

MOL
MONITOR SUL LAVORO

LAVORATORI IMPRENDITIVI 4.0

IL LAVORO NELL'EPOCA DELLA QUARTA RIVOLUZIONE INDUSTRIALE

Daniele Marini

COLLANA OSSERVATORI N. 7
NOVEMBRE 2016

PROMOSSO DA



FEDERMECCANICA

Sommario

- 1. Lavoratori imprenditivi 4.0**
- 2. Il profilo dei lavoratori**
- 3. Le condizioni di lavoro e il clima in azienda**
- 4. Il welfare e la previdenza**
- 5. La contrattazione, “rinnovamento” contrattuale e partecipazione**
- 6. I profili professionali e le culture del lavoro**
- 7. Il valore del lavoro**

Appendice

Nota metodologica

I questionari e i risultati: lavoratori e imprenditori FEDMEC

1. Lavoratori imprenditivi 4.0

Spesso accadono trasformazioni che sfuggono alla nostra attenzione, presi come siamo dal rapido fluire della quotidianità o catturati dalle emergenze. Più spesso però i cambiamenti seguono linee sotterranee, quasi carsiche: riusciamo a coglierli solo quando emergono alla superficie. Ma allora può essere troppo tardi per incanalarli o governarli.

La metafora è utile per cercare di comprendere quanto rilevato (anche) dalla terza rilevazione¹ del Monitor sul Lavoro realizzato da Community Media Research per Federmeccanica, un percorso di analisi volto a narrare i mutamenti negli orientamenti dei lavoratori e nelle culture del lavoro.

In primo luogo, gli esiti complessivi di quest'ultima rilevazione raccontano (e confermano una volta di più) come le dimensioni delle relazioni e della soggettività legate al lavoro risultino centrali nell'immaginario collettivo e nel vissuto quotidiano dei lavoratori. In questo senso, la locuzione "la persona al centro" non è retorica, né risponde a un sentimento buonista, ma fa comprendere come i processi di valorizzazione dell'individuo abbiano preso piede anche nelle culture del lavoro. Così come la "centralità del cliente" è oggi un *must* commerciale, altrettanto lo è (e dovrebbe esserlo) nella vita quotidiana delle imprese. Perché collaboratori motivati e coinvolti sono la benzina nel motore del sistema produttivo. La stessa analisi sui valori assegnati al lavoro testimonia di quanto i lavoratori attribuiscono a questa esperienza di vita quotidiana il valore dell'autonomia, della crescita personale, della gratificazione. Dunque, il soggetto è al centro.

In secondo luogo, i criteri del "rinnovamento" contrattuale- rispetto alla rilevazione precedente – paiono fare ulteriore breccia presso i lavoratori. La consapevolezza dell'incertezza del mercato e la necessaria flessibilità produttiva, assieme a una cultura del merito diffusa più di quanto non si ritenga, fanno sì che si renda possibile un cambiamento nei canoni che fin qui hanno segnato le relazioni industriali. Non mancano certo resistenze e difficoltà in questo mutamento di paradigma, ma la maggioranza fra i lavoratori si manifesta culturalmente vicina alle novità. Perché costituiscono anche una risposta al bisogno di individualizzazione, di soggettività e di merito sottolineato dagli stessi collaboratori. Nello stesso tempo, però, esiste (e persiste) un problema di reale conoscenza da parte dei lavoratori sulle recenti novità introdotte in materia di welfare.

In terzo luogo, i lavoratori "partecipano" alle decisioni più di quanto non si ritenga alla vita della propria impresa. Non si tratta certo di una partecipazione in stile tedesco – poco praticabile per il nostro sistema produttivo – ma siamo di fronte a una sorta di coinvolgimento "made in Italy", all'italiana. Più informale e quotidiano, ma non per questo in assenza di prassi precise: riunioni periodiche con il management, gruppi di lavoro volti a definire gli obiettivi aziendali e così via. Insomma, in una struttura

¹ Gli esiti delle precedenti ricerche sono contenuti nei report D. Marini, *Fuori classe. Lavoratori e rappresentazioni del lavoro*, Collana Osservatori n. 4, Milano-Treviso, Community Media Research, 2015; id., *(R)innovatori cauti. I lavoratori, il contratto, la formazione e il welfare*, Collana Osservatori n. 5, Milano-Treviso, Community Media Research, 2016.

reticolare com'è il sistema produttivo nazionale, il coinvolgimento dei collaboratori alle scelte delle imprese appare già una prassi consolidata e diffusa. Esiste uno scambio e un sistema di reciprocità lavoratore-impresa nel fluire quotidiano che – a giudizio degli stessi interpellati – in buona parte già presente, in cui i collaboratori si sentono coinvolti, anche se non sempre completamente riconosciuto e valorizzato da chi guida le aziende o i processi.

In quarto luogo, ma non per importanza, viene l'analisi sui profili professionali oggi presenti nel sistema produttivo. Già nella precedente rilevazione² i lavoratori interpellati ritenevano fosse necessaria una loro rivisitazione e un aggiornamento, perché considerati ormai obsoleti. La ricerca ha sondato, in via esplorativa, le modalità operative di lavoro degli intervistati ricavando un quadro generale che delinea una presenza cospicua di profili di elevata caratura, di figure professionali in cui la dimensione intellettuale e l'utilizzo di tecnologie complesse è diffusa e maggioritaria, più di quanto non si ritenga usualmente. Non mancano certamente lavoratori le cui mansioni sono ancora molto segnate dalla manualità, ma oltre che essere diversificati fra loro, non sono più una maggioranza fra i collaboratori. La prevalenza è costituita non solo dai cosiddetti "lavoratori della conoscenza", ma anche da chi opera in "team", in gruppi di lavoro, dove sviluppano competenze diversificate. Dove la dimensione manuale si confonde e s'interseca con quella intellettuale. E viceversa. Al punto che le due categorie classiche "manuale" e "intellettuale" perdono di valore euristico. Dobbiamo considerare i lavoratori, al plurale appunto. Lavoratori che, in virtù del modo di operare e delle strumentazioni che utilizzano sono portati a prendere decisioni autonome, a intervenire risolvendo problemi. L'autonomia (tipica dell'imprenditore) si sposa con l'essere alle dipendenze (condizione tipica del lavoratore). Ecco allora che abbiamo a che fare con "lavoratori imprenditivi", lavoratori che sviluppano caratteristiche più espressamente del lavoro autonomo, grazie anche alle nuove tecnologie introdotte dalla quarta rivoluzione industriale.

I risultati principali

Come nelle precedenti rilevazioni, abbiamo esplorato alcune dimensioni del rapporto fra lavoratori, lavoro e impresa coinvolgendo un campione di 1.000 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 100 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 il 16 settembre e 10 ottobre 2016 (si veda la nota metodologica).

² D. Marini, *(R)innovatori cauti. I lavoratori, il contratto, la formazione e il welfare*, Collana Osservatori n. 5, Milano-Treviso, Community Media Research, op. cit.

Le condizioni di lavoro e il clima aziendale percepito

Alcune di queste dimensioni monitorano continuamente il *sentiment* degli occupati in relazione alle condizioni di lavoro e al clima percepito in azienda, così da strutturare due indicatori: il Barometro del Lavoro e del Clima aziendale. Su queste dimensioni possiamo evidenziare i seguenti aspetti:

- I lavoratori metalmeccanici ritengono siano maggiormente migliorati negli ultimi anni le condizioni ambientali e di sicurezza (32,3%), i rapporti coi colleghi (30,5%) e quello coi superiori (27,6%). Ancora una volta, i fattori legati alla relazionalità e alla vita all'interno delle imprese rimangono centrali nella valutazione degli interpellati.
- Per contro i fattori peggiorati risultano essere confermati il carico di lavoro (30,1%) e, soprattutto, lo stress mentale (34,1%). La dimensione dell'organizzazione del lavoro, quindi, rimane l'aspetto più critico sul quale intervenire.
- L'indicatore di sintesi delle condizioni di lavoro (*Barometro del lavoro*) dimostra che per il 33,3% degli occupati nell'industria metalmeccanica le condizioni di lavoro sono migliorate negli ultimi anni (27,0% in Italia), il 43,7% non ha rilevato significativi scostamenti (51,7% in Italia) e il 23,0% ha notato dei peggioramenti (19,4% in Italia).

Dunque, in generale 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 fra gli interpellati segnalano miglioramenti. Tuttavia, il confronto con le precedenti rilevazioni consente di evidenziare due elementi. Innanzitutto, fra i metalmeccanici proporzionalmente si manifesta una maggiore polarizzazione nei due attributi opposti. È maggiore la quota di quanti riverberano una situazione di miglioramento, parimenti è più elevata quanti denunciano un peggioramento. In secondo luogo, la serie storica dei saldi di opinione denuncia un progressivo peggioramento del *sentiment* complessivo, in particolare fra i lavoratori metalmeccanici. Così, pur rimanendo positivo, l'indice del "barometro del lavoro" segnala un deterioramento passando da +17,3 a +10,3. Segno evidente di come la l'onda lunga della crisi faccia avvertire il suo peso.

Considerando il Clima aziendale percepito si può osservare come:

- Gli aspetti di maggiore soddisfazione sul lavoro sono la percezione che il titolare sia attento alle problematiche dei lavoratori (73,9%; 60,1% in Italia), il sentirsi a "casa" all'interno dell'impresa (73,0%; 68,7% in Italia), l'aver buoni amici al lavoro (70,9%; 73,8% in Italia). Ancora una volta, le dimensioni espressive e relazionali sono segnalate come le più importanti e generative di soddisfazione.
- A offrire una minore soddisfazione sono la percezione di essere pagato adeguatamente per il lavoro svolto (57,5%; 48,7% in Italia), la certezza di non perdere il proprio posto di lavoro (53,4%; 54,3% in Italia).
- L'indicatore di sintesi del clima aziendale (*Barometro del Clima*) evidenzia come per il 65,2% dei lavoratori dell'industria metalmeccanica esso sia largamente positivo (58,0% in Italia), per il 23,7% risulti incerto (28,0% in Italia) e l'11,1% sia negativo (14,0% in Italia).

