca. Infine, il 13,8% ha l'intenzione di esplorare altre opportunità (16,8% in Italia), ma solo in prospettiva. È probabile che, in questo caso, si sommino diverse componenti. Per un verso, un grado elevato di soddisfazione sul lavoro tende a frenare la ricerca attiva di altre opportunità. Per altro verso, le difficoltà di un mercato del lavoro stagnante induce a non esporsi eccessivamente. In ogni caso, i lavoratori dell'industria metalmeccanica appaiono quelli meno intenzionati a mobilitarsi alla ricerca di nuove occasioni lavorative.

6. Il prestigio del lavoro

La stratificazione delle professioni e l'importanza sociale a esse assegnate tende a mutare nel tempo ed è influenzata da un insieme di motivi. Le innovazioni intervenute nel mondo del lavoro, la presenza pervasiva delle nuove tecnologie e dei sistemi di comunicazione incidono nella costruzione delle rappresentazioni culturali legate al lavoro. Una conferma di come siano mutate le gerarchie professionali nella società è fornita dall'importanza assegnata a una lista di attività. Quale sia il prestigio che i lavoratori metalmeccanici, a prescindere dalla loro occupazione attuale, assegnino alle diverse professioni è dimostrato dalla tabella seguente. Al primo posto incontriamo la figura del dirigente/manager (73,5%) che supera quello dell'imprenditore (66,1%). A distanza incontriamo il libero professionista (46,9%) e i lavoratori del settore pubblico (40,1%). Già questi primi esiti raccontano di come (almeno nel settore della metalmeccanica) la figura manageriale abbia assunto uno status assai importante, superiore a quello dello stesso imprenditore. Ma è al fondo della classifica che incontriamo un rivolgimento importante. La figura del contadino (5,5%) e ancor più quella dell'operaio (4,3%) si collocano al livello più basso. Se pensiamo che solo fino a tutti gli anni '70 del secolo scorso la figura dell'operaio e della classe operaia costituivano un punto di riferimento centrale, nell'arco di 30 anni esse hanno conosciuto una progressiva diminuzione del loro valore sociale. Il loro status è crollato e con loro anche l'importanza del lavoro manuale. Anche presso gli stessi lavoratori metalmeccanici.

Il prestigio delle professioni (val. % e saldi di opinione)

	Superiore	Uguale	Inferiore	Saldi di opinione	
				Lavoratori Metalmeccanica	Totale Lavoratori
Dirigente/manager	73,5	21,2	5,3	+68,2	+74,6
Imprenditore	66,1	27,9	6,0	+60,1	+59,0
Libero professionista	46,9	47,5	5,6	+41,3	+37,6
Lavoratore del settore pubblico	40,1	49,7	10,2	+29,9	+25,7
Impiegato, quadro	33,4	64,0	2,6	+30,8	+20,5
Commerciante/negoziante	17,0	70,5	12,6	+4,4	+2,9
Artigiano	15,9	73,9	10,2	+5,7	-5,3
Lavoratore del settore privato	9,9	87,6	2,5	+7,4	+5,7
Contadino	5,5	56,6	37,8	-32,3	-36,0
Operaio	4,3	70,9	24,8	-20,5	-29,4

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 1.123)

Che si tratti di trasformazioni culturali trasversali a tutto il mondo del lavoro, è testimoniato dal confronto con le risposte offerte dagli occupati degli altri settori produttivi. Considerando i saldi di opinione, la gerarchia del prestigio delle professioni rimane sostanzialmente inalterata, se non per l'esito che vede le professioni ritenute "manuali" (operaio e contadino) ancor più schiacciate verso il fondo della classifica. Dunque, lo status attribuito alle diverse figure professionali è generalmente condiviso

nell'immaginario collettivo, ma accentua ulteriormente la perdita d'importanza del lavoro manuale fra quei lavoratori che afferiscono al mondo industriale.

