

**MOL
MONITOR SUL LAVORO**

I LAVORATORI, IL CONTRATTO, LA FORMAZIONE E IL WELFARE

Daniele Marini

**COLLANA OSSERVATORI N. 5
MARZO 2016**

PROMOSSO DA



FEDERMECCANICA

Sommario

- 1. Lavoratori “(r)innovatori cauti”**
- 2. I risultati in sintesi**
- 3. Il profilo dei lavoratori**
- 4. Le condizioni di lavoro e il clima in azienda**
- 5. La formazione**
- 6. Il contratto e il welfare**

Appendice

Nota metodologica

I questionari e i risultati: lavoratori e imprenditori FEDMEC

1. Lavoratori “(r)innovatori cauti”

La stagione dei rinnovi contrattuali tendenzialmente è caratterizzata da una forte variabilità. E talvolta da burrasche. Negli anni recenti si sono conosciuti momenti di tensione sicuramente inferiori a quelli vissuti nel secolo scorso, tuttavia non sono mancate novità di rilievo: accordi sottoscritti separatamente dalle organizzazioni sindacali, non applicazione da parte di imprese dei contratti nazionali e ridefinizione di quello aziendale, imprese che sperimentano nuove modalità negoziali, l’ingresso e l’espansione del welfare aziendale. Insomma, seppure in ordine sparso, ciò non di meno si sta assistendo a una ricerca di nuove modalità e di nuovi assetti nelle relazioni sindacali e industriali.

Sotto questo profilo, Federmeccanica nei mesi recenti ha proposto alle organizzazioni dei lavoratori un percorso nuovo. Non si sta discutendo di un rituale “rinnovo” del contratto, ma di un suo “rinnovamento”. Non si tratta solo di una modifica lessicale, ma di qualcosa di più profondo e radicale: la ricerca e l’affermazione di un nuovo paradigma nella relazione fra impresa e lavoratori. Tale impostazione nasce dalle trasformazioni profonde intervenute in questi anni che stanno portando a un totale ripensamento del modo di fare e gestire un’impresa, a fronte di una metamorfosi dello scenario competitivo globale dominato dall’incertezza.

Ora, non si tratta solo di cambiare i meccanismi che regolano i rapporti economici impresa-lavoratore, già di per sé complicato. Ma a ciò si aggiunge un’altra prova: mutare la relazione. In altri termini, siamo di fronte a una sfida di natura culturale, del modo di intendere l’impresa, i rapporti al suo interno, la centralità della persona, il valore sociale dell’impresa medesima.

La seconda rilevazione del MOL (Monitor sul Lavoro) dopo aver affrontato le trasformazioni nelle culture del lavoro¹, ha sondato se e in che misura l’impostazione del “rinnovamento” contrattuale incontra anche le attese dei lavoratori.

L’esito complessivo mette in luce un mondo del lavoro attento alle trasformazioni e, in questo senso, si può sottolineare come una parte maggioritaria fra gli occupati si dimostri “(r)innovatore”, aperto alle novità introdotte dalla proposta contrattuale di Federmeccanica. Il legare una parte dello stipendio alla produttività, piuttosto che definire un salario minimo nazionale lasciando la negoziazione a livello aziendale, sono alcune delle dimensioni che incontrano grande favore all’interno della platea dei lavoratori. Così come il superamento delle forme di automatismo negli incrementi retributivi e di inquadramento professionale, la revisione dei profili professionali, piuttosto che la centralità assegnata alla formazione professionale.

Nello stesso tempo, tuttavia, si deve osservare come vi siano elementi di parziale contraddizione nel momento in cui pur affermandosi il collegamento tra i salari e i risultati aziendali, non si ritiene che gli incrementi debbano essere riconosciuti dopo la chiusura del bilancio aziendale.

¹ D. Marini, *Fuori classe. Lavoratori e rappresentazioni del lavoro*, Collana Osservatori n. 5, Milano-Treviso, Community Media Research, 2015.

Si palesa quindi una non piena conoscenza dei processi aziendali e delle modalità attraverso le quali rendere operativo un principio largamente condiviso: “per avere un salario maggiore bisognerebbe collegarne una quota alla produttività aziendale”.

Il permanere di uno stato di incertezza generale derivante da un quadro economico non ancora in stabile ripresa che si è riverberato nelle aziende anche in virtù del altalenante andamento dei processi di riorganizzazione ha probabilmente inciso sulle percezioni nelle condizioni di lavoro e dal clima aziendale. Le valutazioni degli occupati intervistati segnalano in larga prevalenza percezioni positive, ma in calo rispetto alla precedente rilevazione del 2015.

Vi è poi un altro aspetto che può alterare le percezioni dei lavoratori: l’effettiva conoscenza dei meccanismi di tassazione del salario e le recenti novità legate alle agevolazioni sul welfare aziendale. Tre interpellati su quattro ha una corretta nozione dei meccanismi di tassazione sugli aumenti salariali in busta paga. E più della metà non ha la consapevolezza dei vantaggi fiscali legati agli investimenti nelle forme di welfare aziendale. Il “rinnovamento” contrattuale, infatti, propone che gli incrementi salariali non avvengano solo sotto il profilo strettamente monetario, ma possano conoscere anche nuove declinazioni che consentano, nel contempo, risparmi all’impresa e vantaggi economici ai lavoratori (anche maggiori rispetto al salario monetario). Su questi aspetti la conoscenza dei lavoratori appare assai lacunosa. Inoltre, e di conseguenza, ancora una quota relativamente minoritaria (circa il 25%) considera la previdenza complementare piuttosto che l’assistenza sanitaria integrativa come forme di investimento. Dunque, esiste un deficit di conoscenza e una scarsa consapevolezza sui vantaggi delle forme del welfare aziendale.

I lavoratori dimostrano una significativa attenzione e una tensione positiva verso il “rinnovamento” contrattuale. Sotto questo profilo sono dei “(r)innovatori”. Una parte fra essi, però, mostra un orientamento ispirato alla “cautela”, ha necessità di essere accompagnato nel passaggio da un sistema di relazioni sindacali tradizionale a uno nuovo, poiché il clima di incertezza e di insicurezza economica frena la propensione a cambiare.

Dunque, realizzare un cambiamento di paradigma nelle relazioni fra impresa e lavoratori non può fermarsi alla mera riscrittura dei meccanismi regolativi dei contratti, ma – se vuole effettivamente sedimentare un mutamento – necessita di alcune azioni strategiche: aiutare (lavoratori e imprenditori) a comprendere e interpretare le dinamiche del nuovo contesto competitivo; informare diffusamente sulle innovazioni legate al contratto e ai sistemi di welfare; motivare i lavoratori alle finalità e ai valori dell’impresa; coinvolgere, tanto i lavoratori quanti gli imprenditori, nella realizzazione di un percorso di metamorfosi nelle relazioni.

2. I risultati in sintesi

La ricerca realizzata da Community Media Research e promossa da Federmeccanica ha coinvolto un campione di 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 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 nel primo trimestre del 2016.

Il profilo dei lavoratori metalmeccanici

- il profilo prevalente dei lavoratori presenti nel comparto della metalmeccanica è caratterizzato da maschi (68,6%; 57,6% in Italia), tendenzialmente più adulti della media dei lavoratori (36,0%, 35-49 anni; 29,0% in Italia) e con una più elevata anzianità lavorativa (59,9% oltre 11 anni; 52,9% in Italia).
- Operano in imprese prevalentemente di piccola dimensione (37,3%, 10-49 addetti; 31,2% in Italia), collocate a Nord Ovest (47,3%) del Paese, e possiedono un livello di formazione superiore, disponendo di un diploma o di un'istruzione professionale (57,5%; 52,8% in Italia).
- Sotto l'aspetto professionale, siamo in presenza di lavoratori con un'elevata specializzazione e di tecnici (61,7%; 51,3% in Italia), mentre la struttura delle imprese prevede raramente figure di carattere dirigenziale (5,8%; 12,0% in Italia).
- L'orario di lavoro settimanale per il 61,0% è mediamente di 40 ore (38,6% in Italia) e hanno un contratto di lavoro a tempo indeterminato nell'84,0% dei casi (69,4% in Italia).

Le condizioni di lavoro e il clima in azienda

- Gli aspetti che i lavoratori metalmeccanici ritengono siano maggiormente migliorati negli ultimi anni sono le condizioni ambientali e di sicurezza (41,7%), la propria realizzazione sul lavoro (37,9%), le possibilità di crescita professionale (37,3%) e le retribuzioni (35,0%).
- Per contro i fattori peggiorati risultano essere il carico di lavoro (36,9%) e lo stress mentale (41,8%).
- L'indicatore di sintesi delle condizioni di lavoro (*Barometro del lavoro*) dimostra che per il 35,6% degli occupati nell'industria metalmeccanica le condizioni di lavoro sono migliorate negli ultimi anni (33,0% in Italia), il 46,1% non ha rilevato significativi scostamenti (46,0% in Italia) e il 18,3% ha notato dei peggioramenti (21,0% in Italia).
- Gli aspetti di maggiore soddisfazione sul lavoro sono il fatto di avere buoni amici al lavoro (76,5%; 77,4% in Italia), di avere buone opportunità di apprendere e crescere (67,6%; 62,5% in Italia) e di sentirsi a "casa" all'interno dell'impresa (65,4%; 70,7% in Italia). Gli aspetti che meno offrono soddisfazione sono la percezione di essere pagato adeguatamente per il lavoro svolto (54,2%; 43,9% in Italia), la possibilità di avere prospettive di crescita professionale (52,1%; 46,2% in Italia) e la certezza di non perdere il proprio posto di lavoro (49,6%; 51,1% in Italia).