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. Di più, questi esiti, dopo il calo registrato fra

ottobre 2015 e febbraio 2016, evidenziano ora una risalita positiva nell'umore dei lavoratori (ottobre 2016), benché non raggiunga i livelli dello scorso anno.

Il welfare e i principi del "Rinnovamento"

Una seconda area tematica, affrontata nella precedente rilevazione³, riguarda il "Rinnovamento" culturale da cui discende quello contrattuale. Anche su questo ambito il confronto temporale risulta utile per comprendere le dinamiche in corso:

- Circa quattro lavoratori su cinque (82,1%; 77,5% in Italia) sono consapevoli (in modo corretto) che un eventuale aumento in busta paga sia tassato alla fonte. Si tratta di un esito che appare migliorare rispetto alla rilevazione precedente (73,8% fra i metalmeccanici; 74,7% in Italia). Ciò non di meno, sotto questo profilo, non tutti i lavoratori hanno piena consapevolezza di cosa accade nelle loro buste paga a fronte di un incremento del salario.
- Solo il 38,3% dei metalmeccanici (46,0% in Italia) è consapevole che le agevolazioni legate al sistema di welfare aziendale non siano tassate come il resto del salario.
- Seppure cospicua, tuttavia è minoritaria (45,8%; 50,2%, in Italia) la quota di occupati metalmeccanici 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 57,7% dei metalmeccanici (54,0% in Italia).

Per entrambe le dimensioni indagate, seppure a poco tempo di distanza fra una rilevazione e l'altra, si registra un lieve incremento di attenzione sull'argomento, che tuttavia non cancella il fatto che molto ampio è lo spazio informativo ancora da realizzare.

Il livello di accordo su alcuni dei nuovi principi cardine del "Rinnovamento" contrattuale sembra conoscere alcuni scostamenti interessanti. La determinazione ex-post degli eventuali aumenti, in relazione ai risultati economici dell'azienda, viene oggi accolta con un maggiore interesse dai lavoratori rispetto a qualche mese fa. Fra i lavoratori metalmeccanici il 74,6% ritiene che il contratto debba garantire un salario minimo per tutti, ma poi gli aumenti debbano essere decisi nelle singole aziende (79,7% in Italia); il 64,7% vorrebbe che il salario avesse una quota agganciata alla produttività aziendale (66,4% in Italia); il 69,4% ritiene corretto che il salario minimo sia adeguato all'inflazione ogni anno sulla scorta dell'inflazione dell'anno precedente (73,4% in Italia). Dunque, emerge complessivamente una buona e crescente sintonia fra gli orientamenti dei lavoratori e l'impostazione di fondo del "Rinnovamento" contrattuale. Di più, il raffronto intertemporale pone in evidenza uno slittamento che tende ulteriormente ad avvicinare gli indirizzi degli occupati interpellati ai nuovi criteri contrattuali.

³ D. Marini, *(R)innovatori cauti. I lavoratori, il contratto, la formazione e il welfare*, Collana Osservatori n. 5, Milano-Treviso, Community Media Research, op. cit.

La partecipazione e il coinvolgimento alle decisioni

Il “Rinnovamento” culturale postula anche un altro tema che ricorre frequentemente nelle discussioni pubbliche, fra imprenditori e sindacalisti: il tema della partecipazione dei lavoratori alla vita dell’impresa. In generale, il livello di coinvolgimento dei lavoratori appare assai elevato mediante due forme prevalenti e quasi analoghe. Nelle imprese metalmeccaniche, i lavoratori vengono coinvolti periodicamente nelle scelte più importanti e nel definire gli obiettivi aziendali (40,1%), in misura più rilevante rispetto alla media dei loro colleghi degli altri settori (30,8%). S’intuisce trattarsi di prassi consolidate definibili mediante riunioni, gruppi di lavoro e così via. Un peso analogo s’invera in un’altra modalità, più *soft*, come quella del discutere coi lavoratori sui problemi e le soluzioni produttive, ascoltando le possibili soluzioni o innovazioni, mettendole poi in pratica. Ciò avviene nel 38,0% dei casi (38,2% in Italia).

Dunque, si potrebbe asserire che in quasi quattro quinti delle imprese metalmeccaniche italiane (78,1%) e i due terzi (69,0%) della media nazionale già oggi esistono forme di collaborazione più o meno strutturate. Che anche sotto questo profilo, le imprese hanno cercato una declinazione “all’italiana” nella modalità di coinvolgimento dei propri collaboratori.

I (nuovi) profili professionali

Le innovazioni tecnologiche hanno pervaso (e lo faranno sempre di più) il modo di produrre e di realizzare i servizi. Al punto tale che in questi anni si va affermando la cosiddetta “Industry 4.0”. Simili evoluzioni non lasciano inalterato il modo di lavorare e di organizzare il lavoro, così come muta anche la dimensione cognitiva del lavoro. Il risultato generale sottolinea una volta di più l’elevata articolazione del mondo del lavoro, non più riconducibile a una singola categoria generica di “lavoratore”, bensì di “lavoratori” al plurale. La prevalenza (in modo più o meno accentuato) è composta da chi svolge mansioni dove può prendere decisioni autonome (54,5%), l’impegno è soprattutto mentale (65,4%) e opera in team o comunque in relazione con altri colleghi (53,9%), utilizzando livelli di strumentazione tecnologica elevata (65,8%). Fra i lavoratori della metalmeccanica l’esito complessivo è leggermente inferiore, ma s’innesta nel medesimo solco. Poco più della metà svolge mansioni non esecutive (51,3%) che lo impegnano mentalmente (53,3%) più che fisicamente. Poco meno della metà opera in team con altri (48,2%). Soprattutto, i quattro quinti (81,4%) è alle prese con strumentazioni a elevato contenuto tecnologico, assai di più rispetto alla media nazionale. Dunque, questo primo esito consegna un mondo di profili professionali quasi diviso a metà fra chi svolge mansioni qualitativamente elevate (prevalente) e chi è attardato su lineamenti meno pregiati (cospicuamente minoritario).

Incrociando gli esiti dei diversi profili, abbiamo distinto cinque ceti professionali secondo alcuni caratteri prevalenti utili a connotare le differenti mansioni e la loro modalità di esecuzione:

- “Operativo” (8,7%): si tratta del profilo professionale meno pregiato sotto il profilo dei contenuti e rappresenta il lavoratore che svolge un’opera prevalentemente esecutiva, con attrezzature tradizionali o scarsamente tecnologiche, non ha autonomia decisionale, né deve relazionarsi con altri colleghi.
- “Manuale upgrade” (15,0%): più cospicuo del precedente gruppo, il “manuale upgrade” è costituito da quanti pur svolgendo un lavoro esecutivo e manuale, ciò non di meno dispongono di strumentazioni tecnologiche complesse e/o devono prendere decisioni in autonomia, devono essere dotati di spirito imprenditivo.
- “Operatore esperto” (23,9%): rispetto ai precedenti gruppi, somma oltre alle capacità decisionali autonome e l’utilizzo di strumentazioni innovative, l’opportunità di lavorare all’interno di un gruppo o di relazionarsi con altri colleghi, sviluppando così ulteriori capacità professionali.
- “Mentedopera” (32,9%): costituisce il ceto più popolato e rappresenta il punto dove la dimensione intellettuale, che è prevalente, si può sposare anche con abilità manuali. E dunque diventa difficile distinguere precisamente dove inizi l’una e termini l’altra. Dove la dimensione cognitiva può essere applicata a un lavoro esecutivo e viceversa.
- “Skill 4.0” (19,6%): si tratta della professionalità con le competenze più elevate, poiché somma autonomia decisionale, impegno cognitivo, utilizzo di tecnologie avanzate e lavoro in team.

Il valore e gli orientamenti verso il lavoro

Il vissuto dei lavoratori circa il valore assegnato al lavoro è un altro aspetto rilevante considerato nella ricerca. La lista di caratteri proposti – equamente suddivisa fra aspetti positivi e negativi – vede prevalere nettamente quelli che riverberano un sentimento positivo. Gli intervistati associano al lavoro soprattutto le dimensioni dell’autonomia (70,7%; 67,1% in Italia), della realizzazione personale (66,0%; 72,3% in Italia) e l’idea che sia un percorso di crescita (64,0%; 68,2% in Italia). Emergono così la soggettività nel lavoro, la gratificazione personale, la prospettiva che intravede attraverso di esso un percorso di progresso personale e professionale. E ciò avviene in modo sostanzialmente omogeneo fra tutti i lavoratori. Più incerta, invece, è la dimensione della flessibilità che divide i metalmeccanici in due schieramenti quasi omogenei (49,0%), mentre prevale leggermente nella media dei loro colleghi (54,5%). Minoritari, anche se non marginali, vengono infine gli aspetti che rinviano a percezioni negative: l’idea del lavoro come subordinazione (20,7%; 28,0% in Italia), immobilità (18,0%; 20,9% in Italia), rigidità (16,0%; 25,5% in Italia), peso e condanna (15,1%; 19,3% in Italia). In altri termini, per una quota variabile fra il 15 e il 20% degli intervistati, il lavoro è caratterizzato soprattutto dalla fatica, da elementi che costringono l’individuo e non ne lasciano scaturire le potenzialità.

Infine, abbiamo chiesto ai lavoratori di esprimere il loro grado di accordo su alcune affermazioni di carattere generale sul lavoro. L’esito conferma la sensazione che gli

interpellati attribuiscono al lavoro una dimensione espressiva prevalente, che solo apparentemente contrasta con la ricerca di una garanzia e di una stabilità.

In primo luogo, i due terzi fra i metalmeccanici e i lavoratori nel complesso ritengono che oggi, più che garantire un posto di lavoro, si debba investire sulle opportunità di crescita professionale e culturale per un lavoratore (67,7%; 69,3% in Italia). In questo senso, i lavoratori sostengono uno spostamento del baricentro dall'occupazione all'occupabilità, dal lavoro inteso come "posto", alle "opportunità" e allo sviluppo delle proprie "capacità". E non è un caso se a sostenere con più forza quest'impostazione siano le generazioni più giovani (70,7%, fino a 34 anni), i laureati (79,0%), chi ha una mansione dirigenziale (70,2%) e ha un profilo professionale "skill 4.0" (74,9%). Ovvero chi più di altri interpreta il lavoro come un percorso di crescita personale e professionale. L'espressività sul lavoro è poi testimoniata anche dall'idea che chi si mette in proprio ha maggiori opportunità di sviluppare le proprie capacità (66,0%; 62,0% in Italia).