I luoghi di lavoro preferiti (val. %)

	Lavoratori Metalmeccanica	Totale Lavoratori
Ufficio pubblico	24,3	28,8
Industria	18,4	7,8
Piccola impresa privata	14,2	14,5
Ufficio privato	8,4	8,9
Azienda agricola	4,7	5,4
Azienda artigiana	3,7	4,3
Negozi	1,5	3
Supermercato	1	1,9
Cooperativa	0,9	2,2
Nessuno di questi	22,8	23,2

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 1.123)

Una conferma a quest'ultima osservazione proviene dall'analisi dei luoghi di lavoro particolarmente preferiti. Al sommo della classifica incontriamo l'Ufficio pubblico (24,3% metalmeccanici; 28,8% in Italia), chiaro riferimento all'idea di un lavoro stabile e considerato sicuro. Quindi, in un momento di difficoltà come l'attuale, ben si può comprendere l'aspirazione dei lavoratori a ricercare un approdo lavorativo protetto. Al secondo posto, però, troviamo una divergenza negli ideali dei lavoratori. I metalmeccanici collocano l'industria (18,4%; 7,8% in Italia) quale luogo di lavoro preferito, mentre i colleghi degli altri settori prediligono la piccola impresa privata (14,5%; 14,2% metalmeccanici). In altri termini, chi già lavora in un'impresa industriale ne apprezza anche il posto: la conosce, c'investe professionalmente. Come abbiamo potuto osservare in precedenza, si sente come "a casa" propria. I lavoratori che non la conoscono vivono dello stereotipo a essa legato: di un luogo sporco, fatto di lavoro seriale e spersonalizzante. Insomma, una fabbrica di un altro periodo storico, di un'altra epoca. Frutto di rappresentazioni sociali che permangono a discapito della realtà oggettiva.

7. Il lavoro

Una vera e propria metamorfosi ha interessato l'idea di giustizia sociale legata al lavoro. Il tema del "merito" è penetrato ormai in modo rilevante presso ampie quote fra gli stessi lavoratori.

L'idea di giustizia sociale sul lavoro (val. %)

Totale Lavoratori	Lavoratori Metalmeccanica	PENSANDO AL LAVORO IN GENERALE, SECONDO LEI È PIÙ GIUSTO CHE	Imprenditori Federmeccanica
		<i>MERITOCRATICI</i>	
57,6	59,5	I più preparati professionalmente devono essere pagati più degli altri	66,3
		<i>MERITO-SOLIDALI</i>	
36,5	33,5	A tutti sia data la possibilità di una preparazione professionale, poi ognuno deve darsi da fare da sé	33,7
		<i>EGUALITARISTI</i>	
5,9	7,0	Tutti devono essere pagati in modo simile, indipendentemente dalla preparazione professionale	0

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Agli interpellati sono state proposte tre idee di giustizia sociale sul lavoro che rinviano ad altrettante opzioni culturali:

- I "meritocratici": sono il gruppo prevalente e ritengono che i più preparati professionalmente debbano essere pagati più degli altri. Il 59,5% dei metalmeccanici (57,6% in Italia) condivide questa prospettiva e, in particolare fra i lavoratori del Nord Est (62,1%), i laureati (62,8%), i tecnici (62,4%); ma è il 49,7% fra gli iscritti). Fra gli imprenditori metalmeccanici tale impostazione è condivisa da una quota leggermente superiore (66,3%), ma in modo non molto distante da quella espressa dai lavoratori.
- I "merito-solidali": in questo caso annoveriamo quanti ritengono giusto che a tutti siano date le medesime condizioni di partenza (un'adeguata preparazione professionale), poi però ciascuno si deve guadagnare le progressioni di carriera autonomamente, dandosi da fare. Un terzo dei lavoratori metalmeccanici è di quest'avviso (33,5%; 36,5% in Italia), senza che siano rintracciabili particolari differenziazioni all'interno del campione, fatto salvo una maggiore propensione fra i lavoratori delle medie imprese (41,5%, 50-249 dipendenti). Tale opinione è peraltro condivisa dal 33,7% del panel degli imprenditori di Federmeccanica.
- Gli "egualitaristi": costituisce un insieme marginale (7,0% metalmeccanici; 5,9% in Italia) ed è costituito da chi ritiene che tutti debbano essere remunerati in modo simile, indipendentemente dalla preparazione professionale. Tale indirizzo è particolarmente sostenuto, intuitivamente, da chi porta in tasca solo un titolo di studio dell'obbligo (12,5%). Va da sé, che alcuno fra gli imprenditori sia di quest'opinione.