- L'indicatore di sintesi del clima aziendale (*Barometro del clima*) evidenzia come per il 57,9% dei lavoratori dell'industria metalmeccanica esso sia largamente positivo (52,7% in Italia), per 21,8% risultati incerto (25,2% in Italia) e il 20,4% sia negativo (22,4% in Italia).

La formazione

- Il 14,6% dei metalmeccanici sta frequentando un corso di formazione (14,2% in Italia) e il 56,7% l'ha fatto in passato (58,4% in Italia).
- Il 90,2% ritiene che la formazione sia utile per fare il proprio lavoro (85,8% in Italia), l'86,2% sia indispensabile per la carriera professionale (79,1% in Italia) e anche al di là del lavoro svolto (85,1%; 83,9% in Italia). Per il 71,5% è un diritto soggettivo (71,9% in Italia).
- Il 60,8% sarebbe disposto a frequentare un corso di formazione dopo l'orario di lavoro (63,5% in Italia).
- Il 62,8% ritiene che nella sua azienda si faccia un'attività formativa sufficiente e più che sufficiente (61,4% in Italia).

Il contratto e il welfare

- Circa tre lavoratori su quattro (73,8%; 74,7% in Italia) sono consapevoli correttamente che un eventuale aumento in busta paga sia tassato alla fonte.
- È minoritaria (42,8%; 45,0%, in Italia) la quota di occupati che ritiene l'investimento del salario nell'assistenza sanitaria integrativa generatore di benefici economici e, indirettamente, sulla salute propria e dei familiari.
- Impegnare denaro nella previdenza complementare al fine di ottenere in futuro una pensione più elevata è visto con favore dal 48,3% dei metalmeccanici (49,2% in Italia).
- A fronte di un aumento di salario, quasi tre quarti fra i lavoratori (72,6% metalmeccanici, 74,2% in Italia) opta per riceverlo tutto in busta paga, mentre il restante quarto (27,4% metalmeccanici, 25,8% in Italia) auspicherebbe poterlo investire – in diversa misura – nel welfare aziendale.
- I tre quarti degli occupati nella metalmeccanica (74,9%, 71,8% in Italia) ritiene che il proprio datore di lavoro o la dirigenza fornisca informazioni sull'andamento economico dell'azienda tutto sommato in modo trasparente.
- Poco meno della metà fra i metalmeccanici (44,2%) ritiene che gli aumenti di salario debbano essere decisi dopo la chiusura del bilancio aziendale (42,0% in Italia).
- Il tema del salario minimo definito a livello nazionale e la maggiore libertà di negoziazione su scala aziendale è approvata dal 70,6% dei lavoratori metalmeccanici (78,2% in Italia) e il 60,7% sarebbe d'accordo nell'agganciare una quota dell'aumento di salario all'aumento di produttività (67,3% in Italia).
- L'indice di "innovazione contrattuale" è costituito da tre profili: gli "innovatori" (quanti in prevalenza si sono mostrati in accordo con le proposte del "rinnovo" contrattuale proposto da Federmeccanica) sono il 42,1% fra i metalmeccanici (41,8% in Italia); i "conservatori" (manifestano una prevalente contrarietà alle innovazioni proposte) sono fra i metalmeccanici (35,8%; 42,1% in Italia); gli "incerti" (evidenziano prospettive divergenti) sono il 16,1% fra i lavoratori (22,1%, metalmeccanici).

- La maggioranza degli interpellati, e in particolare fra i metalmeccanici (52,8%, 46,6% in Italia) intravede nel rapporto diretto col titolare la modalità più efficace per ottenere delle migliorie nelle proprie condizioni di lavoro.
- Poco più della metà fra i lavoratori interpellati (52,0%; 55,9%, metalmeccanici) auspicherebbe che la firma di un contratto avvenisse con un consenso fra tutte le parti sociali coinvolte. Mentre, viceversa, il 48,0% (44,1%, metalmeccanici) spingerebbe affinché si siglasse con chi ci sta.
- Se la maggior parte dei lavoratori (45,4%; 45,7%, metalmeccanici) ritiene che le parti sociali dovrebbero discutere a oltranza fino ad arrivare a un accordo, la maggioranza si divide a sua volta in due opzioni dal peso quasi analogo. Da un lato, circa un quarto degli interpellati (26,7%; 29,7%, metalmeccanici) ritiene che non si debba per forza trovare un accordo e sarebbe meglio puntare subito sulla contrattazione aziendale. Dall'altro lato, si invoca l'intervento del Governo (27,9%; 24,6%, metalmeccanici).
- Per i quattro quinti dei lavoratori (81,9%; 78,1%, metalmeccanici) le attuali figure professionali devono essere aggiornate e addirittura cambiate radicalmente perché non rispecchiano più l'attuale struttura professionale.
- Gli scatti retributivi e di inquadramento professionali non possono essere più connessi alla sola anzianità lavorativa, dunque aggiornati automaticamente (33,9%; 31,9%, metalmeccanici), ma devono essere commisurati alla professionalità raggiunta (66,7%; 68,1%, metalmeccanici).
- I permessi retribuiti devono maturare ed essere assegnati non più in modo indistinto (33,9%; 39,7%, metalmeccanici) fra tutti i lavoratori, ma vanno distribuiti in base alle ore di lavoro effettivamente realizzate (66,1%; 60,3%, metalmeccanici).

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 (47,3%), ed è composto soprattutto da aziende di taglia piccola (37,3%, 10-49 addetti) rispetto alla media nazionale (31,2%).

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 (68,6%; 57,6% in Italia) è largamente maggioritaria. Inoltre, l'età dei dipendenti appare leggermente più schiacciata verso le fasce centrali (36,0%, 35-49 anni; 29,0% in Italia) e con una maggiore anzianità lavorativa (59,9% oltre 11 anni; 52,9% 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 (14,3%; 29,9% in Italia), prevalgono largamente lavoratori che portano in tasca un diploma di istruzione professionale o di istituto superiore (57,5%), un livello più elevato rispetto alla media degli altri settori (52,8%). In secondo luogo, più che operai generici (32,5%; 36,7% in Italia), la base occupazionale è sostenuta dalla presenza diffusa di tecnici e lavoratori specializzati (61,7%; 51,3% in Italia), mentre le figure dirigenziali costituiscono una quota marginale (5,8%; 12,0% in Italia). In terzo luogo, la grande maggioranza degli addetti della metalmeccanica (61,0%) dichiara di lavorare 40 ore alla settimana, ben più dei colleghi degli altri settori (38,6%), mentre una quota leggermente superiore alla media supera la soglia delle 40 ore (13,7%; 12,1% in Italia). Infine, la quasi totalità è assunta con un contratto a tempo indeterminato (84,0%), quota ben più elevata rispetto alla media nazionale (69,4%), 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. %)

	Metalmeccanici	Altra Industria	Servizi	Totale Lavoratori
Genere				
Maschio	68,6	63,9	53,8	57,6
Femmina	31,4	36,1	46,2	42,4
Età				
18-34 anni	25,7	28,4	25,6	26,1
35-49 anni	36,0	23,5	29,1	29,0
Oltre 50 anni	38,3	48,1	45,3	44,9
Livello studi				
Basso	28,2	30,8	11,7	17,3
Medio	57,5	55,7	51,2	52,8
Alto	14,3	13,5	37,1	29,9
Macro Area				
Nord Ovest	47,3	38,8	22,7	28,8
Nord Est	25,4	21,4	20,1	21,0
Centro	8,9	17,2	24,6	21,3
Sud e Isole	18,4	22,5	32,6	28,9
Mansione				
Lavoro Manuale	32,5	37,1	37,4	36,7
Tecnico	61,7	49,2	50,0	51,3
Dirigente	5,8	13,7	12,6	12,0
Dimensioni d'impresa				
Fino a 9 addetti	23,6	44,3	32,5	33,5
10-49 addetti	37,3	34,1	29,4	31,2
50-249 addetti	22,7	14,7	24,0	22,1
Oltre 250 addetti	16,3	6,8	14,2	13,1
Anzianità lavorativa				
Fino a 5 anni	22,7	32,1	34,2	32,4
6-10 anni	17,4	15,8	14,0	14,7
11-20 anni	30,9	30,7	24,6	26,5
Oltre 20 anni	29,0	21,3	27,2	26,4
Media ore lavoro settimanali				
Meno 20 ore	3,9	5,9	7,5	6,7
20-39 ore	21,4	31,3	49,5	42,5
40 ore	61,0	48,9	31,8	38,6
Oltre 40 ore	13,7	13,9	11,3	12,1
Tipologia di Contratto				
A tempo indeterminato	84,0	67,2	67,3	69,4
A tempo determinato	5,8	9,2	9,4	8,9
Part-time	1,6	4,4	4,1	3,8
Altre forme flessibili	6,2	13,9	15,6	14,1
Irregolare	2,4	5,3	3,6	3,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

4. Le condizioni di lavoro e il clima in azienda

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 opinione², 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 +15. Va sottolineato come il saldo della dimensione delle condizioni ambientali e della sicurezza raggiunga un +35,2, 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 fare corsi di formazione professionale per il lavoratore o, quanto meno, al mantenere la propria occupazione. In ambedue i casi prevalgono 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 alla precedente area.
- Ambito “organizzazione”: all'interno di questo raggruppamento troviamo i fattori dell'orario di lavoro e del welfare aziendale, del carico di lavoro e dello stress. Si tratta degli aspetti che meno di altri in assoluto sembrano avere ottenuto variazioni negli ultimi anni o addirittura hanno subito un netto peggioramento. Ne scaturisce un saldo che è pari a -24,7 per il carico di lavoro e -36,3 per lo stress mentale. Inoltre, in particolare le politiche di welfare aziendale paiono avere conosciuto un peggioramento per circa un decimo degli intervistati.