Non deve però sorprendere che il 58,0% (62,8% in Italia) veda nel lavoro nel settore pubblico come la migliore delle garanzie e che una parte cospicua (45,8%; 50,6% in Italia) ricerchi un posto sicuro a scapito delle soddisfazioni personali sul lavoro: si tratta di orientamenti sottolineati in misura maggiore da quanti hanno un basso titolo di studio, svolgono mansioni manuali e si approssimano a un profilo professionale più squisitamente "operativo". In altri termini, si tratta di lavoratori che per le loro caratteristiche e mansioni si trovano nelle aree più deboli del mercato del lavoro e, quindi, più a rischio.

2. Il profilo dei lavoratori

Prima di affrontare i temi esplorati 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 (41,7%), ed è composto soprattutto da piccolissime aziende (40,7%, fino a 9 addetti) ma in misura leggermente inferiore rispetto alla media nazionale (43,5%) e con una quota di grandi imprese più rilevante (13,8% fra le metalmeccaniche, 9,4% nella media nazionale).

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 (81,6%; 58,7% in Italia) è largamente maggioritaria. Inoltre, l'età dei dipendenti appare più polarizzata rispetto alla tendenza nazionale. Infatti, troviamo una quota di giovani leggermente superiore (25,6%; 21,3% in Italia) e così pure nella fascia più elevata degli oltre 55enni (21,8%; 18,3% in Italia). Ancora, il livello di studi posseduto dai lavoratori dipendenti tradisce un maggior peso di quanti portano in tasca al più un diploma professionale (49,1%; 33,3% in Italia), mentre è residuale il novero di chi ha raggiunto il traguardo della laurea (8,7%; 21,8% in Italia).

Sono sintomatici, però, altri aspetti qualitativi del profilo dei lavoratori della metalmeccanica e, in qualche modo, controintuitivi. In primo luogo, più che operai generici (44,7%; 49,4 in Italia), la base occupazionale è sostenuta dalla presenza diffusa di tecnici e lavoratori specializzati (43,5%; 35,9% in Italia), mentre le figure dirigenziali costituiscono una quota più contenuta (11,8%; 14,7% in Italia). In secondo luogo, la grande maggioranza degli addetti della metalmeccanica (73,1%) dichiara di lavorare 40 ore alla settimana, ben più dei colleghi degli altri settori (38,7%), mentre una quota analoga alla media supera la soglia delle 40 ore (15,1; 17,0% in Italia). In terzo luogo, la quasi totalità è assunta con un contratto a tempo indeterminato (81,6%), quota ben più elevata rispetto alla media nazionale (69,3%), 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. Infine, appare proporzionalmente più elevata la percentuale di lavoratori che rimane per diversi anni a lavorare nelle imprese metalmeccaniche. Il 42,2% dichiara di essere lì occupato da oltre 20 anni, mentre ciò accade mediamente per il 30,1% dei colleghi di altri settori.

Dunque, il profilo prevalente dei lavoratori presenti nel comparto della metalmeccanica è caratterizzato da maschi, tendenzialmente più giovani e più adulti della media dei lavoratori e con una più elevata anzianità lavorativa. Operano in imprese prevalentemente di piccolissima dimensione (fino a 9 addetti), collocate a Nord (Ovest) del Paese, e possiedono un livello di formazione concentrato sui livelli più bassi (istruzione professionale) e medi (diploma). Sotto l'aspetto professionale, siamo in presenza di lavoratori con un'elevata specializzazione e di tecnici, mentre la struttura delle imprese prevede più raramente figure di carattere dirigenziale.

Il profilo dei lavoratori (val. %)

	Metalmeccanici	Altra Industria	Servizi	Totale Lavoratori
<i>Genere</i>				
Maschio	81,6	74,4	51,3	58,7
Femmina	18,4	25,6	48,7	41,3
<i>Età</i>				
18-34 anni	25,6	19,4	21,4	21,3
35-54 anni	52,7	63,7	60,3	60,4
Oltre 55 anni	21,8	16,9	18,3	18,3
<i>Livello studi</i>				
Basso	49,1	47,6	27,1	33,3
Medio	42,2	42,2	46,1	44,9
Alto	8,7	10,2	26,8	21,8
<i>Macro Area</i>				
Nord Ovest	41,7	32,8	28,3	30,4
Nord Est	18,7	22,6	22,3	22,0
Centro	11,1	23,5	22,2	21,5
Sud e Isole	28,5	21,2	27,2	26,1
<i>Mansione</i>				
Lavoro Manuale	44,7	54,7	48,4	49,4
Tecnico	43,5	29,7	36,8	35,9
Dirigente	11,8	15,6	14,8	14,7
<i>Dimensioni d'impresa</i>				
Fino a 9 addetti	40,7	44,3	43,6	43,5
10-49 addetti	29,7	31,3	28,2	29,0
50-249 addetti	15,8	12,4	20,1	18,1
Oltre 250 addetti	13,8	11,9	8,0	9,4
<i>Anzianità lavorativa</i>				
Fino a 5 anni	22,5	23,1	28,5	26,8
6-10 anni	10,6	15,2	17,6	16,5
11-20 anni	24,7	30,4	25,6	26,5
Oltre 20 anni	42,2	31,3	28,3	30,1
<i>Media ore lavoro settimanali</i>				
Meno 20 ore	0	3,1	9,3	7,2
20-39 ore	11,7	29,4	42,5	37,2
40 ore	73,1	41,1	33,8	38,7
Oltre 40 ore	15,1	26,3	14,4	17,0
<i>Tipologia di Contratto</i>				
A tempo indeterminato	81,6	66,0	68,8	69,3
A tempo determinato	9,2	15,0	11,2	11,9
Altre forme flessibili	5,3	17,2	16,6	15,7
Irregolare	3,9	1,8	3,4	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

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 discreto titolo di studio e con figure professionali qualificate più elevate della media, raccontano di imprese che – pur essendo di dimensioni contenute – hanno gradi di specializzazione cospicui, dove i processi di innovazione e di *upgrading* hanno determinato anche uno spostamento verso l'alto delle professionalità e delle mansioni richieste.

3. Le condizioni di lavoro e il clima in azienda

Come già sottolineato nei rapporti precedenti⁴, 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 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": gli aspetti delle relazioni sociali (con i colleghi e i superiori) nei luoghi di lavoro, le condizioni ambientali ritenute migliorate sono gli ambiti che più di altri registrano valori positivi e realizzano un saldo pari o superiore a +15. Va sottolineato come la dimensione delle condizioni ambientali e della sicurezza raggiunga il livello di miglioramento più elevato (32,3%), 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, la sua realizzazione, le opportunità di crescita, oltre al mantenere la propria occupazione e la soddisfazione per la retribuzione. In tutti i casi prevalgono quanti percepiscono una situazione di stabilità. Nello stesso tempo, circa un quarto 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 -21,0 per il carico di lavoro e -21,7 per lo stress mentale. Inoltre,

⁴ D. Marini, *Fuori classe. Lavoratori e rappresentazioni del lavoro*, Collana Osservatori n. 4, Milano-Treviso, Community Media Research, op. cit.; id., *(R)innovatori cauti. I lavoratori, il contratto, la formazione e il welfare*, Collana Osservatori n. 5, Treviso-Milano, Community Media Research, op. cit.

⁵ I saldi di opinione risultano dalla differenza aritmetica fra la valutazione "migliorata" e quella "peggiorata".

in particolare le politiche di welfare aziendale paiono avere conosciuto un peggioramento per circa un quinto (18,2%) degli intervistati.

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

		Miglio rata	Rimasta uguale	Peggio rata	Saldo opinioni	
					Metalmeccanici	Totale
Relazione	Rapporto con i colleghi	30,5	63,0	6,5	+24,0	+22,9
	Condizioni ambientali/sicurezza	32,3	53,1	14,6	+17,7	+10,7
	Rapporto con i superiori	27,6	60,2	12,2	+15,4	+15,7
Opportunità	Possibilità di fare corsi di formazione professionale	25,6	58,5	15,9	+9,7	+7,5
	La sua realizzazione sul lavoro	25,7	58,0	16,3	+9,4	+11,1
	Possibilità di crescita professionale	25,9	54,3	19,8	+6,1	+7,5
	Stabilità del posto	21,7	59,4	18,9	+2,8	+0,9
	Retribuzione e compensi	23,7	53,3	23,0	+0,7	-0,9
Organizzazione	Orario di lavoro	11,6	74,1	14,3	-2,7	-10,0
	Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	12,1	69,7	18,2	-6,1	-2,2
	Carico di lavoro (fatica, ritmi)	9,1	60,8	30,1	-21,0	-24,2
	Stress mentale, psicologico	12,4	53,5	34,1	-21,7	-27,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

Le relazioni sociali all'interno dei luoghi di lavoro, il senso di gratificazione generato dal sentirsi realizzati e dalle opportunità di progressione di carriera o di formazione, 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 continuano a portare – anche rispetto alle precedenti rilevazioni – 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 (+17,7; +10,7 in Italia). Parrebbe che, su questo fronte, l'impegno delle imprese del comparto nel migliorare le strutture, sia stato effettivamente percepito dai lavoratori.

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)

	Metalmeccanici	Imprenditori FEDMEC
Rapporto con i colleghi	+24,0	-
Condizioni ambientali/sicurezza	+17,7	+67,7
Rapporto con i superiori/collaboratori	+15,4	+44,9
Possibilità di fare formazione professionale	+9,7	+54,6
La sua realizzazione sul lavoro	+9,4	+31,6
Possibilità di crescita professionale	+6,1	+52,5
Stabilità del posto	+2,8	+6,0
Retribuzione e compensi	+0,7	+40,8
Orario di lavoro	-2,7	+2,1
Welfare e altre agevolazioni aziendali	-6,2	+34,0
Carico di lavoro (fatica, ritmi)	-21,0	-20,2
Stress mentale, psicologico	-21,7	-13,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Le opinioni degli imprenditori sui diversi fattori relativi alle condizioni di lavoro risultano generalmente ben più positivi, ma non mancano alcune convergenze di vedute. In particolare, esiste una vicinanza di orientamenti per quel che riguarda la realizzazione personale, la stabilità del posto e l'orario di lavoro. Viceversa, le condizioni ambientali e di sicurezza, le retribuzioni e i compensi, 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 loro collaboratori.