Ciò che appare rilevante sottolineare è come sia diffusa la visione di carattere meritocratica e merito-solidale presso i lavoratori, segnalando forse più di altri aspetti la trasformazione culturale intervenuta sui temi del lavoro.

Se poi allarghiamo l'osservazione ad altri ambiti, quali il livello di condivisione del valore sociale dell'impresa e la partecipazione alla gestione della medesima, otteniamo esiti che testimoniano ancor di più quanto siano diverse le opinioni dei lavoratori rispetto al dibattito pubblico.

Che la collaborazione fra lavoratori e datori di lavoro sia opportuna è un'opinione largamente condivisa fra tutti gli interpellati. Il 61,4% dei metalmeccanici condivide quest'impostazione, in misura analoga ai colleghi di altri settori (61,9%). Chi, più di altri, è in accordo con quest'idea si trova fra i lavoratori più adulti (65,9%, oltre 50 anni), chi ha un diploma o una laurea (63,4%), è un tecnico o un dirigente (64,6%), è occupato nelle piccole imprese (65,3%, 10-49 addetti). Fra gli imprenditori tale quota raggiunge ben l'86,0%, quasi a testimoniare la necessità di condividere con i propri collaboratori gli obiettivi, i rischi e i risultati aziendali. Se a questi aggiungiamo un altro terzo degli interpellati (34,2% metalmeccanici, 33,1% in Italia), otteniamo che complessivamente oltre 9 lavoratori su 10 (95,0%) non ha atteggiamenti preclusivi a un dialogo e una collaborazione fra lavoratori e imprenditori. Tant'è che solo una quota marginale (4,4% metalmeccanici; 5,0% in Italia) valuta impossibile alcun livello di confronto a causa degli opposti interessi che contrappongono lavoratori e datori di lavoro.

I livelli di collaborazione (val. %)

Totale	Lavoratori	La collaborazione fra lavoratori e datori di	Imprenditori
Lavoratori	Metalmeccanica	lavoro è:	Federmeccanica
61,9	61,4	Opportuna, perché va a vantaggio di tutti	86,0
33,1	34,2	Possibile, ma solo in alcune circostanze	14,0
5,0	4,4	Impossibile, datori e lavoratori hanno interessi opposti	0

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

Questi esiti possono trovare una prima giustificazione nel valore associato all'impresa, nella sua dimensione simbolica e al grado di importanza a essa assegnata. L'impresa non ha solo un valore economico, ma riflette una qualità più ampia. E assolutamente condivisa dalla grande maggioranza dei lavoratori. L'azienda, infatti, è ritenuta un valore anche per il territorio in cui insiste dal 96,2% dei metalmeccanici (91,6% in Italia). Inoltre, l'86,6% (81,9% in Italia) vede l'impresa come un bene comune, tanto per i titolari, quanto per i suoi dipendenti. In altri termini, esiste un valore sociale dell'impresa largamente riconosciuto e diffuso nel mondo del lavoro. Anche quando ci spostiamo dal piano simbolico a quello più pragmatico, seppure in misura leggermente minore, riscontriamo un consenso assai simile. Chiedendo ai lavoratori se sia opportuno poter condividere il più possibile le decisioni dell'azienda ben il 73,7% dei metalmeccanici si dichiara d'accordo (68,9% in Italia). Ciò si verifica maggiormente fra gli occupati più giovani (71,1%, 18-34 anni), chi è laureato (71,4%) e ha una mansione dirigenziale (78,4%), lavora in una media impresa (74,0%, 50-249 addetti).

Qual è il suo livello di accordo con le seguenti affermazioni? (molto e moltissimo d'accordo; val. %)

	Lavoratori Metalmeccanica	Totale Lavoratori
L'azienda è un bene comune, sia dei proprietari che dei lavoratori	86,6	81,9
L'azienda è un valore anche per il territorio	96,2	91,6
I lavoratori dovrebbero poter condividere le decisioni dell'azienda	73,7	68,9

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 1.123)

Condivisione assai elevata del valore dell'impresa e diffuso auspicio a poter condividere le decisioni aziendali sono i tratti caratteristici dei lavoratori del nuovo millennio.