² I saldi di opinione risultano dalla differenza aritmetica fra la valutazione “migliorata” e quella “peggiorata”.

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

	Peggiorata	Rimasta uguale	Migliorata	Saldo	
Relazione e gratificazione	Condizioni ambientali/sicurezza	6,5	51,8	41,7	+3 5,2
	La sua realizzazione sul lavoro	14,4	47,7	37,9	+2 3,5
	Possibilità di crescita professionale	19,6	43,2	37,3	+1 7,7
	Retribuzione e compensi	15,4	49,6	35,0	+1 9,6
	Rapporto con i colleghi	7,6	59,4	33,1	+2 5,5
	Rapporto con i superiori	7,5	67,6	24,9	+1 7,4
Opportunità	Possibilità di fare corsi di formazione professionale	15,9	59,2	24,9	+9, 0
	Stabilità del posto	20,0	57,1	22,9	+2, 9
Organizzazione	Carico di lavoro (ritmi)	36,9	50,8	12,2	- 24, 7
	Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	15,6	72,3	12,1	- 3,5
	Orario di lavoro	9,4	79,2	11,4	+2, 0
	Stress mentale, psicologico	41,8	52,7	5,5	- 36, 3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

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 carico di lavoro e lo stress mentale sono le dimensioni che ben più di tutte le altre portano un segno negativo. Dunque, è l'organizzazione del lavoro e l'aspetto psicologico a risentire maggiormente di un peggioramento nel tempo. E anche quelli sui quali focalizzare maggiormente l'attenzione per il futuro.

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 più rilevante dei loro colleghi su tutti i fattori proposti, e in particolare sulle condizioni ambientali e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (+35,2; +23,5 in Italia). Parrebbe che, su questo fronte, l'impegno delle imprese del comparto nel migliorare le strutture, sia stato percepito dai lavoratori.

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

	Metalmecanici	Totale Lavoratori
Condizioni ambientali/sicurezza	+35,2	+23,5
Rapporto con i colleghi	+25,5	+30,9
La sua realizzazione sul lavoro	+23,5	+20,8
Retribuzione e compensi	+19,6	+7,8
Possibilità di crescita professionale	+17,7	+12,0
Rapporto con i superiori	+17,4	+22,0
Possibilità di fare formazione professionale	+9,0	+11,1
Stabilità del posto	+2,9	+4,1
Orario di lavoro	+2,0	-7,4
Welfare aziendale	-3,5	-6,3
Stress mentale, psicologico	-36,3	-35,6
Carico di lavoro (fatica, ritmi)	-24,7	-27,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

La rilevazione compiuta presso un panel di imprenditori di Federmeccanica³ 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)

	Metalmecanici	Imprenditori FEDMEC
Condizioni ambientali/sicurezza	+35,2	+71,9
Rapporto con i colleghi	+25,5	-
La sua realizzazione sul lavoro	+23,5	+17,9
Retribuzione e compensi	+19,6	+26,9
Rapporto con i superiori/collaboratori	+17,7	+47,2
Possibilità di fare formazione professionale	+17,4	+51,1
Possibilità di crescita professionale	+9,0	+35,2
Stabilità del posto	+2,9	-3,9
Orario di lavoro	+2,0	+1,2
Welfare e altre agevolazioni aziendali	-3,5	+24,7
Carico di lavoro (fatica, ritmi)	-36,3	-20,2
Stress mentale, psicologico	-24,7	-29,2

³ 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: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

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 vicinanza 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 (46,0%) è quello composto da quanti, nel complesso, non hanno avvertito cambiamenti particolari nelle loro condizioni di lavoro negli ultimi anni, senza che vi siano fratture particolari nel campione.
- Migliorato: in questo aggregato annoveriamo coloro i quali hanno, in larga prevalenza, segnalato miglioramenti nelle condizioni di lavoro percepite (33,0%). Se escludiamo il panel dei titolari d'azienda (27,9%) che peraltro meno di altri si colloca all'interno di tale gruppo, sono proprio i lavoratori occupati nell'industria metalmeccanica a evidenziare il risultato migliore (35,6%). Va sottolineato come a rimarcare questa opinione siano soprattutto le generazioni più giovani (42,9%, 18-34 anni), i lavoratori professionalizzati (36,4%, tecnici) e del Nord Est (37,2%).
- Peggiorato: è composto dai lavoratori che hanno espresso in larga prevalenza una percezione di peggioramento complessivo delle condizioni di lavoro (21,0%). In questo caso, sono di gran lunga i lavoratori più adulti (27,1%, oltre 50 anni), con un basso titolo di studio (26,9%), occupati negli altri settori dell'industria (24,8%) e residenti nel Mezzogiorno (24,3%).

Il barometro del lavoro (val. %)

	Migliorato	Inalterato	Peggiorato	Saldo	
				2016	2015
Imprenditori FEDMEC	27,9	54,7	17,4	+10,5	+13,4
Lavoratori Industria Metalmeccanica	35,6	46,1	18,3	+17,3	+24,8
Lavoratori Altra Industria	32,0	43,2	24,8	+7,2	+3,6
Lavoratori Servizi	32,9	46,7	20,5	+12,4	0,0
Totale Lavoratori	33,0	46,0	21,0	+12,1	+4,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89); 2015: D. Marini, *Fuori classe. Lavoratori e rappresentazioni del lavoro*, Collana Osservatori n. 5, Milano-Treviso, Community Media Research

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 (+35,6), persino più di quello dei titolari d'impresa (+27,9) interpellati.

Tuttavia, va sottolineato come la percezione delle condizioni di lavoro, confrontata con la rilevazione precedente svolta nel 2015⁴ denunci un peggioramento del sentiment complessivo, in particolare fra i lavoratori metalmeccanici. Così, pur rimanendo positivo, l'indice del "barometro del lavoro" segnala un leggero peggioramento passando da +24,8 a +17,3. Segno evidente di come il permanere di una situazione economica estremamente volatile faccia sentire il suo peso.

Oltre alle condizioni oggettive, benché percepite, dai lavoratori, la ricerca – come nella prima edizione del 2015 – 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 più o meno estese di malessere fra i lavoratori. 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	Metallmeccanici	IL CLIMA NELL'IMPRESA		Imprenditori FEDMEC
77,4	76,5	Ho buoni amici al lavoro	Fra i lavoratori c'è un clima di amicizia	59,0
62,5	67,6	Al lavoro ho opportunità di apprendere e crescere	I lavoratori hanno opportunità di apprendere e crescere	88,6
70,7	65,4	Mi sento a "casa" all'interno dell'impresa	All'interno dell'impresa c'è un buon clima nei rapporti	71,6
54,2	63,0	Il titolare è attento alle problematiche dei lavoratori come me	Sono attento alle problematiche dei singoli lavoratori	90,9
54,1	58,6	Il titolare sa coinvolgere bene rispetto agli obiettivi che vuole raggiungere	So coinvolgerli bene rispetto agli obiettivi che voglio raggiungere	78,6
43,9	54,2	Sono pagato adeguatamente per il lavoro che svolgo	Sono pagati adeguatamente per il lavoro che svolgono	77,5
46,2	52,1	Il mio lavoro offre buone prospettive per la crescita professionale	Il loro lavoro offre buone prospettive per l'avanzamento di carriera	55,0

⁴ D. Marini, *Fuori classe. Lavoratori e rappresentazioni del lavoro*, op. cit.

51,1	49,6	Non penso di perdere il mio posto di lavoro nei prossimi mesi	Non pensano di perdere il lavoro nei prossimi mesi	54,5
------	------	---	--	------

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

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 apprendere, il sentirsi "a casa" sul lavoro. Il 76,5% fra i lavoratori della metalmeccanica ha buoni amici al lavoro, il 67,6% ha opportunità di apprendere e crescere professionalmente, il 65,4% vive l'azienda come se fosse "a casa". 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 qualche caso anche più di quanto non evidenzino gli stessi imprenditori interpellati.

Ciò non di meno, così come abbiamo potuto osservare un peggioramento dei diversi aspetti proposti sulle condizioni di lavoro, anche per quel che riguarda il clima vissuto in azienda conosciamo un leggero arretramento più o meno consistente. In particolare, l'aspetto che più di altri scende nella classifica è quello legato all'insicurezza sul mantenimento del lavoro. Se il 69,1% nel 2015 non aveva timori di perdere il proprio posto, nel 2016 diminuisce al 49,6%. Ulteriore dimostrazione dell'incidenza sul percepito dell'onda lunga della crisi.-.