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.

Per offrire una misura di sintesi, abbiamo costruito l'indicatore del "Barometro del lavoro"⁷. Sommando le valutazioni delle risposte offerte ai diversi fattori, si sono così creati tre gruppi:

- "Inalterato": il gruppo prevalente fra i lavoratori (51,7%, ma 40,6% fra i metalmeccanici) 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 peculiari nel campione.
- "Migliorato": in questo aggregato annoveriamo coloro i quali hanno, in larga prevalenza, segnalato miglioramenti nelle condizioni di lavoro percepite (25,0%). Se escludiamo il panel dei titolari d'azienda associati a Federmeccanica (54,8%) che ben più di altri si colloca all'interno di tale gruppo, sono proprio i lavoratori occupati nell'industria metalmeccanica a evidenziare il risultato migliore (30,5%). Va sottolineato come a rimarcare questa opinione siano soprattutto le generazioni più giovani (30,4%, 18-34 anni), i lavoratori manuali (28,9%) e gli occupati nelle imprese più grandi (33,2%, oltre 250 dipendenti).
- "Peggiorato": è composto dai lavoratori che hanno espresso in larga prevalenza una percezione di deterioramento complessivo delle condizioni di lavoro (21,3%). In questo caso, sono di gran lunga i lavoratori più adulti (30,5%, oltre 55 anni), con un basso titolo di studio (25,9%), chi ha una mansione dirigenziale (41,5%), gli occupati nelle microimprese (29,5%, fino a 9 dipendenti), i lavoratori di altri comparti industriali (32,1%).

Il Barometro del lavoro (val. %)

	Migliorato	Inalterato	Peggiorato	Saldo		
				2016_2	2016_1	2015
Imprenditori FEDMEC	54,8	39,8	5,4	+49,4	+10,5	+13,4
Lavoratori Industria Metalmeccanica	33,3	43,7	23,0	+10,3	+17,3	+24,8
Lavoratori Altra Industria	29,3	42,6	28,1	+1,2	+7,2	+3,6
Lavoratori Servizi	25,7	54,9	19,4	+6,3	+12,4	0,0
Totale Lavoratori	27,0	51,7	21,3	+6,3	+12,1	+4,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89); ottobre 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 fra gli interpellati segnalano un miglioramento.

Tuttavia, vanno sottolineati due aspetti che emergono dal confronto con le precedenti rilevazioni. Innanzitutto, fra i metalmeccanici proporzionalmente si manifesta una maggiore polarizzazione nei due attributi opposti. È maggiore la quota di quanti riverberano una situazione di miglioramento, parimenti è più elevata quanti denunciano un peggioramento. Il risultato è che, per una quota largamente inferiore rispetto alla

⁷ Il "Barometro" è definito dalla somma dei 12 items proposti. Il risultato è un continuum di valori da 12 a 36, diviso in 3 intervalli così definiti: punteggio fino a 21 indica una condizione di miglioramento; 22-26 di stabilità; oltre 27 di peggioramento.

media, la situazione risulta inalterata. In secondo luogo, la serie storica dei saldi di opinione denuncia un progressivo peggioramento del *sentiment* complessivo, in particolare fra i lavoratori metalmeccanici. Così, pur rimanendo positivo, l'indice del "barometro del lavoro" segnala un deterioramento passando da +24,8 (ottobre 2015), a +17,3 (febbraio 2016), fino a +10,3 (ottobre 2016). Segno evidente di come la ripresa ancora stenti ed il conseguente senso di insicurezza continui a pervadere il sistema.

Oltre alle condizioni oggettive, benché percepite, dai lavoratori, la ricerca – come nelle precedenti edizioni – 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. Sussiste, infatti, una quota variabile fra il 25 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
60,1	73,9	Il titolare è attento alle problematiche dei lavoratori come me	Sono attento alle problematiche dei singoli lavoratori	88,9
68,7	73,0	Mi sento a "casa" all'interno dell'impresa	All'interno dell'impresa c'è un buon clima nei rapporti	79,0
73,8	70,9	Ho buoni amici al lavoro	Fra i lavoratori c'è un clima di amicizia	58,0
64,8	67,8	Al lavoro ho opportunità di apprendere e crescere	I lavoratori hanno opportunità di apprendere e crescere	91,0
62,0	66,9	Il titolare sa coinvolgere bene rispetto agli obiettivi che vuole raggiungere	So coinvolgerli bene rispetto agli obiettivi che voglio raggiungere	78,0
50,9	59,3	Il mio lavoro offre buone prospettive per la crescita professionale	Il loro lavoro offre buone prospettive per l'avanzamento di carriera	64,0
48,7	57,5	Sono pagato adeguatamente per il lavoro che svolgo	Sono pagati adeguatamente per il lavoro che svolgono	71,8
54,3	53,4	Non penso di perdere il mio posto di lavoro nei prossimi mesi	Non pensano di perdere il lavoro nei prossimi mesi	69,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

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 73,0% si sente al lavoro come se fosse "a casa", il 70,9% ha buoni amici fra i colleghi, il 67,8% ha opportunità di apprendere e crescere. Ben il 73,9% sente il titolare attento alle sue problematiche. È sufficiente scorrere la tabella che raccoglie gli esiti e il confronto con la media dei lavoratori per scorgere come gli occupati nel metalmeccanico vivano un clima più positivo, in qualche caso anche più di quanto non evidenzino gli stessi imprenditori interpellati.

Tuttavia, diversamente da quanto abbiamo già potuto osservare sui diversi aspetti proposti sulle condizioni di lavoro, per quel che riguarda il clima vissuto all'interno delle aziende conosciamo generalmente un leggero miglioramento della percezione positiva. Non è un caso, allora, osservare come uno degli aspetti più critici – il timore di perdere il proprio posto di lavoro – che nella scorsa rilevazione era stata l'unica dimensione a scendere sotto il 50% (49,6%), in questo sondaggio rimanga stabile, anzi risalga al 53,4%. Insomma, scorrendo i risultati, parrebbe svilupparsi una sorta di strabismo. Se le condizioni percepite sul lavoro nel tempo appaiono rimanere stabili o migliorare in misura meno rilevante, per contro i climi vissuti all'interno dei luoghi di lavoro rimangono positivi, se non addirittura accresciuti in senso migliorativo.

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

	2015	2016_1	2016_2
Ho buoni amici al lavoro	78,9	76,5	70,9
Ho opportunità di apprendere	70,7	67,6	67,8
Mi sento a "casa" all'interno dell'impresa	79,9	65,4	73,0
Il titolare è attento alle mie problematiche	69,1	63,0	73,9
Il titolare sa coinvolgere bene	67,7	58,6	66,9
Sono pagato adeguatamente	66,7	54,2	57,5
Ho buone prospettive di crescita professionale	57,6	52,1	59,3
Non penso di perdere il mio lavoro prossimamente	69,1	49,6	53,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100); ottobre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123)

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"⁸. 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 (65,2%) fra i lavoratori metalmeccanici e più elevato rispetto alla media dei colleghi degli altri settori (56,7%). È un esito che interessa prevalentemente i più giovani (61,3%, 18-34 anni), chi è diplomato (60,8%), chi svolge una mansione tecnica (62,0%) e lavora in una micro azienda (65,1%, fino a 9 addetti).

⁸ Come il "barometro sul lavoro", quello sul "clima" è definito dalla somma degli 8 items proposti. Il risultato è un continuum di valori da 8 a 21, diviso in 3 intervalli così definiti: punteggio fino a 21 indica una percezione negativa; 22-26 di incertezza; oltre 27 di positività.

- Gli "incerti", invece, hanno messo maggiormente l'accento sulla dimensione dell'ambiguità e dell'insicurezza. Qui si raccolgono quasi un quarto delle opinioni fra i metalmeccanici (23,7%) in misura prossima a quanto avviene fra gli altri lavoratori (28,0%). Sottolineano maggiormente questo indirizzo i lavoratori più adulti (32,8%, oltre 55 anni), chi ha un basso titolo di studio (30,5%), i dirigenti (30,2%), gli occupati nelle piccole imprese (34,5%, 10-49 addetti).
- I "negativi" rappresentano l'11,1% dei lavoratori dell'industria metalmeccanica, quota simile rispetto agli occupati degli altri settori (14,0%). 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 55 anni (18,4%), possiede un basso titolo di studio (17,2%), dagli occupati nelle medie e grandi imprese (22,0%, oltre 50 addetti).

Il Barometro del clima aziendale (val. %)

		Negativo	Incerto	Positivo
Imprenditori FEDMEC	2016_2	0	8,2	91,8
	2016_1	0	10,3	89,7
	2015	0	10,4	89,6
Lavoratori Industria Metalmeccanica	2016_2	11,1	23,7	65,2
	2016_1	20,4	21,8	57,9
	2015	8,0	21,9	70,1
Lavoratori Altra Industria	2016_2	20,1	20,4	59,5
	2016_1	22,0	25,1	52,9
	2015	15,2	18,3	66,5
Lavoratori Servizi	2016_2	12,7	30,5	58,0
	2016_1	23,0	25,8	51,2
	2015	17,3	23,3	59,3
Totale Lavoratori	2016_2	14,0	28,0	58,0
	2016_1	22,4	25,2	52,4
	2015	15,7	22,2	62,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89); ottobre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101)

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. Di più, questi esiti, dopo il calo registrato fra ottobre 2015 e febbraio 2016, evidenziano ora una risalita positiva nell'umore dei lavoratori (ottobre 2016), benché non raggiunga i livelli dello scorso anno.