8. Le relazioni sul lavoro

Gli orientamenti dei lavoratori si polarizzano quando si passa ai temi di natura più squisitamente contrattuale. In primo luogo, il livello considerato più adeguato per la contrattazione è quello che mantiene una cornice nazionale su alcuni principi di fondo e poi però lascia molta autonomia a livello aziendale. Il 71,5% dei metalmeccanici sostiene quest'idea e così pure una quota analoga fra i lavoratori degli altri settori (68,8%), mentre fra gli imprenditori sale al 90,0% dei consensi. Se aggiungiamo quanti vorrebbero che il contratto si definisse esclusivamente a livello aziendale (10,5%, metalmeccanici; 11,3% in Italia; 7,0%, imprenditori) comprendiamo come l'esigenza di flessibilità normativa sia molto avvertita e appannaggio di una realtà produttiva e industriale molto variegata sul territorio nazionale. Si tratta di un orientamento diffuso trasversalmente nel campione dei lavoratori.

Secondo Lei, i contratti di lavoro dovrebbero essere decisi:

	Totale	Lavoratori	Imprenditori
	Lavoratori	Metalmeccanica	Federmeccanica
A livello esclusivamente aziendale	11,3	10,5	7,0
A livello in parte nazionale, ma con molta autonomia aziendale	68,8	71,5	90,0
A livello esclusivamente nazionale	19,8	19,8	3,0

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

La normativa contrattuale consente di definire i livelli di carriera dei lavoratori e i relativi riconoscimenti salariali, ma in che modo un lavoratore può migliorare le proprie condizioni di lavoro, attraverso quali strategie e comportamenti? È interessante osservare come i lavoratori in generale (e quelli dell'industria metalmeccanica in misura leggermente superiore) mettano l'accento sulla dimensione soggettiva. Un miglioramento della propria situazione lavorativa passa mediante un forte impegno personale (81,1% metalmeccanici; 76,2% in Italia) e l'investimento nella formazione continua (38,3% metalmeccanici; 41,0% in Italia). Aggiungendo quanti sottolineano la dimensione del saper rischiare (13,1% metalmeccanici; 11,8% in Italia) otteniamo che circa 7 lavoratori su 10 attribuiscono a sé medesimi, alle opportunità formative, alle proprie propensioni caratteriali le chance di costruire un percorso di carriera e di progressione professionale. Complessivamente meno di un terzo affida alla fortuna, al caso, alle raccomandazioni o ai titolari i propri miglioramenti. Cioè ad altri da sé. Dunque, anche sotto questo profilo emerge una forte identificazione soggettiva nel lavoro da parte degli intervistati.

Il miglioramento delle proprie condizioni dipende da... (prime due più importanti; val. %)

	Lavoratori Metalmeccanica	Totale Lavoratori
Capacità e impegno personale sul lavoro	81,1	76,2
Formazione continua	38,3	41
Fortuna, caso	32,7	31,9
Raccomandazioni	17,4	23,9
Dai capi, dal titolare	17,4	15,2
Saper rischiare	13,1	11,8

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 1.123)

Strategie per migliorare le proprie condizioni (val. %)

	Lavoratori Metalmeccanica	Totale Lavoratori	Lavoratori 1997*
Partecipando alle iniziative collettive di rivendicazione	2,4	6,9	15,7
Facendo bene il proprio lavoro in azienda	92,4	83,1	60,0
Cercando migliori occasioni di lavoro	5,1	10	24,3

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 1.123)

(*) Fonte: Fondazione Corazzin, dicembre 1997 (n. casi: 1.200)