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

	2015	2016
Ho buoni amici al lavoro	78,9	76,5
Ho opportunità di apprendere	70,7	67,6
Mi sento a "casa" all'interno dell'impresa	79,9	65,4
Il titolare è attento alle mie problematiche	69,1	63,0
Il titolare sa coinvolgere bene	67,7	58,6
Sono pagato adeguatamente	66,7	54,2
Ho buone prospettive di crescita professionale	57,6	52,1
Non penso di perdere il mio lavoro prossimamente	69,1	49,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89): 2015: D. Marini, Fuori classe, op. cit.

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 (57,9%) fra i lavoratori metalmeccanici e più elevato rispetto alla media dei colleghi degli altri settori (52,4%). È un esito che interessa prevalentemente la componente maschile (54,7%), i più giovani (63,6, 18-34 anni), chi ha un diploma scolastico (54,1%) e svolge una mansione dirigenziale (56,0%) e lavora in una micro azienda (56,6%, fino a 9 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 (21,8%) in misura quasi analoga a quanto avviene fra gli altri lavoratori (25,2%). Sottolineano maggiormente questo indirizzo le donne occupate (27,5%), i lavoratori più adulti (27,6%, oltre 50 anni), chi ha un basso titolo di studio (29,0%), gli operai (26,8%), gli occupati nelle medie imprese (29,1%, 50-249 addetti), del Centro (33,0%).
- I “negativi” rappresentano il 20,4% dei lavoratori dell’industria metalmeccanica, quota simile rispetto agli occupati degli altri settori (22,4%). Sono inseriti in questo gruppo quanti nella quasi totalità dei casi hanno espresso una valutazione negativa. Tali scelte sono state fatte in misura maggiore da chi ha oltre 35 anni (25,0%), dagli operai (26,3%), dagli occupati nelle grandi imprese (30,6%, oltre 250 addetti) e abita nel Mezzogiorno (26,8%).

Il barometro del clima aziendale (val. %)

		Negativo	Incerto	Positivo
Imprenditori FEDMEC	2016	0	10,3	89,7
	2015	0	10,4	89,6
Lavoratori Industria Metalmeccanica	2016	20,4	21,8	57,9
	2015	8,0	21,9	70,1
Lavoratori Altra Industria	2016	22,0	25,1	52,9
	2015	15,2	18,3	66,5
Lavoratori Servizi	2016	23,0	25,8	51,2
	2015	17,3	23,3	59,3
Totale Lavoratori	2016	22,4	25,2	52,4
	2015	15,7	22,2	62,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89); 2015: D. Marini, Fuori classe, op. cit.

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. Tuttavia, questi esiti evidenziano un calo sensibile nell’umore dei lavoratori. Ciò si verifica presso tutte le componenti del mondo del lavoro: in generale, i “positivi” passano dal 62,1% del 2015 al 52,4% del 2016; ma sono i metalmeccanici a conoscere il calo più consistente (dal 70,1% del 2015 al 57,9% del 2016).

5. La formazione

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 più di un quinto fra gli interpellati (14,2%; 14,6% 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 (1,0% 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 (56,7% fra i metalmeccanici; 58,4% in Italia), dopo aver lasciato gli studi canonici è tornato a seguire un corso. Quindi, in qualche modo circa due lavoratori su tre hanno avuto la possibilità di rientrare in un percorso formativo nella loro vita lavorativa. Nello stesso tempo, però, un quarto dei lavoratori (27,7% fra i metalmeccanici; 24,8% in Italia) rimane al di fuori di percorsi formativi professionalizzanti e, in particolare, fra chi ha solo l'obbligo (35,5%), gli operai (29,9%) ed è occupato nelle micro imprese (32,0%, fino a 9 addetti): ovvero, proprio quelle aree del mercato del lavoro che in misura maggiore avrebbero necessità di un rinforzo di formazione.

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

	Metalmeccanici	Totale
	ci	Lavoratori
Sì, specifico per il mio lavoro	14,6	14,2
Sì, ma al di fuori del lavoro, su temi di interesse personale	1,0	2,5
Ora no, ma in passato sì	56,7	58,4
No, non ho mai frequentato corsi dopo aver terminato gli studi	27,7	24,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

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.

Una larga maggioranza fra i lavoratori, e in particolare fra i metalmeccanici, le attribuisce un valore positivo. Osservando le risposte, si può evidenziare come tenda a prevalere un'idea pragmatica della formazione ovvero di un aspetto utile a eseguire meglio il lavoro svolto (90,2%; 85,8% in Italia) e funzionale ai progressi di carriera professionale (86,2%; 79,1% in Italia). Nello stesso tempo, anche la dimensione espressiva della formazione ottiene molti apprezzamenti là dove si sostiene abbia una valenza che va oltre il lavoro e sia utile per la propria cultura in generale (85,1%; 83,9% in Italia). E persino debba essere un diritto soggettivo da esercitare responsabilmente (71,5%;

71,9% in Italia). Minoritaria, anche se non marginale, è la quota di lavoratori che assegna un valore residuale all'attività di formazione professionale. Per circa un quarto fra questi si può partecipare a un corso solo se non c'è lavoro da svolgere (27,5%; 20,7% in Italia) o essa serve solo in una fase iniziale del proprio percorso lavorativo, giusto per imparare il mestiere (25,1%; 22,3% in Italia). Mentre per il 6,8% (5,8% in Italia) è percepita solo come una perdita di tempo.

Qual è il suo livello di accordo con le seguenti affermazioni sul fare formazione nell'impresa? La formazione...(molto e moltissimo d'accordo; val. %)

	Metalmeccanici	Totale Lavoratori	Imprenditori FEDMEC
È utile per fare meglio il mio lavoro	90,2	85,8	-
Serve per la mia carriera professionale	86,2	79,1	86,3
È utile a livello personale, anche al di là del mio lavoro	85,1	83,9	91,9
Deve essere un diritto soggettivo	71,5	71,9	37,9
Si può fare solo se non c'è lavoro da fare	27,5	20,7	3,5
Serve solo all'inizio per imparare il mestiere	25,1	22,3	10,5
È una perdita di tempo	6,8	5,8	2,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

La formazione professionale è valutata sicuramente importante, tuttavia non va a discapito della propria vita personale e non è neppure interpretata come uno strumento per ricollocarsi sul mercato del lavoro oppure per ridimensionare il proprio impegno lavorativo. Neppure a fronte della garanzia esplicita di disporre di una nuova occupazione. Solo un quarto dei lavoratori frequenterebbe un corso professionalizzante con l'obiettivo di lasciare il lavoro attuale avendo la garanzia di una nuova occupazione (26,3%, 27,6% in Italia) e una quota analoga sarebbe disposto a sacrificare le proprie amicizie (25,4%; 19,7% in Italia). Ancora inferiore è il novero di lavoratori che rinuncerebbe a una parte dello stipendio, pur con la garanzia di un posto di lavoro nuovo (14,8%; 19,2% in Italia) o passare da un full time a un part time (13,7%; 17,3% in Italia).

Per frequentare un corso di formazione professionalizzante, in che misura sarebbe disponibile a... (molto e moltissimo d'accordo; val. %)

	Metalmeccanici	Totale Lavoratori
Lasciare l'attuale lavoro, se avessi la garanzia di trovarne un altro	26,3	27,6
A sacrificare le amicizie	25,4	19,7
Rinunciare a parte dello stipendio, se mi garantisse di trovare un altro lavoro	14,8	19,2
Passare dal lavoro a tempo pieno a uno part time (tempo parziale)	13,7	17,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

Tralasciando le ipotesi più radicali, considerate poc'anzi, nel concreto i lavoratori sarebbero disponibili a frequentare un corso professionalizzante solo in orario di lavoro oppure anche al di fuori di esso? I due terzi degli interpellati (60,8%; 63,5% in Italia) si dichiarano disponibile a sedersi dietro un banco anche oltre il termine dell'orario canonico. Tale propensione è più diffusa fra quanti hanno un titolo di studio medio-alto (65,0%), fra i dirigenti (72,5%), quanti sono occupati nel settore dei servizi (65,9%).

Lei sarebbe disponibile a frequentare/organizzare un corso di formazione professionalizzante... (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Solo durante l'orario di lavoro	39,2	36,5	12,6
Anche dopo l'orario di lavoro	60,8	63,5	87,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Ma in che misura i lavoratori ritengono si faccia attività di formazione nella propria impresa? Complessivamente, il 62,8% dei metalmeccanici (61,4% in Italia) valuta che nella propria azienda si svolgano corsi in modo sufficiente e più che sufficiente. All'opposto, il 15,0% (16,0% in Italia) la giudica non adeguata e ben un quinto (22,2%; 22,6% in Italia) dichiara che non viene realizzata alcuna attività di formazione. L'assenza di formazione è sottolineata soprattutto dalla componente femminile (26,2%), dai lavoratori più giovani (28,8%, 18-24 anni), da chi possiede solo l'obbligo scolastico (28,5%), svolge una mansione operaia (28,5%), è occupato in una micro impresa (35,2%, fino a 9 addetti) del Centro Italia (30,0%).