4. Il welfare e la previdenza

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 contrattuali 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 quattro lavoratori su cinque (82,1%; 77,5% in Italia) sono consapevoli (in modo corretto) che un eventuale aumento in busta paga sia tassato alla fonte. Si tratta di un esito che appare migliorare rispetto alla rilevazione precedente (73,8% fra i metalmeccanici; 74,7% in Italia). Ciò non di meno, 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 ancora oggi circa un quinto fra i lavoratori metalmeccanici (17,9%; 22,5% in Italia) e non incontra significative differenziazioni all'interno del campione, se non per poche caratteristiche: chi risiede nel Sud (26,9%) e ha un basso titolo di studio (29,0%) 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 non sia assolutamente ancora sufficiente. Solo il 38,3% dei metalmeccanici (46,0% in Italia) è consapevole che le agevolazioni legate al sistema di welfare aziendale non siano tassate come il resto del salario. La scarsa conoscenza appare più diffusa fra i lavoratori delle aree di piccola impresa (60,0%, Centro-Nord Est), i più adulti (59,1%, oltre 55 anni).

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

	Metalmeccanici		Totale lavoratori		Imprenditori FEDMEC	
	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1
Gli aumenti in busta paga sono tassati come il resto del salario	82,1	73,8	77,5	74,7	97,9	90,8
Le agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa, welfare,...) non sono tassate come il resto del salario	38,3	44,1	46,0	43,8	95,8	88,5

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); 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).

Se la conoscenza sugli aspetti fiscali e normativi evidenzia qualche lacuna, per quel che riguarda alcune dimensioni del welfare come l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare otteniamo ancora una forte tiepidezza. Seppure cospicua, tuttavia è minoritaria la quota di occupati metalmeccanici (45,8%; 50,2%, in Italia) 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 57,7% dei metalmeccanici (54,0% in Italia).

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

	Metalmeccanici		Totale lavoratori		Imprenditori FEDMEC
	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1	2016_2
Investire salario nell'assistenza sanitaria integrativa porta benefici economici e per la salute	45,8	42,8	50,2	45,0	91,7
Investire salario nella previdenza complementare aiuta ad avere una pensione più alta	57,7	48,3	54,0	49,2	70,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100)

Per entrambe le dimensioni indagate, seppure a poco tempo di distanza fra una rilevazione e l'altra, si registra un lieve incremento di attenzione sull'argomento, che tuttavia non cancella il fatto che molto ampio è lo spazio informativo ancora da realizzare.

Il tema dell'assistenza sanitaria ottiene un'attenzione leggermente maggiore fra le generazioni più giovani (52,2%, fino a 34 anni), chi ha un titolo di studio più elevato (56,7%), gli occupati nelle medie e grandi imprese (52,0%, oltre i 50 addetti) nel settore dei servizi (51,4%), chi lavora da meno tempo (52,3%, meno di 5 anni) e risiede nel Mezzogiorno (54,1%). Quello della previdenza complementare ha un *appeal* più elevato fra i più giovani (55,5%, fino a 34 anni), i laureati (56,4%), gli occupati nelle grandi imprese (61,7%, oltre 250 addetti) della metalmeccanica (57,7%), chi è occupato da meno tempo (53,7%, meno di 5 anni) e risiede nel Centro-Sud (57,0%).

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. Inoltre, va segnalato come il panel di imprenditori di Federmeccanica, invece, valuti assolutamente in modo positivo soprattutto il tema dell'assistenza sanitaria, mentre qualche perplessità emerge sull'effettiva efficacia del ruolo della previdenza complementare nell'aumentare il livello finale della pensione.

Un'ulteriore conferma alla cautela che incontrano le agevolazioni e le forme di welfare si ottiene 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 investire una parte in qualche forma di agevolazione? Due terzi fra i lavoratori metalmeccanici (66,1%) e tre quarti (73,9%) fra gli altri colleghi italiani optano decisamente per la prima opzione, mentre il restante terzo (33,9% metalmeccanici; 26,1% in Italia) auspicherebbe poterlo investire – in diversa misura – nel welfare. Va rilevato come di segno decisamente opposto sia l'opinione degli imprenditori con il 95,8% che preferirebbe destinare le risorse nelle diverse agevolazioni, benché una parte minoritaria (4,2%) asseconderebbe le richieste dei lavoratori destinando tutto in busta paga. Va rilevato – seppure con le cautele del caso – un leggero spostamento dell'attenzione sia fra i lavoratori, che fra gli imprenditori. Ovvero, in entrambi i casi, e in modo più marcato fra i metalmeccanici, appare aumentare l'attenzione e la disponibilità verso le nuove forme di integrazione salariale sotto forma di welfare. Solo rilevazioni ulteriori potranno confermarlo, ma vale la pena evidenziare come sembra farsi breccia un maggiore interesse.

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

	Metalmeccanici		Totale lavoratori		Imprenditori FEDMEC	
	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1
Esclusivamente in soldi in busta paga	66,1	72,6	73,9	74,2	4,2	14,6
Prevalentemente in soldi in busta paga, ma una parte anche in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa.)	23,4	22,5	17,9	20,4	26,0	28,1
Prevalentemente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...), ma anche in soldi in busta paga	3,2	3,2	4,6	2,7	53,1	47,2
Esclusivamente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...)	7,4	1,7	3,6	2,7	16,7	10,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Sicuramente, tali orientamenti sono il frutto di lunghi anni di crisi economica che ha provato le famiglie, ma anche di una consapevolezza ancora scarsa 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, possiamo osservare come più propensi risultino le generazioni più giovani (28,3%, fino a 34 anni), gli occupati nelle imprese più grandi (32,4%, oltre 250 addetti), i dirigenti (27,1%), chi risiede nel Centro (32,2%).

5. La contrattazione, “rinnovamento” contrattuale e partecipazione

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 un 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.

Prima di affrontare i nuovi criteri del “Rinnovamento” contrattuale, abbiamo chiesto ai lavoratori e agli imprenditori di dichiarare – secondo il proprio punto di vista – come si dovrebbe comportare il sindacato dei lavoratori e quello degli imprenditori in vista della firma di un contratto: meglio sottoscrivere 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, mentre assume una connotazione più precisa fra i titolari d’azienda. Poco più della metà fra i lavoratori metalmeccanici interpellati (57,5%; 49,8%, in Italia) auspicherebbe un consenso fra tutte le parti sociali coinvolte. Mentre, viceversa, il 42,5% (50,2%, in Italia) spingerebbe affinché si siglasse anche in modo disgiunto. Dunque, il mondo del lavoro appare dividersi in misura quasi omogeneo sulla modalità di sottoscrizione di un contratto. E tali orientamenti non sembrano mutare sostanzialmente nel tempo. Fra gli imprenditori, sebbene rimanga largamente maggioritaria la quota di quanti auspicano una prosecuzione della sottoscrizione dell’accordo anche in ordine sparso fra le sigle della rappresentanza, tuttavia appare lievitare la parte di chi vedrebbe con maggiore serenità la possibilità di un coinvolgimento generalizzato degli attori in campo.

Occorre ricordare che la presente indagine è stata fatta prima della sottoscrizione dell’Ipotesi d’Accordo del 26 novembre 2016 da parte di Federmeccanica con tutte le sigle sindacali.

Si può dire quindi che la conclusione di questa prima tappa del Rinnovamento sia in linea con le tendenze emerse dalla ricerca.

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

	Metalmeccanici		Totale lavoratori		Imprenditori FEDMEC	
	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1
Solo dopo avere trovato l'accordo fra tutte le sigle	57,5	55,9	49,8	52,0	33,7	21,6
Anche se non tutte le sigle sindacali sono d'accordo	42,5	44,1	50,2	48,0	66,3	78,4

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Considerato quale debba essere il comportamento fra le parti per la sottoscrizione di un contratto, abbiamo proposto ai lavoratori e agli imprenditori di dichiarare il loro livello di accordo su alcuni dei nuovi principi cardine del “Rinnovamento” contrattuale. Se, in

estrema sintesi, in passato la logica della costruzione dei contratti è avvenuta definendo preliminarmente gli aumenti salariali per i lavoratori, il nuovo schema prevede un sostanziale rovesciamento. Considerati il nuovo scenario competitivo globale e l'aumento dell'incertezza che grava sulle imprese il collegamento tra gli aumenti, e i risultati economici dell'azienda viene oggi accolta con un maggiore interesse dai lavoratori rispetto a qualche mese fa.

Un argomento rimane più divisivo nell'opinione degli occupati in generale. Poco più della metà fra i metalmeccanici (57,8%; 55,6% in Italia) è d'accordo sul fatto che gli aumenti di salario debbano essere decisi dopo la chiusura del bilancio aziendale. Come si può facilmente ipotizzare, più elevato è l'accordo su queste impostazioni da parte degli imprenditori. (76,8%). A ben vedere, però, si tratta dell'unico criterio – fra quelli proposti – che polarizza gli orientamenti dei lavoratori, poiché su tutti gli altri una larga maggioranza fra gli interpellati si dichiara d'accordo con il nuovo paradigma. Fra i lavoratori metalmeccanici il 74,6% ritiene che il contratto debba garantire un salario minimo per tutti, ma poi gli aumenti debbano essere decisi nelle singole aziende (79,7% in Italia; 88,5% fra gli imprenditori); il 64,7% vorrebbe che il salario avesse una quota agganciata alla produttività aziendale (66,4% in Italia; 100,0% fra gli imprenditori); il 69,4% ritiene corretto che il salario minimo sia adeguato all'inflazione ogni anno sulla scorta dell'inflazione dell'anno precedente (73,4% in Italia; il 50,5% fra gli imprenditori). Dunque, emerge complessivamente una buona sintonia fra gli orientamenti dei lavoratori e l'impostazione del "Rinnovamento" contrattuale. Di più, il raffronto intertemporale pone in evidenza uno spostamento che tende ulteriormente ad avvicinare gli indirizzi degli occupati interpellati ai nuovi criteri contrattuali.