Una conferma ulteriore proviene dall'analisi di quali comportamenti si dovrebbero tenere al lavoro in vista di un miglioramento delle condizioni. Oltre 9 lavoratori dell'industria metalmeccanica (92,4%) su 10 adotterebbero – ben più che fra i colleghi di altri settori (83,1%) – un comportamento di *loyalty*, di fedeltà nei confronti dell'organizzazione facendo bene il proprio lavoro. Viceversa solo il 2,4% (6,9% in Italia) è orientato a un atteggiamento di *voice*, di protesta partecipando alle iniziative collettive di rivendicazione. E una misura analoga (5,1% metalmeccanici; 10,0% in Italia) adotterebbe un comportamento di *exit*, di uscita dall'azienda ricercando migliori occasioni d'impiego. La soggettività nel lavoro, quindi, è un elemento che appare dominare l'orizzonte culturale dei lavoratori, e fra quelli dell'industria metalmeccanica appare ulteriormente evidenziato. E il confronto con un'analoga ricerca svolta sui lavoratori dipendenti nel 1997 evidenzia palesemente come siano mutati gli orientamenti a favore di una maggiore *loyalty* verso l'impresa.

Appendice

Nota metodologica

La popolazione oggetto di campionamento è costituita dai lavoratori dipendenti con oltre 18 anni, ripartiti per macroregione (Nord Ovest, Nord Est, Centro, Sud e Isole), settore produttivo (Industria metalmeccanica, Altra industria, Terziario), genere, età, titolo di studio.

Il campione ammonta a 1.123 casi, definito attraverso l'individuazione dei Sistemi Locali del Lavoro caratterizzati da particolari concentrazioni di imprese del settore.

Le eventuali distorsioni sono state poi bilanciate in fase di elaborazione post-rilevazione - con riferimento ai dati Istat (2014) - attraverso procedure di ponderazione che hanno tenuto in considerazione le variabili di stratificazione campionaria sopra citate.

Le interviste ai lavoratori dipendenti sono state realizzate con il sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) e CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) nel periodo 20 luglio - 3 agosto 2015, dalla società di rilevazione Questlab srl di Venezia Mestre.

L'universo degli imprenditori è composto dai componenti gli organismi di Federmeccanica e dai Presidenti delle associazioni territoriali di categoria. Il campione ammonta a 101 casi, pari al 59,4% dell'universo.

Le interviste ai lavoratori dipendenti sono state realizzate con il sistema CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing) e CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) nel periodo 20 luglio - 3 agosto 2015.

Le interviste agli imprenditori sono state realizzate con il sistema CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) nel periodo 4 agosto - 4 settembre 2015. Entrambe le rilevazioni sono state realizzate dalla società di rilevazione Questlab srl di Venezia Mestre.

Le indagini sono state progettate e realizzate da Community Media Research, per Federmeccanica. Daniele Marini ha impostato e diretto le ricerche, curato gli aspetti metodologici e l'elaborazione dei dati.

I questionari e i risultati

I LAVORATORI DIPENDENTI

Negli ultimi anni le Sue condizioni di lavoro sono migliorate, peggiorate o rimaste uguali rispetto agli aspetti che ora Le elencherò?

	Migliorata	Rimasta uguale	Peggiorata
Stabilità del posto	24,3	64,0	11,8
	16,2	64,8	19,0
Condizioni ambientali/sicurezza	47,0	49,1	3,9
	32,3	60,8	6,9
Retribuzione e compensi	36,5	52,9	10,6
	24,2	54,2	21,6
Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	12,4	76,4	11,3
	7,8	78,9	13,3
Possibilità di crescita professionale	24,3	67,3	8,4
	22,4	63,6	14,0
Stress mentale, psicologico	13,9	46,4	39,7
	10,3	43,1	46,6
Orario di lavoro	14,2	81,1	4,7
	9,8	73,6	16,6
Possibilità di fare corsi di formazione professionale	22,8	70,9	6,2
	23,3	66,2	10,5
Rapporto con i superiori	26,6	69,3	4,1
	22,6	69,5	7,9
Rapporto con i colleghi	30,3	67,2	2,5
	28,8	65,1	6,1
La sua realizzazione sul lavoro	34,4	58,0	7,7
	28,0	56,7	15,3
Ritmi di lavoro	13,9	53,2	32,9
	11,2	48,2	40,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Legenda:

Lavoratori Metalmeccanici
Totale Lavoratori

Nel Suo lavoro, Lei sarebbe disponibile a: (molto e moltissimo d'accordo)