In che misura ritiene si faccia attività formativa nella sua impresa: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Più che sufficiente	17,9	19,2	39,8
Sufficiente	44,9	42,2	53,0
Insufficiente	15,0	16,0	7,2
Non si fa attività formativa	22,2	22,6	0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Dunque, l'assenza di un'attività di formazione colpisce in particolare le dimensioni d'impresa più contenute e le fasce di mercato del lavoro più marginali e, quindi, quelle più bisognose di formazione professionalizzante.

6. Il contratto e il welfare

Le norme che regolano il mercato del lavoro e la tassazione dei lavoratori sono materia complicata, nella quale spesso è difficile districarsi. Ciò non di meno, spesso nelle discussioni pubbliche e in quelle fra amici si discetta di tali argomenti senza avere una cognizione di causa precisa. E le rappresentazioni e le opinioni si formano così su conoscenze limitate e, talvolta, errate.

Prima di affrontare le opinioni dei lavoratori sui temi del contratto e del welfare aziendale, abbiamo posto agli intervistati due interrogativi proprio per saggiare il livello di conoscenza sulla tassazione degli eventuali aumenti salariali e sulle ultime disposizioni che favoriscono le agevolazioni legate al welfare aziendale.

Circa tre lavoratori su quattro (73,8%; 74,7% in Italia) sono consapevoli correttamente che un eventuale aumento in busta paga sia tassato alla fonte. Dunque, sotto questo profilo, non tutti i lavoratori hanno piena consapevolezza di cosa accade nelle loro buste paga a fronte di un incremento del salario. Una conoscenza errata, che coinvolge circa un quarto fra i lavoratori (25,3%) non incontra significative differenziazioni all'interno del campione, se non per poche caratteristiche: chi riveste un ruolo dirigenziale (32,7%), chi è occupato negli altri settori industriali (31,0%), chi è occupato in una micro impresa (28,7%, fino a 9 dipendenti) e risiede nel Centro-Sud (27,0%) manifesta un minor livello di conoscenza.

Se sul versante delle recenti agevolazioni aziendali legate al welfare – inserite nell'ultimo provvedimento finanziario governativo – può essere plausibile ipotizzare che la sua notorietà non sia ancora così diffusa presso la popolazione, tuttavia non può non sorprendere come fra i lavoratori, che sono fra i soggetti direttamente interessati, il tasso di conoscenza sia appena sufficiente. Il 55,9% dei metalmeccanici (56,2% in Italia) ritiene che le agevolazioni legate al sistema di welfare aziendale siano tassate come il resto del salario. Dunque, meno della metà (44,1%) risponde correttamente all'opzione proposta. La scarsa conoscenza appare più diffusa fra i lavoratori adulti (59,6%, 35-49 anni), chi ha solo il titolo dell'obbligo (60,3%), gli operai (58,2%) e chi risiede nel Centro (59,3%).

Recentemente si parla spesso dei contratti. Può dire se, a suo avviso, le seguenti affermazioni sono vere o false? (val. %)

	Falso	Vero	Vero	
			Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
Gli aumenti in busta paga sono tassati come il resto del salario	25,3	74,7	73,8	90,8
Le agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa, welfare,...) sono tassate come il resto del salario	43,8	56,2	55,9	11,5

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Simili esiti mettono in luce come sia necessario, in particolare per le novità normative, ma non solo, informare adeguatamente la platea degli occupati (e in qualche modo gli stessi imprenditori).

La lacunosa conoscenza sugli aspetti fiscali e normativi si traduce in una “tiepidezza”, per alcune dimensioni del welfare come l’assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare. Seppure cospicua, tuttavia è minoritaria (42,8%; 45,0%, in Italia) la quota di occupati che ritiene l’investimento del salario nell’assistenza sanitaria integrativa generatore di benefici economici e, indirettamente, sulla salute propria e dei familiari. Parimenti, impegnare denaro nella previdenza complementare al fine di ottenere in futuro una pensione più elevata è visto con favore dal 48,3% dei metalmeccanici (49,2% in Italia).

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

	Metalmecanici	Totale lavoratori
Investire salario nell’assistenza sanitaria integrativa porta benefici economici e per la salute	42,8	45,0
Investire salario nella previdenza complementare aiuta ad avere una pensione più alta	48,3	49,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

Il tema dell’assistenza sanitaria ottiene un’attenzione leggermente maggiore fra le generazioni più giovani (48,9%, 18-34 anni), i lavoratori del Nord Est (51,2%), chi ha una laurea (46,5%) ed è occupato nelle grandi imprese (52,0%, oltre 250 addetti). Quello della previdenza complementare ha un maggiore appeal fra gli occupati maschi (51,3%), i dirigenti (53,8%), i residenti nel Nord Est (52,1%), i laureati (50,3%), gli occupati nelle grandi imprese (54,2%, oltre 250 addetti) e negli altri settori dell’industria (52,3%).

Come si può osservare, le caratteristiche dei rispondenti tendono a ripercorrersi e interessano in particolare le figure professionali più pregiate e occupate nelle grandi imprese, mentre più defilate si profilano quelle delle piccole e dei lavoratori manuali ovvero quelle che più di altre necessiterebbero di simili strumenti normativi.

Un’ulteriore conferma della scarsa conoscenza delle agevolazioni previste per le forme di welfare aziendali emerge analizzando gli orientamenti dei lavoratori a fronte di dove indirizzare un eventuale aumento di salario: meglio ottenere subito tutto il denaro in busta paga oppure investirne una parte in qualche forma di agevolazione? Quasi tre quarti fra i lavoratori (72,6% metalmeccanici, 74,2% in Italia) opta decisamente per la prima opzione, mentre il restante quarto (27,4% metalmeccanici, 25,8% in Italia) auspicherebbe poterlo investire – in diversa misura – nel welfare aziendale. Va rilevato come di segno decisamente opposto sia l’opinione degli imprenditori con l’85,4% che preferirebbe destinare le risorse nelle agevolazioni aziendali, benché una parte minoritaria (ma non marginale: 14,6%) asseconderebbe le richieste dei lavoratori destinando tutto in busta paga.

Sicuramente, tali orientamenti sono il frutto di una ancora scarsa consapevolezza delle forme di tutela che le agevolazioni aziendali possono offrire e dei cospicui risparmi relativi. Concentrando la nostra attenzione su quei lavoratori che opterebbero per una declinazione del salario sul versante delle forme di welfare aziendale, possiamo

osservare come più propensi risultino le generazioni più giovani (32,7%, 18-34 anni), i dirigenti (29,2%), i laureati (29,5%), gli occupati nelle piccole imprese (28,0%, 10-49 addetti) e negli altri settori dell'industria (30,9%).

Se dovesse ricevere un aumento salariale, lo vorrebbe destinato: (val. %)

	Metalmecanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Esclusivamente in soldi in busta paga	72,6	74,2	14,6
Prevalentemente in soldi in busta paga, ma una parte anche in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,)	22,5	20,4	28,1
Prevalentemente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...), ma anche in soldi in busta paga	3,2	2,7	47,2
Esclusivamente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...)	1,7	2,7	10,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Provando a specificare in quale forma di agevolazione aziendale si destinerebbe l'eventuale aumento di salario, la preferenza cadrebbe sulla previdenza integrativa (33,7%) e in particolare fra le donne occupate (40,6%), i dirigenti (39,9%), i residenti a Nord Ovest (39,4%), i laureati (38,2%) e occupati nelle grandi imprese (47,0%, oltre 250 addetti) degli altri settori dell'industria (39,6%). In subordine, si vorrebbe investire l'aumento di salario nelle spese sanitarie (23,3%), possibilità privilegiata dalle generazioni più giovani (27,0%, 18-34 anni), dai residenti nel Nord Est (28,3%).

In quali, fra le seguenti forme di agevolazioni aziendali, preferirebbe fosse destinato una parte dell'aumento salariale? (val. %)

	Metalmecanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Previdenza integrativa	36,2	33,7	25,3
Spese sanitarie	23,7	23,3	48,0
Spese alimentari	18,3	12,4	10,7
Borse studio figli	13,7	15,5	5,3
Asilo nido o convenzione con asilo nido	4,4	5,6	4,0
Assistenza a familiari (spese badante,...)	3,8	9,6	4,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Prima di affrontare in modo diretto il tema del contratto e delle logiche del rinnovo, abbiamo chiesto ai lavoratori e agli stessi imprenditori di esprimere una valutazione circa la trasparenza delle informazioni fornite sull'andamento economico dell'azienda. Nel complesso, i tre quarti degli occupati nella metalmeccanica (74,9%, 71,8% in Italia) ritiene che il proprio datore di lavoro o la dirigenza fornisca informazioni tutto sommato in modo trasparente. La medesima opinione è intuitivamente espressa dalla quasi totalità degli imprenditori (95,4%). Tuttavia, poco meno di un quinto fra i lavoratori

(19,8%) non è così certo gli vengano proposte conoscenze in modo trasparente, cui va aggiunta una quota dell'8,4% il quale non sa esprimere un'opinione sul merito.