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

	Metalmeccanici		Totale lavoratori		Imprenditori FEDMEC	
	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1
Gli aumenti di salario devono essere decisi dopo la chiusura del bilancio aziendale	57,8	44,2	55,6	42,0	76,8	78,4
È giusto che il contratto o la legge garantisca un salario minimo per tutti, poi gli aumenti devono essere decisi nelle singole aziende	74,6	70,8	79,7	78,2	88,5	69,3
Per avere un salario maggiore bisognerebbe collegarne una quota alla produttività aziendale	64,7	60,7	66,4	67,3	100,0	98,9
È giusto che il salario minimo venga adeguato all'inflazione ogni anno sulla base dell'inflazione dell'anno precedente	69,4	-	73,4	-	50,5	-

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Dunque, le opinioni rilevate fra i lavoratori evidenziano come una larga maggioranza fra i lavoratori sia propenso a valutare un aumento del proprio salario legato a una maggiore flessibilità contrattuale, da definire in azienda e non esclusivamente 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 nelle precedenti rilevazioni⁹, appare plausibile ipotizzare come le eventuali aree di resistenza 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)..

In ogni caso, come già sottolineato, il confronto con la precedente rilevazione avvenuta nel mese di febbraio 2016 mette in luce un interessante movimento negli orientamenti dei lavoratori nel senso di una progressiva e maggiore convergenza con i criteri introdotti dal "Rinnovamento" contrattuale.

Al fine di ottenere una misura di sintesi, abbiamo sommato le diverse risposte offerte, assegnando opportuni punteggi, ottenendo così un indice¹⁰ di "Innovazione contrattuale". Sono scaturiti tre profili principali:

- Gli "innovatori" costituiscono il gruppo prevalente: il 49,0% fra i metalmeccanici (58,1% in Italia). Sostengono in misura maggiore questa opzione quanti sono occupati nelle micro imprese (60,8%, fino a 9 addetti), i lavoratori del Nord Est (61,8%), gli occupati negli altri comparti industriali (64,8%), i laureati (61,0%) e chi svolge una mansione dirigenziale (62,1%).
- I "conservatori", per converso, sono costituiti da quanti manifestano una prevalente contrarietà alle innovazioni e sono in misura inferiore fra i metalmeccanici (24,7%), ma hanno un peso leggermente superiore alla media dei lavoratori (21,9%). In questo caso, ritroviamo maggiormente gli occupati nelle medie imprese (25,2%, 50-249 addetti), chi risiede nel Mezzogiorno (25,2%), le generazioni più giovani (24,3%, fino a 34 anni) e chi svolge una mansione manuale (24,5%).
- Gli "incerti" sono coloro che evidenziano prospettive divergenti e, in qualche misura, contraddittorie fra loro: il 20,0% fra i lavoratori si colloca all'interno di questo gruppo, soglia che sale al 26,3% fra i metalmeccanici. Sono qui annoverabili in particolare chi svolge una mansione dirigenziale (22,9%), possiede un basso titolo di studio (23,3%), è in età più avanzata (24,6%, oltre 55 anni).

⁹ D. Marini, *Fuori classe. Lavoratori e rappresentazioni del lavoro*, Collana Osservatori n. 4, Milano-Treviso, Community Media Research, op. cit.

¹⁰ L'Indice di Innovazione contrattuale è definito dalla somma dei 4 items proposti. Il risultato è un continuum di valori da 4 a 16, diviso in 3 intervalli così definiti: punteggio fino a 9 indica un rifiuto ai criteri proposti; 10 di eguale livello di accordo e disaccordo; oltre 11 di complessivo accordo.

Indice Innovazione contrattuale (val. %)

	Conservatori		Incerti		Innovatori	
	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1
Imprenditori Federmeccanica	3,2	4,5	13,7	26,1	83,2	69,4
Lavoratori Industria Metalmeccanica	24,7	35,8	26,3	22,1	49,0	42,1
Lavoratori Altra Industria	16,5	38,3	18,7	12,4	64,8	49,4
Lavoratori Servizi	23,0	44,3	19,5	16,0	57,5	39,8
Totale Lavoratori	21,9	42,1	20,0	16,1	58,1	41,8

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

Il confronto con la rilevazione precedente, seppur utile, va preso con una certa cautela poiché uno degli items è stato sostituito con un altro. Ciò non di meno, è interessante osservare alcuni aspetti. Fra i lavoratori in generale si abbassa significativamente la soglia dei “conservatori” (da 42,1% a 21,9%) a favore, in particolare, degli “innovatori” (da 41,8% a 58,1%). Questo spostamento è in larga prevalenza determinato dai lavoratori impiegati nel settore dei servizi, più di quanto registrato dai colleghi del manifatturiero. Ciò non di meno, anche fra i lavoratori della metalmeccanica – più coinvolti di altri nel processo di “Rinnovamento” – si nota uno slittamento più graduale a favore di chi accoglie benevolmente i nuovi criteri.

Il “Rinnovamento” culturale postula anche un altro tema che ricorre frequentemente nelle discussioni pubbliche: il tema della partecipazione dei lavoratori alla vita e alla gestione dell’impresa. Quando si evoca l’argomento “partecipazione”, quasi come un riflesso condizionato, si fa riferimento al modello tedesco dove una rappresentanza dei lavoratori co-gestisce le decisioni (*Mitbestimmung*) delle aziende sedendo all’interno dei loro consigli di sorveglianza. Quel modello appare di difficile applicazione nel contesto del sistema produttivo italiano, almeno per alcune ragioni. La prima rinvia alla tradizione culturale sindacale nazionale, diversa da quella tedesca, caratterizzata da un maggior livello di contrapposizione rispetto agli interessi dell’azienda. La seconda ha a che fare con la mappa delle imprese italiane il cui statuto e la dimensione media sono di gran lunga inferiori a quelle delle sorelle teutoniche, non prevedendo l’esistenza di un consiglio di amministrazione. La terza rimanda all’aspetto giuridico e legislativo diverso fra i due paesi in relazione ai rapporti fra dipendenti e impresa.

Considerato che nell’ultimo decennio hanno preso piede nelle imprese – seppure non in modo sistematico e diffuso – sistemi di gestione ispirati alla “qualità totale”, alla “lean production” dove i collaboratori vengono coinvolti nei processi organizzativi e produttivi, cosa accade in realtà nella quotidianità su questo versante? Esiste solo un modo formalizzato di partecipazione alla vita dell’impresa (sedere in un consiglio di amministrazione o di sorveglianza) oppure esistono forme alternative di reciprocità e di relazione che fanno comunicare fra loro i diversi livelli gerarchici. Che consentono più o meno implicitamente ai lavoratori di “essere e sentirsi parte” delle decisioni aziendali? Abbiamo così chiesto ai lavoratori e al panel di imprenditori di rivelare se e in che misura avvengono processi partecipativi secondo alcune declinazioni.

In generale, il livello di coinvolgimento dei lavoratori appare assai elevato mediante due forme prevalenti e quasi analoghe. Nelle imprese metalmeccaniche, i lavoratori vengono coinvolti periodicamente nelle scelte più importanti e nel definire gli obiettivi aziendali (40,1%), in misura più rilevante rispetto alla media dei colleghi degli altri settori

(30,8%). S'intuisce trattarsi di prassi consolidate definibili mediante riunioni, gruppi di lavoro e così via. Un peso analogo s'invera in un'altra modalità, più *soft*, come quella del discutere coi lavoratori sui problemi e le soluzioni produttive, ascoltando le possibili soluzioni o innovazioni, mettendole poi in pratica. Ciò avviene nel 38,0% dei casi (38,2% in Italia), soluzione che appare praticata dalla grande maggioranza fra gli imprenditori del panel di Federmeccanica (82,6%).

Dunque, si potrebbe asserire che in quasi quattro quinti delle imprese metalmeccaniche italiane (78,1%) e i due terzi (69,0%) della media nazionale già oggi esistono forme di collaborazione più o meno strutturate. Che anche sotto questo profilo, le imprese hanno cercato una declinazione "all'italiana" nella modalità di coinvolgimento dei propri collaboratori. Ciò è spiegabile in virtù almeno di due fenomeni ampiamente noti: da un lato, la dimensione assai contenuta del sistema produttivo nazionale rende più facile, talvolta *naturaliter*, che fra dipendente e titolare si sviluppino forme implicite di collaborazione e partecipazione, ma che non vengono riconosciute e rappresentate come tali (talvolta simbolicamente, talaltra anche economicamente). Quando si lavora "gomito-a-gomito" è facile s'instaurino relazioni di reciprocità. Dall'altro lato, non si deve dimenticare che poco oltre la metà degli attuali imprenditori italiani proviene dalle fila dei lavoratori dipendenti¹¹. Dunque, la storia e l'esperienza pregressa possono indurre più facilmente a sviluppare forme di relazione e di scambio all'interno dei luoghi di lavoro.

Si parla spesso del coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa. A Suo avviso dovrebbe avvenire o avviene già: (%)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Facendo partecipare una delegazione dei lavoratori al consiglio di amministrazione dell'azienda	17,6	18,6	1,1
Consultando periodicamente i lavoratori nelle scelte più importanti, nel definire gli obiettivi aziendali	40,1	30,8	13,0
Parlando coi lavoratori, ascoltando le loro idee/proposte sul lavoro, mettendole in pratica	38,0	38,2	82,6
Non ci può essere un coinvolgimento reale, gli interessi sono troppo diversi	4,3	12,4	3,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Per converso, la partecipazione in stile germanico e, all'opposto, l'impossibilità di realizzare un vero e proprio coinvolgimento all'interno dell'impresa, ottengono esiti marginali. Il 17,6% degli occupati nella metalmeccanica (18,6% in Italia) ritiene che la partecipazione debba avvenire esclusivamente sedendo in modo formale all'interno di

¹¹ Secondo l'ultima ricerca svolta sugli imprenditori in Italia, tale soglia è pari a 52,4%. Si veda D. Marini, *Il caleidoscopio delle caratteristiche degli imprenditori*, in L. Paolazzi, M. Sylos Labini, F. Traù, *Gli imprenditori*, Venezia, Marsilio, 2016.

un Consiglio di Amministrazione e solo il 4,3% non intravede assolutamente margini di collaborazione, soglia che sale al 12,4% nella media dei colleghi.