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Una maggiore flessibilità negli orari e turni di lavoro, pur di mantenere la Sua occupazione?	81,0	78,0
A fare anche lavori diversi da quelli che fa nell'impresa, pur di mantenere la Sua occupazione?	80,8	71,9
Una maggiore flessibilità contrattuale negli orari e turni di lavoro, per incrementare la Sua retribuzione?	79,8	72,8
Ricevere una retribuzione in parte flessibile e proporzionale ai risultati dell'impresa?	65,5	59,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Se il titolare glielo proponesse, sarebbe disposto a: (molto e moltissimo d'accordo)

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Partecipare attivamente nel suggerire e realizzare innovazioni che nascono da idee e problemi emersi durante il lavoro?	87,2	81,4
Partecipare al finanziamento di progetti innovativi dell'impresa in cui lavora, partecipando poi proporzionalmente ai risultati?	56,2	50,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Ora Le sottoporro una serie di affermazioni. Per ognuna di queste mi indichi il Suo grado di accordo: (molto e moltissimo d'accordo)

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Non penso di perdere il mio posto di lavoro nei prossimi mesi	69,1	64,6
Sono pagato adeguatamente per il lavoro che svolgo	66,7	54,4
Il titolare sa coinvolgere bene rispetto agli obiettivi che vuole raggiungere	67,7	61,4
Il mio lavoro offre buone prospettive per la crescita professionale	57,6	48,5
Mi sento "a casa" all'interno dell'impresa	79,9	72,1
Al lavoro ho opportunità di apprendere e crescere	70,7	63,1
Ho buoni amici al lavoro	78,9	77,8
Il titolare è attento alle problematiche dei lavoratori come me	69,1	57,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Attualmente sta frequentando un corso di formazione?

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Sì, specifico per il mio lavoro	9,5	9,6
Sì, ma al di fuori del lavoro, su temi di interesse personale	1,8	2,5
Ora no, ma in passato sì	56,2	56,8
No, non ho mai frequentato corsi dopo aver terminato gli studi	32,5	31,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Lei ritiene che frequentare un corso di formazione sia un'esperienza:

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Utile a livello personale in generale, anche per le opportunità che mi potrebbe dare oltre al mio lavoro attuale	57,7	62,0
Utile per accrescere le mie opportunità in azienda	25,7	21,7
Poco utile, non credo mi darebbe più opportunità	9,2	10,0
Inutile, sarebbe solo una perdita di tempo e denaro	7,3	6,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Sta cercando una migliore occasione di lavoro?

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Sì, attivamente	3,1	10,0
Sì, ma senza darmi da fare più di tanto	6,2	8,9
Attualmente no, ma in futuro ho intenzione di farlo	7,6	7,9
No	83,1	73,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Rispetto alla Sua occupazione attuale, Lei ritiene che le seguenti professioni godano di un prestigio superiore, uguale o inferiore alla Sua?

	Inferiore	Uguale	Superiore
Artigiano	10,2	73,9	15,9
	23,1	59,1	17,8
Operaio	24,8	70,9	4,3
	35,2	59,0	5,8
Impiegato, quadro	2,6	64,0	33,4
	7,1	65,3	27,6
Dirigente	5,3	21,2	73,5
	3,0	19,4	77,6
Commerciante/negoziante	12,6	70,5	17,0
	18,2	60,7	21,1
Libero professionista	5,6	47,5	46,9
	8,0	46,4	45,6
Imprenditore	6,0	27,9	66,1
	4,9	31,2	63,9
Contadino	37,8	56,6	5,5
	44,5	47,0	8,5
Lavoratore del settore privato	2,5	87,6	9,9
	9,3	75,7	15,0
Lavoratore del settore pubblico	10,2	49,7	40,1
	10,6	53,1	36,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Legenda:

Lavoratori Metalmeccanici
Totale Lavoratori

Se Lei potesse scegliere, tra questi luoghi di lavoro dove preferirebbe lavorare?