Ritiene che il suo titolare e/o la dirigenza nel fornire le informazioni sull'andamento economico dell'azienda sia: (val. %)

	Metalmecchanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Del tutto trasparente	28,6	34,1	42,0
Sufficientemente trasparente	46,3	37,7	53,4
Poco trasparente	11,7	14,1	4,6
Del tutto oscuro	7,0	5,7	-
Non saprei	6,4	8,4	-

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Sul finire del 2015 si è avviata la stagione dei rinnovi contrattuali o, nel caso dei metalmeccanici, del “rinnovamento contrattuale”, volendo sottolineare – con la parola “rinnovamento” – che non si tratta di una semplice aggiornamento, quanto piuttosto di affermare una nuova logica a fondamento di un nuovo e diverso rapporto contrattuale. Come si può intuire, si tratta di un cambiamento di paradigma che implica un modo diverso di costruzione delle relazioni negoziali all'interno dell'impresa.

Abbiamo proposto ai lavoratori e agli imprenditori di dichiarare il loro livello di accordo su alcuni dei nuovi principi cardine del “rinnovamento” contrattuale.

Il tema del salario minimo definito a livello nazionale e la maggiore libertà di negoziazione su scala aziendale è approvata dal 70,6% dei lavoratori metalmeccanici (78,2% in Italia, 98,9% imprenditori) e il 60,7% sarebbe d'accordo nell'agganciare una quota dell'aumento di salario all'aumento di produttività (67,3% in Italia, 94,3% imprenditori).

Allo stesso tempo poco meno della metà fra i metalmeccanici ritiene che gli aumenti di salario debbano essere decisi dopo la chiusura del bilancio aziendale (42,0% in Italia). Come si può facilmente ipotizzare, più elevato è l'accordo su queste impostazioni da parte degli imprenditori (69,3%), ma forse in misura inferiore a quanto si sarebbe potuto ritenere.

Se da un lato il collegamento tra salari e risultati aziendali è condiviso da una larga maggioranza dei lavoratori, solo una minoranza ritiene che gli incrementi debbano essere riconosciuti dopo la “certificazione” dei risultati stessi nel bilancio aziendale.

Anche in questo caso sembra necessaria un'attività formativa ed informativa sul corretto funzionamento dei cosiddetti premi di risultato che va oltre la trasparenza del dato, spingendosi verso il processo operativo e le procedure, anche di natura tecnica.

In sintesi una larga maggioranza fra i lavoratori è consapevole che le possibilità di un aumento del proprio salario sono legate a una maggiore flessibilità contrattuale che possa essere definita in azienda e non sulla scorta di un contratto nazionale. Così come, gli incrementi salariali possano essere collegati all'aumento della produttività aziendale.

Se poi facciamo riferimento all'elevato livello di identificazione con la propria azienda, alla propensione alla flessibilità nel lavoro e nelle mansioni da svolgere, al desiderio di partecipare alla vita e alle decisioni in azienda emerso nella precedente rilevazione⁵, appare plausibile ipotizzare come le eventuali resistenze a un "rinnovamento" contrattuale siano da imputare non tanto a riluttanze di natura ideologica, quanto alle difficoltà economiche di questa fase storica, alla ancora scarsa conoscenza delle nuove opportunità contrattuali (agevolazioni per il welfare), oltre che per le tradizionali modalità di negoziazione contrattuale.

Qual è il suo livello di accordo con le seguenti affermazioni? (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Gli aumenti di salario devono essere decisi dopo la chiusura del bilancio aziendale	44,2	42,0	69,3
È giusto che il contratto o la legge garantisca un salario minimo per tutti, poi gli aumenti devono essere decisi nelle singole aziende	70,6	78,2	98,9
Per avere un salario maggiore bisognerebbe collegarne una quota alla produttività aziendale	60,7	67,3	94,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Al fine di ottenere una misura di sintesi, abbiamo sommato le diverse risposte offerte, assegnando opportuni punteggi, ottenendo così un indice di "innovazione contrattuale". Sono scaturiti tre profili prevalenti:

- Gli "innovatori" costituiscono il gruppo prevalente ed è determinato da quanti in prevalenza si sono mostrati in accordo con le proposte del "rinnovamento" contrattuale proposto da Federmeccanica: il 42,1% fra i metalmeccanici (41,8% in Italia). Sostengono in misura maggiore questa opzione i lavoratori maschi (46,6%), i più adulti (43,0%, oltre 35 anni), i dirigenti (53,0%), chi risiede a Nord Ovest (43,6%) e nel Centro (44,8%), gli occupati negli altri settori industriali (49,4%) e nelle micro imprese (45,0%, fino a 9 addetti).
- I "conservatori", per converso, sono costituiti da quanti manifestano una prevalente contrarietà alle innovazioni proposte e sono in misura inferiore fra i metalmeccanici (35,8%), ma hanno un peso superiore nella media dei lavoratori (42,1%). In questo caso, ritroviamo maggiormente la componente femminile del mondo del lavoro (50,0%), gli occupati nei servizi (44,3%) e nelle medie imprese (48,1%, 50-249 addetti).
- Gli "incerti" sono coloro che evidenziano prospettive divergenti e, in qualche misura, contraddittorie fra loro: il 16,1% fra i lavoratori si colloca all'interno di questo gruppo, soglia che sale al 22,1% fra i metalmeccanici. Non ci sono caratteristiche particolari nel campione che lo differenzino, se non solo l'appartenenza settoriale.

⁵ D. Marini, *Fuori classe. Lavoratori e rappresentazioni del lavoro*, op. cit.

Segno evidente che la fase di discussione contrattuale pesa sugli occupati di questo specifico comparto.

Indice Innovatori Contrattuali (val. %)

	Conservatori	Incerti	Innovatori
Imprenditori FEDMEC	4,5	26,1	69,4
Lavoratori Industria Metalmeccanica	35,8	22,1	42,1
Lavoratori Altra Industria	38,3	12,4	49,4
Lavoratori Servizi	44,3	16,0	39,8
Totale Lavoratori	42,1	16,1	41,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Prima di sondare le strategie che si dovrebbero attuare per giungere a un accordo sindacale, abbiamo chiesto ai lavoratori in quale modo si riescano a ottenere migliori condizioni di lavoro. La maggioranza degli interpellati, e in particolare fra i metalmeccanici (52,8%, 46,6% in Italia) intravede nel rapporto diretto col titolare la modalità più efficace per ottenere delle migliorie. Ciò non deve sorprendere se si considera che la platea prevalente di imprese è costituita da quelle con meno di 10 dipendenti. Ovvero dove la relazione è effettivamente diretta con l'imprenditore e, quindi, meno mediata. Non a caso, ben il 59,3% degli occupati presenti nelle aziende con meno di 9 addetti privilegia questa modalità di negoziazione. In secondo luogo, circa un terzo degli interpellati (31,5% in Italia, 28,7% metalmeccanici) pensa che sia più utile unire le proprie richieste con quelle dei colleghi realizzando così una forma di solidarietà fra lavoratori che non transita mediante un'organizzazione sindacale. Si tratta di un orientamento sottolineato in particolare dagli operai (32,1%) e dai tecnici (32,5%), dai laureati (33,5%), da chi lavora nei servizi (33,5%) e in aziende di medie dimensioni (37,6%, 50-249 addetti). Infine, circa un quinto fra i lavoratori (21,9%, 18,5% metalmeccanici) avvierebbe una negoziazione tramite il sindacato. Sostengono questa opzione soprattutto la componente maschile (24,0%), i lavoratori senior (27,0%, oltre 50 anni), le figure professionali più elevate (23,3%, tecnici; 26,1%, dirigenti), i residenti nelle realtà di piccole imprese (23,6%, Nord Est; 25,2%, Centro), i laureati (25,4%), gli occupati nei servizi (24,5%) e nelle imprese di grandi dimensioni (36,6%, oltre 250 dipendenti).

Lei ritiene si riescano a ottenere migliori condizioni di lavoro negoziando: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Nel rapporto diretto con il titolare	52,8	46,6	51,1
Unendo le sue richieste a quelle dei suoi colleghi	28,7	31,5	31,8
Con l'aiuto del sindacato	18,5	21,9	17,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Ma come si dovrebbe comportare il sindacato in vista della firma di un contratto? È meglio siglare un accordo dopo che tutte le sigle hanno trovato un'intesa oppure si può

firmare anche in ordine sparso? La questione non ottiene uno schieramento netto fra i lavoratori e neppure fra gli stessi titolari d'azienda. Infatti, poco più della metà fra i lavoratori interpellati (52,0%; 55,9%, metalmeccanici) auspicherebbe un consenso fra tutte le parti sociali coinvolte. Mentre, viceversa, il 48,0% (44,1%, metalmeccanici) spingerebbe affinché si siglasse con chi ci sta. Dunque, il mondo del lavoro appare dividersi in misura quasi omogenea sulla modalità di sottoscrizione di un contratto.

A suo avviso, i sindacati dovrebbero sottoscrivere un contratto: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Solo dopo avere trovato l'accordo fra tutte le sigle	55,9	52,0	21,6
Anche se non tutte le sigle sindacali sono d'accordo	44,1	48,0	78,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Non è infrequente che le contrattazioni sindacali si prolunghino oltre modo. Se la maggior parte dei lavoratori (45,4%; 45,7%, metalmeccanici) ritiene che le parti sociali dovrebbero discutere a oltranza fino ad arrivare a un accordo, la maggioranza si divide a sua volta in due opzioni dal peso quasi analogo. Da un lato, circa un quarto degli interpellati (26,7%; 29,7%, metalmeccanici) ritiene che non si debba per forza trovare un accordo e sarebbe meglio puntare subito sulla contrattazione aziendale. Dall'altro lato, si invoca l'intervento del Governo (27,9%; 24,6%, metalmeccanici).