Ma al di là delle modalità di coinvolgimento, in che misura i lavoratori percepiscono di essere coinvolti fattivamente, qual è il clima che avvertono su questa dimensione del lavoro? Rammentando che non è possibile – per la diversità del metodo di campionamento – effettivamente raffrontare quanto rilevato fra i lavoratori, con le opinioni espresse, parallelamente, dagli imprenditori del panel, ciò non di meno è possibile individuare alcuni aspetti d’interesse. Il primo è che nella maggioranza dei casi, i lavoratori avvertono un buon livello di coinvolgimento. Il 69,6% dei lavoratori metalmeccanici (65,3% in Italia) ritiene che il titolare e la dirigenza siano trasparenti nelle scelte aziendali prese. Ancora, quasi i due terzi (61,6%; 57,3% in Italia) avvertono che le proposte dei lavoratori siano tenute in debita considerazione. Più della metà (58,1%; 60,7% in Italia) si sente coinvolto e partecipa nelle scelte aziendali.

Dove lavora, il/la titolare e/o la direzione in che misura... (sempre e frequentemente; %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Informa i lavoratori in modo trasparente sulle scelte aziendali fatte	69,6	65,3	95,7
Tiene in debita considerazione le proposte dei lavoratori	61,6	57,3	90,5
Fa sentire partecipi i lavoratori delle scelte aziendali	58,1	60,7	81,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Dunque, nel complesso possiamo sottolineare come molti lavoratori abbiano una percezione positiva della loro partecipazione alla vita aziendale. Si tratta di un’ulteriore conferma del fatto che molti si percepiscono come “a casa propria”. Il secondo aspetto, per converso, richiama il fatto che esiste una fetta minoritaria, ma assolutamente non marginale, di lavoratori che avvertono un distacco, una separatezza: dove il coinvolgimento dei lavoratori non è praticato o, quanto meno, non è così sentito. Il terzo punto – pur con tutti i *caveat* del caso – rimanda a una diversa visione fra gli imprenditori e i lavoratori. Quasi la totalità del panel degli imprenditori ritiene, in generale, di coinvolgere e far sentire partecipi i propri collaboratori. Pur tuttavia, si osserva uno scarto di circa 30 punti percentuali fra gli orientamenti dei titolari interpellati e i lavoratori. Si tratta di una forbice che presumibilmente otterremmo anche con un campione di imprenditori rappresentativo, ma che in ogni caso deve far riflettere sugli effettivi processi di coinvolgimento e sulle reciproche aspettative.

6. I profili professionali e le culture del lavoro

Le innovazioni tecnologiche hanno pervaso (e lo faranno sempre di più) il modo di produrre e di realizzare i servizi. Al punto tale che in questi anni si va affermando la cosiddetta "industry 4.0" ovvero la quarta rivoluzione industriale, caratterizzata dalla progressiva interconnessione dei dati e dei processi, dalla digitalizzazione delle informazioni e dallo scambio costante di informazioni fra i consumatori e le macchine, oltre che fra le macchine stesse. Simili evoluzioni non lasciano inalterato il modo di lavorare e di organizzare il lavoro, così come muta anche la dimensione cognitiva del lavoro. Alcune prime analisi e ricerche¹² hanno il pregio di affrontare in modo sistematico questi temi e di offrire iniziali spunti di riflessione. In questa ricerca si è cercato – pur con tutti i limiti di un sondaggio – di verificare in che misura stia mutando il modo di lavorare sulla scorta di alcuni indicatori: la manualità o la cognitività del lavoro; l'impegno prevalentemente fisico o mentale; l'utilizzo o meno di strumentazioni tecnologiche; il lavorare in team o isolatamente. Attraverso questi quattro indicatori abbiamo provato a delineare i profili professionali dei lavoratori. Gli esiti raccontano – anche solo attraverso pochi segnalatori – di profili professionali articolati e complessi, ma che presentano significativi processi evolutivi in corso già oggi presso uno spettro ampio del sistema produttivo.

In prima battuta, il risultato generale evidenzia un mondo del lavoro sostanzialmente polarizzato, dove però tendono a spiccare dimensioni qualitative elevate. La prevalenza (in modo più o meno accentuato) è composta da lavoratori che svolgono mansioni dove possono prendere decisioni autonome (54,5%), l'impegno è soprattutto mentale (65,4%) e operano in team o comunque in relazione con altri colleghi (53,9%), utilizzando livelli di strumentazione tecnologica complessa (65,8%). Fra i lavoratori della metalmeccanica l'esito generale è leggermente inferiore, ma s'innesta nel medesimo solco. Poco più della metà svolge mansioni non esecutive (51,3%) che lo impegnano mentalmente (53,3%) più che fisicamente. Poco meno della metà opera in team con altri (48,2%). Soprattutto, i quattro quinti (81,4%) sono alle prese con strumentazioni a elevato contenuto tecnologico, assai di più rispetto alla media nazionale. Dunque, questo primo esito consegna un mondo di profili professionali quasi diviso a metà fra chi svolge mansioni qualitativamente elevate (prevalente) e chi è attardato su lineamenti meno pregiati (cospicuamente minoritario). La grande maggioranza, tuttavia, comunque utilizza strumentazioni tecnologiche elevate.

¹² Sull'impatto che Industry 4.0 ha sull'organizzazione del lavoro e sul capitale umano si veda D. Marini, *La fabbrica-gitale: quando l'industria intreccia il digitale e i servizi*, in "l'industria", XXXVII, n. 1, 2016; A. Magone e T. Mazali (a cura di), *Industria 4.0. Uomini e macchine nella fabbrica digitale*, Milano, Guerini e Associati, 2016; L. Beltrametti e L. Persico, *I risultati dell'indagine Industria 4.0*, Roma, Federmeccanica, 2016.

Lo svolgimento del lavoro (%)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
<i>Nel suo lavoro, in prevalenza, svolge mansioni:</i>			
Operative, esecutive, ripetitive	48,7	45,5	31,0
Dove può prendere decisioni autonome o trovare soluzioni	51,3	54,5	69,0
<i>Nel suo lavoro svolge mansioni che la impegnano soprattutto:</i>			
Fisicamente	46,7	34,6	32,3
Mentalmente	53,3	65,4	67,7
<i>Nel suo lavoro, in prevalenza, utilizza strumenti o macchine con:</i>			
Bassa o nulla tecnologia (macchine/strumenti manuali...)	18,6	34,2	4,0
Media o alta tecnologia (computer, tablet, macchine automatizzate, robot...)	81,4	65,8	96,0
<i>Per svolgere il suo lavoro, in prevalenza, lo fa:</i>			
Da solo o quasi, senza dover collaborare con altri	51,8	46,1	13,1
In collaborazione con altri colleghi, in gruppo	48,2	53,9	86,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Realizzando un'analisi più approfondita e incrociando le diverse dimensioni utilizzate è possibile precisare ulteriormente i contorni dei profili professionali individuati. Sommando i primi due indicatori sul lavoro di tipo manuale/intellettuale e fisico/mentale scaturiscono 4 profili:

- "Manovale-eterodiretto": in questo primo profilo, che interessa un quinto dei lavoratori (20,9%), sono racchiusi quanti svolgono una mansione esclusivamente operativa dove prevale nettamente la manualità dell'esecuzione, assimilabile al classico "operaio generico", ma che non si ritrova esclusivamente nel settore industriale. Costituiscono un simile gruppo soprattutto i lavoratori di genere maschile (23,1%), occupati nel comparto metalmeccanico (30,6%), nelle piccole (23,9%, 10-49 addetti) e grandi (24,0%, oltre 250 addetti) dimensioni d'impresa. Sono concentrati in particolare nelle aree del Centro-Sud (22,0%) ed esiste una correlazione diretta con l'età e il titolo di studio posseduto: quanto si è più giovani e con al più una qualifica professionale, tanto più è facile svolgere mansioni manuali e meramente esecutive.
- "Opera-imprenditivo": è una figura che presenta un livello di professionalità leggermente superiore alla precedente. Si tratta di quanti hanno mansioni che impegnano fisicamente e manualmente il lavoratore, ma godono una maggiore autonomia decisionale, devono risolvere problemi avendo un buon grado di libertà d'azione. Una sorta di "operaio imprenditivo". Poco più di un decimo dei lavoratori (13,7%) segnala questa condizione e sono soprattutto i maschi (16,5%), quanti

- possiedono un titolo di studio fino alla qualifica professionale (27,8%), gli occupati negli altri comparti industriali (23,0%) e nelle micro imprese (20,6%, fino a 9 addetti).
- "Esecutivo-cognitivo": qui ascriviamo un novero più cospicuo di lavoratori (24,6%) dove la dimensione della "manualità operativa" lascia spazio alla dimensione dell'"impegno intellettuale", benché il tipo di mansione non preveda un'autonomia decisionale, ma prevalentemente di esecuzione. In questo gruppo incontriamo, in misura prevalente, la componente femminile (28,5%), chi possiede un diploma (32,9%), è occupato in imprese di grandi dimensioni (43,2%, oltre 250 addetti).

Il profilo delle mansioni (%)

	Manovale- Eterodiretto	Opera- Imprenditivo	Esecutivo- Cognitivo	Cognitivo- Autonomo
Totale	20,9	13,7	24,6	40,8
<i>Genere</i>				
Maschio	23,1	16,5	21,9	38,5
Femmina	17,7	9,7	28,5	44,1
<i>Età</i>				
18-34 anni	26,8	12,1	23,8	37,3
35-54 anni	19,8	14,1	25,8	40,3
Oltre 55 anni	17,3	14,1	21,7	46,8
<i>Livello studi</i>				
Basso	38,2	27,8	16,9	17,1
Medio	15,2	8,6	32,9	43,3
Alto	6,1	2,6	19,2	72,2
<i>Settore</i>				
Metalmeccanica	30,6	16,0	18,1	35,2
Altra industria	27,3	23,0	20,9	28,8
Servizi	17,7	10,7	26,5	45,1
<i>Mansione</i>				
Lavoro Manuale	30,5	13,3	30,4	25,9
Tecnico	12,0	8,8	24,8	54,4
Dirigente	10,1	27,2	4,8	57,8
<i>Macro Area</i>				
Nord Ovest	19,5	15,1	18,4	47,0
Nord Est	18,9	9,5	26,8	44,8
Centro	21,6	11,3	28,9	38,2
Sud e Isole	23,5	17,6	26,4	32,5
<i>Dimensioni d'impresa</i>				
Fino a 9 addetti	18,7	20,6	13,3	47,4
10-49 addetti	23,9	10,7	32,1	33,4
50-249 addetti	19,5	4,9	30,3	45,3
Oltre 250 addetti	24,0	8,1	43,2	24,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

- "Cognitivo-autonomo": è il gruppo più cospicuo e interessa il 40,8% dei lavoratori interpellati. La caratteristica è di svolgere mansioni dove dispongono di ampi margini di autonomia decisionale e l'impegno è prettamente di natura intellettuale. In proporzione, costituisce questo gruppo la parte femminile del mondo del lavoro (44,1%), chi opera nel settore dei servizi (45,1%), risiede nel Nord (45,9%) e sono occupati nelle micro (47,4%, fino a 9 addetti) e nelle medie imprese (45,3%, 50-249 addetti). Così come abbiamo rilevato nel profilo "manovale-eterodiretto", anche in

questo caso esiste una correlazione fra il “cognitivo-autonomo”, l’età e il titolo di studio posseduto. In altri termini, al crescere dell’età e del livello d’istruzione si associa un lavoro con una dimensione intellettuale e autonoma elevata.