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Ufficio privato	8,4	8,9
Negoziato	1,5	3,0
Ufficio pubblico	24,3	28,8
Azienda artigiana	4,7	4,3
Industria	18,4	7,8
Cooperativa	0,9	2,2
Piccola impresa privata	14,2	14,5
Azienda agricola	4,7	5,4
Supermercato	1,0	1,9
Nessuno di questi/non sa/non risponde (non leggere)	22,8	23,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Pensando al lavoro in generale, secondo Lei è più giusto che...

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
I più preparati professionalmente debbano essere pagati di più degli altri	59,5	57,6
A tutti sia data la possibilità di una preparazione professionale, poi ognuno deve darsi da fare da sé	33,5	36,5
Tutti debbano essere pagati in modo simile, indipendentemente dalla preparazione professionale	7,0	5,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Si parla molto della collaborazione tra i lavoratori e i datori di lavoro. Secondo Lei la collaborazione è:

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Opportuna, perché va a vantaggio di tutti	61,4	61,9
Possibile, ma solo in alcune circostanze	34,2	33,1
Impossibile, perché datori di lavoro e lavoratori hanno interessi opposti	4,4	5,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Qual è il suo livello di accordo con le seguenti affermazioni? (molto e moltissimo d'accordo)

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
L'azienda è un bene comune, sia dei proprietari che dei lavoratori	86,6	81,9
L'azienda è un valore anche per il territorio	96,2	91,6
I lavoratori dovrebbero poter condividere le decisioni dell'azienda	73,7	68,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Ritiene che i lavoratori come Lei migliorino le proprie condizioni:

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Partecipando alle iniziative sindacali	2,4	6,9
Facendo bene il proprio lavoro in azienda	92,4	83,1
Cercando migliori occasioni di lavoro	5,1	10,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Sulla base della Sua esperienza, la carriera lavorativa dipende prevalentemente da: (prime due risposte più importanti)

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Capacità e impegno personale sul lavoro	81,1	76,2
Raccomandazioni	17,4	23,9
Saper rischiare	13,1	11,8
Fortuna, caso	31,9	31,9
Dai capi, dal titolare	17,4	15,2
Formazione continua	38,3	41,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Secondo Lei, i contratti di lavoro dovrebbero essere decisi:

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
A livello esclusivamente aziendale	10,5	11,3
A livello in parte nazionale, ma con molta autonomia aziendale	71,5	68,9
A livello esclusivamente nazionale	19,8	19,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Area geografica

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Nord Ovest	45,5	28,8
Nord Est	25,3	21,0
Centro	16,7	21,3
Sud e Isole	12,5	28,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Genere:

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Maschio	65,8	57,6
Femmina	34,2	42,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Quanti anni ha?

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
18-34 anni	25,4	26,1
35-49 anni	27,8	29,0
Oltre 50 anni	46,8	44,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Livello studio

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Basso	19,9	18,8
Medio	64,6	54,6
Alto	15,6	26,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Mansione

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Lavoratore manuale	38,2	36,8
Lavoratore tecnico, specializzato	60,9	47,8
Lavoratore dirigenziale, intellettuale	0,9	15,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Quante persone lavorano nell'impresa dove è occupato?

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Fino a 9 dip.	15,9	33,0
10-49 dip.	59,0	37,9
50-249 dip.	17,3	17,5
Oltre 250 dip.	7,7	11,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Da quanti anni lavora per la sua azienda?

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Fino a 5 anni	26,5	32,1
6-10 anni	18,5	16,1
11-20 anni	26,3	24,4
Oltre 20 anni	26,6	27,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Il contratto del suo lavoro (quello unico o il principale) è:

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
A tempo indeterminato	84,4	73,5
A tempo determinato	7,2	9,8
Tempo parziale, part-time	4,3	4,8
Apprendistato/formazione lavoro	1,2	0,8
Intermittente	0	1,3
Somministrazione	0	0,2
Accessorio	0	0,7
Stage, tirocinio	1,2	0,9
Senza un contratto (irregolare, in nero)	0	1,2
Altro	1,7	6,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Nell'ultimo mese, quante ore ha lavorato mediamente alla settimana (ore straordinarie comprese)?