E nel caso in cui, entro un tempo ragionevole, imprenditori e sindacati non riuscissero trovare un accordo, a suo avviso: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Non è necessario trovare per forza un accordo, si deve puntare subito sulla contrattazione aziendale	29,7	26,7	75,3
Le parti sociali devono discutere a oltranza finché non trovano un accordo	45,7	45,4	16,9
Deve intervenire il Governo	24,6	27,9	7,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Fra quanti auspicherebbero l'intervento dell'Esecutivo, non c'è però unanimità sulla sua modalità d'intervento, riproponendo la divisione osservata in precedenza. Metà degli intervistati (51,5%; 55,5%, metalmeccanici) vorrebbe che il Governo agisse da mediatore finché non si trovasse un accordo. L'altra metà (47,9%; 44,5%, metalmeccanici), invece, auspicherebbe un intervento più deciso con un decreto che imponga alle parti l'osservanza della norma.

Dunque, fra i lavoratori tende a prevalere un orientamento volto a trovare un'unanimità nella sottoscrizione di un contratto: è la richiesta che fra le parti sociali si riesca a trovare una giusta mediazione fra i diversi interessi, soprattutto che fra le organizzazioni

sindacali si ritrovi un'unità d'intenti. Tuttavia, una quota quasi altrettanto simile nel mondo del lavoro non considera il mancato accordo fra le sigle della rappresentanza dei lavoratori un vincolo assoluto. Le divisioni emerse negli anni fra le confederazioni sindacali, la lunghezza estenuante di alcune discussioni fra le parti hanno evidentemente fatto breccia in una parte significativa dei lavoratori.

Nel caso in cui il Governo intervenga, deve: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Fare da mediatore tra le parti perché trovino un accordo	55,5	51,5	42,9
Fare una legge per stabilire le regole della contrattazione che poi le parti sono chiamate a rispettare	44,5	47,9	57,1
Non so	0,0	0,7	-

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Al termine, abbiamo sottoposto agli interpellati alcune questioni in discussione, quali la bontà degli attuali inquadramenti professionali, la modalità con cui devono avvenire gli aumenti di livello retributivo e di inquadramento professionale, l'assegnazione dei permessi lavorativi.

Su tutte e tre le tematiche proposte emerge un'aspettativa di flessibilità e di cambiamento rispetto alle attuali modalità. Per i quattro quinti dei lavoratori (81,9%; 78,1%, metalmeccanici) le attuali figure professionali devono essere aggiornate e addirittura cambiate radicalmente perché non rispecchiano più l'attuale struttura professionale. Gli stessi scatti retributivi e di inquadramento professionali non possono essere più connessi alla sola anzianità lavorativa, dunque aggiornati automaticamente (33,9%; 31,9%, metalmeccanici), ma devono essere commisurati alla professionalità raggiunta (66,7%; 68,1%, metalmeccanici). E così pure i permessi retribuiti devono maturare ed essere assegnati non più in modo indistinto (33,9%; 39,7%, metalmeccanici) fra tutti i lavoratori, ma vanno distribuiti in base alle ore di lavoro effettivamente realizzate (66,1%; 60,3%, metalmeccanici).

Ritiene che gli attuali inquadramenti professionali siano: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Da mantenere, vanno sostanzialmente bene	21,9	18,1	11,2
Da aggiornare con i nuovi profili professionali	67,0	67,4	67,4
Da cambiare radicalmente	11,1	14,5	21,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

A suo avviso, gli aumenti di livello retributivo (scatti) e di inquadramento professionale dovrebbero avvenire: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
--	-----------------------	--------------------------	----------------------------

In base alla professionalità raggiunta	68,1	66,7	96,6
Automaticamente sulla base dell'anzianità lavorativa	31,9	33,3	3,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Secondo lei, i permessi retribuiti di lavoro devono maturare: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
In modo uguale per tutti senza considerare il tempo passato al lavoro	39,7	33,9	12,4
In misura proporzionale al tempo effettivo passato al lavoro	60,3	66,1	87,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Una volta di più, e come già rilevato nella precedente ricerca⁶, l'attesa dei lavoratori è di una maggiore personalizzazione del rapporto di lavoro, di una maggiore considerazione del merito e della professionalità dei singoli.

⁶ D. Marini, *Fuori classe. Lavoratori e rappresentazioni del lavoro*, op. cit.

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 1.100 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 (2015) - 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 18 gennaio – 1 febbraio 2016.

L'universo degli imprenditori è composto dai componenti gli organismi di Federmeccanica e dai Presidenti delle associazioni territoriali di categoria. Il campione ammonta a 89 casi, pari al 48,1% dell'universo. Le interviste sono state realizzate con il sistema CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) nel periodo 20 gennaio – 16 febbraio 2016.

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: lavoratori e imprenditori FEDMEC

Le condizioni di lavoro

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

	Peggiorata	Rimasta uguale	Migliorata	Saldo
Stabilità del posto	20,0	57,1	22,9	+2,9
	17,1	61,6	21,2	+4,1
Condizioni ambientali/sicurezza	6,5	51,8	41,7	+35,2
	8,4	59,7	31,9	+23,5
Retribuzione e compensi	15,4	49,6	35,0	+19,6
	19,1	54,1	26,9	+7,8
Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	15,6	72,3	12,1	-3,5
	19,5	67,3	13,2	-6,3
Possibilità di crescita professionale	19,6	43,2	37,3	+17,7
	17,1	53,8	29,1	+12,0
Stress mentale, psicologico	41,8	52,7	5,5	-36,3
	45,2	45,2	9,6	-35,6
Orario di lavoro	9,4	79,2	11,4	+2,0
	18,6	70,2	11,2	-7,4
Possibilità di fare corsi di formazione professionale	15,9	59,2	24,9	+9,0
	16,6	55,7	27,7	+11,1
Rapporto con i superiori	7,5	67,6	24,9	+17,4
	9,9	58,1	31,9	+22,0
Rapporto con i colleghi	7,6	59,4	33,1	+25,5
	7,1	54,9	38,0	+30,9
La sua realizzazione sul lavoro	14,4	47,7	37,9	+23,5
	15,9	47,3	36,7	+20,8

Carico di lavoro (fatica, ritmi)	36,9	50,8	12,2	- 24, 7
	39,5	48,2	12,3	- 27, 2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

Legenda:

Metalmeccanici
Totale lavoratori

Il barometro del lavoro (val. %)

	Saldo	
	2016	2015
Imprenditori FEDMEC	+10,5	+13,4
Lavoratori Industria Metalmeccanica	+17,3	+24,8
Lavoratori Altra Industria	+7,2	+3,6
Lavoratori Servizi	+12,4	0,0
Totale Lavoratori	+12,1	+4,0

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Ora Le sottoporro una serie di affermazioni. Per ognuna di queste mi indichi il Suo grado di accordo: (va. %)

	Per nulla	Poco	Incerto	Molto	Moltissimo	Saldo 2016	Saldo 2015
Non penso di perdere il mio posto di lavoro nei prossimi mesi	24,4	11,0	13,4	36,1	15,0	+30,7	+42,2
Sono pagato adeguatamente per il lavoro che svolgo	15,2	24,7	16,2	41,1	2,8	+6,8	+25,3
Il titolare sa coinvolgere bene rispetto agli obiettivi che vuole raggiungere	12,8	16,3	16,8	50,0	4,1	+29,1	+39,9
Il mio lavoro offre buone prospettive per la crescita professionale	16,7	20,5	16,7	41,3	4,9	+13,9	+15,5
Mi sento "a casa" all'interno dell'impresa	8,2	10,6	10,5	61,4	9,3	+61,2	+56,1
Al lavoro ho opportunità di apprendere e crescere	8,7	16,2	12,5	56,5	6,0	+43,6	+42,2
Ho buoni amici al lavoro	3,9	8,7	10,1	68,8	8,6	+73,4	+67,0
Il titolare è attento alle problematiche dei lavoratori come me	11,7	16,4	17,8	49,9	4,3	+30,4	+35,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

Il barometro del clima aziendale (val. %)

		Negativo	Incerto	Positivo
Imprenditori FEDMEC	2016	0	10,3	89,7
	2015	0,0	10,4	89,6
Lavoratori Industria Metalmeccanica	2016	20,4	21,8	57,9
	2015	8,0	21,9	70,1
Lavoratori Altra Industria	2016	22,0	25,1	52,9
	2015	15,2	18,3	66,5
Lavoratori Servizi	2016	23,0	25,8	51,2
	2015	17,3	23,3	59,3
Totale Lavoratori	2016	22,4	25,2	52,4
	2015	15,7	22,2	62,1

Fonte: CMR – Federmeccanica, settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

La formazione

Attualmente sta frequentando un corso di formazione? (va. %)

	2016		2015
	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Totale lavoratori
Sì, specifico per il mio lavoro	14,6	14,2	9,6
Sì, ma al di fuori del lavoro, su temi di interesse personale	1,0	2,5	2,5
Ora no, ma in passato sì	56,7	58,4	56,8
No, non ho mai frequentato corsi dopo aver terminato gli studi	27,7	24,8	31,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, settembre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123); febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

In che misura ritiene si faccia attività formativa nella sua impresa: (val. %)

	Metalmecanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Più che sufficiente	17,9	19,2	39,8
Sufficiente	44,9	42,2	53,0
Insufficiente	15,0	16,0	7,2
Non si fa attività formativa	22,2	22,6	0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Qual è il suo livello di accordo con le seguenti affermazioni sul fare formazione nell'impresa? La formazione...(val. %)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo
Deve essere un diritto soggettivo	10,9	17,2	62,1	9,8
Serve per la mia carriera professionale	7,0	13,9	64,0	15,1
È utile per fare meglio il mio lavoro	4,3	9,9	71,0	14,9
È utile a livello personale, anche al di là del mio lavoro	5,9	10,2	69,2	14,7
Serve solo all'inizio per imparare il mestiere	51,9	25,9	20,2	2,0
Si può fare solo se non c'è lavoro da fare	49,5	29,8	18,7	2,0
È una perdita di tempo	78,7	15,5	5,1	0,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100)

Per frequentare un corso di formazione professionalizzante, in che misura sarebbe disponibile a... (val. %)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo
Passare dal lavoro a tempo pieno a uno part time (tempo parziale)	57,2	25,5	16,2	1,1
A sacrificare le amicizie	50,5	29,8	18,7	1,1
Rinunciare a parte dello stipendio, se mi garantisce di trovare un altro lavoro	54,8	26,0	17,9	1,3
Lasciare l'attuale lavoro, se avessi la garanzia di trovarne un altro	49,4	26,0	17,9	1,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

Lei sarebbe disponibile a frequentare un corso di formazione professionalizzante... (val. %)

	Metalmecanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Solo durante l'orario di lavoro	39,2	36,5	12,6
Anche dopo l'orario di lavoro	60,8	63,5	87,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Recentemente si parla spesso dei contratti. Può dire se, a suo avviso, le seguenti affermazioni sono vere o false? (val. %)

	Falso	Vero	Vero	
			Metalmecanici	Imprenditori FEDMEC
Gli aumenti in busta paga sono tassati come il resto del salario	25,3	74,7	73,8	90,8
Le agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa, welfare,...) sono tassate come il resto del salario	43,8	56,2	55,9	11,5

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Parliamo ora di welfare. Qual è il suo livello di accordo con le seguenti affermazioni? (val. %)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo
Investire salario nell'assistenza sanitaria integrativa porta benefici economici e per la salute	22,4	32,6	41,7	3,3
Investire salario nella previdenza complementare aiuta ad avere una pensione più alta	21,0	29,8	45,0	4,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

Se dovesse ricevere un aumento salariale, lo vorrebbe destinato: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Esclusivamente in soldi in busta paga	72,6	74,2	14,6
Prevalentemente in soldi in busta paga, ma una parte anche in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,)	22,5	20,4	28,1
Prevalentemente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...), ma anche in soldi in busta paga	3,2	2,7	47,2
Esclusivamente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...)	1,7	2,7	10,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

In quali, fra le seguenti forme di agevolazioni aziendali, preferirebbe fosse destinato una parte dell'aumento salariale? (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Previdenza integrativa	36,2	33,7	25,3
Spese sanitarie	23,7	23,3	48,0
Spese alimentari	18,3	12,4	10,7
Borse studio figli	13,7	15,5	5,3
Asilo nido o convenzione con asilo nido	4,4	5,6	4,0
Assistenza a familiari (spese badante;...)	3,8	9,6	4,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Ritiene che il suo titolare e/o la dirigenza nel fornire le informazioni sull'andamento economico dell'azienda sia: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Del tutto trasparente	28,6	34,1	42,0
Sufficientemente trasparente	46,3	37,7	53,4
Poco trasparente	11,7	14,1	4,6
Del tutto oscuro	7,0	5,7	-
Non saprei	6,4	8,4	-

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Qual è il suo livello di accordo con le seguenti affermazioni? (val. %)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo
Gli aumenti di salario devono essere decisi dopo la chiusura del bilancio aziendale	22,9	32,9	42,4	1,8
È giusto che il contratto o la legge garantisca un salario minimo per tutti, poi gli aumenti devono essere decisi nelle singole aziende	13,0	16,4	63,6	7,0
Per avere un salario maggiore bisognerebbe collegarne una quota alla produttività aziendale	16,2	23,2	55,9	4,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

Indice Innovatori Contrattuali (val. %)

	Conservatori	Incerti	Innovatori
Imprenditori Federmeccanica	4,5	26,1	69,4
Lavoratori Industria Metalmeccanica	35,8	22,1	42,1
Lavoratori Altra Industria	38,3	12,4	49,4
Lavoratori Servizi	44,3	16,0	39,8
Totale Lavoratori	42,1	16,1	41,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Lei ritiene si riescano a ottenere migliori condizioni di lavoro negoziando: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Nel rapporto diretto con il titolare	52,8	46,6	51,1
Unendo le sue richieste a quelle dei suoi colleghi	28,7	31,5	31,8
Con l'aiuto del sindacato	18,5	21,9	17,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

A suo avviso, i sindacati dovrebbero sottoscrivere un contratto: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Solo dopo avere trovato l'accordo fra tutte le sigle	55,9	52,0	21,6
Anche se non tutte le sigle sindacali sono d'accordo	44,1	48,0	78,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

E nel caso in cui, entro un tempo ragionevole, imprenditori e sindacati non riuscissero trovare un accordo, a suo avviso: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Non è necessario trovare per forza un accordo, si deve puntare subito sulla contrattazione aziendale	29,7	26,7	75,3
Le parti sociali devono discutere a oltranza finché non trovano un accordo	45,7	45,4	16,9
Deve intervenire il Governo	24,6	27,9	7,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Nel caso in cui il Governo intervenga, deve: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Fare da mediatore tra le parti perché trovino un accordo	55,5	51,5	42,9
Fare una legge per stabilire le regole della contrattazione che poi le parti sono chiamate a rispettare	44,5	47,9	57,1
Non so	0,0	0,7	-

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Ritiene che gli attuali inquadramenti professionali siano: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Da mantenere, vanno sostanzialmente bene	21,9	18,1	11,2
Da aggiornare con i nuovi profili professionali	67,0	67,4	67,4
Da cambiare radicalmente	11,1	14,5	21,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

A suo avviso, gli aumenti di livello retributivo (scatti) e di inquadramento professionale dovrebbero avvenire: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
In base alla professionalità raggiunta	68,1	66,7	96,6
Automaticamente sulla base dell'anzianità lavorativa	31,9	33,3	3,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Secondo lei, i permessi retribuiti di lavoro devono maturare: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
In modo uguale per tutti senza considerare il tempo passato al lavoro	39,7	33,9	12,4
In misura proporzionale al tempo effettivo passato al lavoro	60,3	66,1	87,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Genere: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Maschio	68,6	57,6
Femmina	31,4	42,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

Età (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
18-34 anni	25,7	26,1
35-49 anni	36,0	29,0
50-64 anni	38,3	43,6
Oltre 65 anni	0,0	1,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

Area geografica (val. %)

	Metalmecanici	Totale lavoratori
Nord Ovest	47,3	28,8
Nord Est	25,4	21,0
Centro	8,9	21,3
Sud e Isole	18,4	28,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

Qual è il suo titolo di studio? (val. %)

	Metalmecanici	Totale lavoratori
Nessun titolo	0,0	0,1
Licenza elementare	0,6	0,8
Licenza media	27,6	16,5
Qualifica professionale (2-3 anni)	2,2	3,1
Diploma (4-5 anni)	55,4	49,8
Laurea/specializzazione post-laurea	14,3	29,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

In questo momento Lei: (val. %)

	Metalmecanici	Totale lavoratori
Ha un lavoro continuativo	94,5	84,5
Ha un lavoro, anche se, saltuario, flessibile, non continuativo	5,5	15,5

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

In quale settore lavora? (val. %)

Industria	31,0
<i>di cui metalmeccanica</i>	41,7
Servizi	69,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

Che lavoro svolge attualmente? (val. %)

	Metalmecanici	Totale lavoratori
Lavoratore manuale	32,5	36,7
Lavoratore tecnico, specializzato	61,7	51,3
Lavoratore dirigenziale, intellettuale	5,8	12,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

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

	Metalmecanici	Totale lavoratori
A tempo indeterminato	84,0	69,4
A tempo determinato	5,8	8,9
Tempo parziale, part-time	1,6	3,8
Apprendistato	2,6	1,2
Intermittente	0,8	2,0
Somministrazione	0,0	2,2
Accessorio	0,0	0,9
Stage, tirocinio	0,0	1,0
Senza un contratto (irregolare, in nero)	2,4	3,8
Altro	2,7	6,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

Quante persone lavorano nell'impresa dove è occupato? (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Fino a 9 dipendenti	23,6	33,5
10-49 dipendenti	37,3	31,2
50-249 dipendenti	22,7	22,1
Oltre 250 dipendenti	16,3	13,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

Da quanti anni lavora per la sua azienda? (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Fino a 5 anni	22,7	32,4
6-10 anni	17,4	14,7
11-20 anni	30,9	26,5
Oltre 20 anni	29,0	26,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)

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

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Meno di 20 ore	3,9	6,7
21-39 ore	21,4	42,5
40 ore	61,0	38,6
Oltre 40 ore	13,7	12,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, febbraio 2016 (n. casi: 1.100)