	Lavoratori Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Meno di 20 ore	0,9	6,5
21-39 ore	19,8	36,8
40 ore	70,6	45,3
Oltre 40 ore	8,7	11,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

Settore

Industria	31,4
<i>di cui metalmeccanica</i>	42,8
Servizi	68,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, agosto 2015 (n. casi: 1.123)

IL PANEL DI IMPRENDITORI DI FEDERMECCANICA

Negli ultimi anni le condizioni di lavoro nell'impresa sono migliorate, peggiorate o rimaste uguali?

	Peggiorata	Rimasta uguale	Migliorata
Stabilità del posto	22,8	45,5	31,7
Condizioni ambientali/sicurezza	1,0	25,7	73,3
Retribuzione e compensi	8,0	55,0	37,0
Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	5,0	63,3	31,7
Possibilità di crescita professionale	5,9	41,6	52,5
Stress mentale, psicologico	28,0	54,0	18,0
Orario di lavoro	6,9	81,2	11,9
Possibilità di fare corsi di formazione professionale	3,0	35,6	61,4
Rapporto con i suoi collaboratori	7,0	46,0	47,0
La sua realizzazione sul lavoro	13,9	46,5	39,6
Ritmi di lavoro	40,0	46,0	14,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 101)

Per mantenere l'occupazione della Sua impresa, Lei sarebbe orientato a: (molto e moltissimo)

Concedere maggiore flessibilità negli orari e turni di lavoro?	51,5
Spostare i lavoratori in mansioni diverse da quelle per cui sono assegnati?	80,0
Incrementare la retribuzione in cambio di una maggiore flessibilità contrattuale negli orari e turni di lavoro?	33,7
Assegnare una retribuzione in parte flessibile e proporzionale ai risultati dell'impresa?	91,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 101)

Lei proporrebbe ai Suoi lavoratori di: (molto e moltissimo)

Partecipare attivamente nel suggerire e realizzare innovazioni che nascono da idee e problemi emersi durante il lavoro?	96,0
Partecipare al finanziamento di progetti innovativi dell'impresa in cui lavora, partecipando poi proporzionalmente ai risultati?	45,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 101)

Ora Le sottoporro una serie di affermazioni sui Suoi collaboratori. Per ognuna di queste mi indichi il Suo grado di accordo: (molto e moltissimo)

Non pensano di perdere il lavoro nei prossimi mesi	65,0
Sono pagati adeguatamente per il lavoro che svolgono	71,9
So coinvolgerli bene rispetto agli obiettivi che voglio raggiungere	68,7
Il lavoro offre buone prospettive per la crescita professionale	58,0
All'interno dell'impresa c'è un buon clima nei rapporti	70,0
I lavoratori hanno opportunità di apprendere e crescere	90,0
Fra i lavoratori c'è un buon clima di amicizia	64,0
Sono attento alle problematiche dei singoli lavoratori	94,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 101)

Lei ritiene che far frequentare i suoi dipendenti un corso di formazione sia un'esperienza:

Utile a livello personale in generale, anche per le opportunità che mi potrebbe dare oltre al mio lavoro attuale	52,0
Utile per accrescere le mie opportunità in azienda	45,0

Poco utile, non credo mi darebbe più opportunità	2,0
Inutile, sarebbe solo una perdita di tempo e denaro	1,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 101)

Pensando al lavoro in generale, secondo Lei è più giusto che...

I più preparati professionalmente debbano essere pagati di più degli altri	66,3
A tutti sia data la possibilità di una preparazione professionale, poi ognuno deve darsi da fare da sé	33,7
Tutti debbano essere pagati in modo simile, indipendentemente dalla preparazione professionale	0,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 101)

Si parla molto della collaborazione tra i lavoratori e i datori di lavoro. Secondo Lei la collaborazione è:

Opportuna, perché va a vantaggio di tutti	86,0
Possibile, ma solo in alcune circostanze	14,0
Impossibile, perché datori di lavoro e lavoratori hanno interessi opposti	0,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 101)

Secondo Lei, i contratti di lavoro dovrebbero essere decisi:

A livello esclusivamente aziendale	7,0
A livello in parte nazionale, ma con molta autonomia aziendale	90,0
A livello esclusivamente nazionale	3,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, settembre 2015 (n. casi: 101)