Il secondo gruppo di indicatori è teso a identificare la modalità di esecuzione del lavoro. Da un lato, se esso avviene in modo isolato, senza doversi rapportare con altri colleghi oppure prevede di relazionarsi con i compagni di lavoro, si svolge in team. Dall’altro lato, il grado di utilizzo di attrezzature tecniche per svolgere la propria mansione, se ciò avviene con strumenti tradizionali a scarso o nullo contenuto tecnologico o, viceversa, a elevata innovazione. Come in precedenza, sommando i diversi indicatori è possibile individuare 4 profili di modalità di esecuzione:

- “LowTech-Isolato”: rappresenta quanti non utilizzano strumentazioni o macchinari sofisticati sotto il profilo tecnologico e la modalità di esecuzione è individuale, non prevede cioè la necessità di rapportarsi con altri colleghi. Sono coinvolti quasi due lavoratori su cinque (18,2%) e in particolare i più adulti (20,8%, oltre 55 anni). Ma soprattutto rientrano in questa categoria chi possiede al più una qualifica professionale (35,2%) e – potrà apparire paradossale – anche una parte consistente di chi svolge mansioni direttive (33,7%). Quest’ultimi, in realtà, proprio perché “direttivi” lavorano “da soli” e spesso, svolgendo un lavoro d’ufficio, non necessitano di significative strutture tecnologiche, se non gli ormai classici strumenti di comunicazione.
- “HiTech-Isolato”: diversamente dal gruppo precedente, qui annoveriamo quanti operano con apparecchiature tecnologiche avanzate e però l’operatività non richiede necessariamente di doversi porre all’interno di un gruppo di colleghi. Poco più di un quarto fra gli occupati (27,9%) si rappresenta in questa condizione e ciò avviene in misura maggiore per la componente femminile (30,4%), chi è diplomato (33,1%) e laureato (36,0%), gli occupati nella metalmeccanica (38,1%) e nelle micro imprese (33,4%, fino a 9 addetti), chi svolge una mansione direttiva (43,3%) e risiede nel Nord Ovest (33,3%).
- “LowTech-Team”: è l’insieme che raccoglie quanti svolgono un lavoro in cui non utilizzano strumenti a elevato contenuto tecnologico, ma operano congiuntamente ad altri colleghi. Sono annoverabili circa il 16,0% degli occupati e sono interessati soprattutto quelli che possiedono un basso livello di studi (23,7%), chi è attivo negli altri settori industriali (23,7%) con mansioni di natura manuale (19,9%), nelle imprese di piccola dimensione (23,2%, 10-49 addetti) e risiede nel Centro-Sud (19,4%).
- “HiTech-Team”: costituisce l’insieme più numeroso (37,9%) ed è rappresentato da coloro che nel contempo utilizzano strumentazioni a elevato contenuto tecnologico e cooperano assieme ad altri collaboratori. Sono individuabili, in misura maggiore, fra quanti portano in tasca un diploma (41,7%) e una laurea (49,0%), sono occupati nella metalmeccanica (43,3%) con una mansione tecnica specializzata (52,3%) e in imprese di dimensioni medie (47,6%, 50-249 addetti) e grandi (46,1%, oltre 250 addetti).

Il profilo delle modalità di esecuzione del lavoro (%)

	LowTech-Isolato	HiTech-Isolato	LowTech-Team	HiTech-Team
Totale	18,2	27,9	16,0	37,9
<i>Genere</i>				
Maschio	19,3	26,2	17,3	37,3
Femmina	16,6	30,4	14,2	38,8
<i>Età</i>				
18-34 anni	15,3	29,5	17,7	37,5
35-54 anni	18,4	27,7	15,9	38,0
Oltre 55 anni	20,8	26,9	14,3	38,0
<i>Livello studi</i>				
Basso	35,2	15,6	23,7	25,5
Medio	11,7	33,1	13,5	41,7
Alto	5,6	36,0	9,4	49,0
<i>Settore</i>				
Metalmeccanica	13,7	38,1	4,9	43,3
Altra industria	19,3	22,7	23,7	34,3
Servizi	18,4	28,3	15,0	38,3
<i>Mansione</i>				
Lavoro Manuale	20,2	27,0	19,9	32,9
Tecnico	9,0	22,9	15,7	52,3
Dirigente	33,7	43,3	3,5	19,5
<i>Macro Area</i>				
Nord Ovest	16,7	33,3	11,1	38,9
Nord Est	18,9	28,9	15,3	36,9
Centro	18,9	22,9	19,6	38,6
Sud e Isole	18,8	25,0	19,2	37,0
<i>Dimensioni d'impresa</i>				
Fino a 9 addetti	23,3	33,4	13,0	30,3
10-49 addetti	11,1	25,1	23,2	40,6
50-249 addetti	13,5	23,2	15,7	47,6
Oltre 250 addetti	25,6	20,6	7,7	46,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

Queste prime elaborazioni consentono fin d'ora di sottolineare una volta di più l'elevata articolazione del mondo del lavoro, non più riconducibile a una singola categoria generica di "lavoratore", bensì di "lavoratori" al plurale. Soprattutto, mettono in evidenza come:

- Una quota consistente fra gli occupati, in generale, operi in diverse modalità, ma con apparecchiature a elevata tecnologia (65,8%).
- La maggioranza (53,9%) svolge mansioni in cui deve coordinarsi con altri colleghi, in gruppi o team e, dunque, sviluppi competenze distintive.
- I due terzi (65,4%), ancorché in modi dissimili, siano caratterizzati da un lavoro di natura cognitivo, dove l'elemento peculiare non è offerto dalla manualità dell'esecuzione, ma dall'ingegno.

Nell'intento di cercare una sintesi delle acquisizioni fin qui ottenute, abbiamo incrociato gli esiti dei diversi profili esaminati poc'anzi, con l'obiettivo di provare a individuare il novero delle professionalità presenti sul lavoro. Così facendo, abbiamo distinto cinque classi professionali secondo alcuni caratteri prevalenti utili a connotare le differenti mansioni e la loro modalità di esecuzione:

- “Operativo”: si tratta del profilo professionale meno pregiato sotto il profilo dei contenuti e rappresenta il lavoratore che svolge un’opera prevalentemente esecutiva, con attrezzature tradizionali o scarsamente tecnologiche, non ha autonomia decisionale, né deve relazionarsi con altri colleghi. Meno di un decimo degli interpellati (8,7%) si colloca in una simile condizione ed è un gruppo caratterizzato in prevalenza da quanti possiedono un basso titolo di studio (17,2%), hanno mansioni manuali (12,8%) e sono occupati nelle imprese di più grandi dimensioni (14,5%, oltre 250 addetti).
- “Manuale *upgrade*”: più cospicuo del precedente gruppo, il “manuale *upgrade*” (15,0%) è costituito da quanti pur svolgendo un lavoro esecutivo e manuale, ciò non di meno dispongono di strumentazioni tecnologiche complesse e/o devono prendere decisioni in autonomia, devono essere dotati di spirito imprenditivo. Nel novero di questa classe professionale incontriamo soprattutto chi ha raggiunto al più una qualifica professionale (30,5%), è occupato nell’altra industria (22,0%) di dimensioni più contenute (16,0%, fino a 49 addetti), risiede nel Centro (20,7%).
- “Operatore esperto”: è un assieme che coinvolge il 23,9% dei lavoratori e, rispetto ai precedenti gruppi, somma oltre alle capacità decisionali autonome e l’utilizzo di strumentazioni innovative, l’opportunità di lavorare all’interno di un gruppo o di relazionarsi con altri colleghi, sviluppando così ulteriori capacità professionali. Risultano appartenere a questo gruppo professionale, più di altri, le generazioni più giovani (28,5%, fino a 34 anni), i metalmeccanici (35,7%), chi svolge una mansione manuale (29,0%) e risiede nel Sud e Isole (32,7%).
- “Mentedopera”: costituisce il ceto più popolato (32,9%) e rappresenta il punto dove la dimensione intellettuale, che è prevalente, si può sposare anche con abilità manuali. E dunque diventa difficile distinguere precisamente dove inizi l’una e termini l’altra. Dove la dimensione cognitiva può essere applicata a un lavoro esecutivo e viceversa. Questo gruppo professionale non presenta caratterizzazioni particolari, ma è correlato proporzionalmente al crescere dell’età e del titolo di studio. Così, al suo interno individuiamo soprattutto i lavoratori più adulti (36,0%, oltre 55 anni) e chi ha una laurea (43,6%), oltre a svolgere mansioni tecniche (37,0%) e dirigenziali (40,2%).
- “Skill 4.0”: un quinto dei lavoratori è ascrivibile all’interno di questo ceto professionale (19,6%). Si tratta della professionalità con le competenze più elevate, poiché somma autonomia decisionale, impegno cognitivo, utilizzo di tecnologie avanzate e lavoro in team. Sono lavoratori particolarmente presenti nel settore dei servizi (21,6%), nelle imprese di medie dimensioni (28,7%, 50-249 addetti), dove svolgono mansioni tecnico-specialistiche (31,4%), sono residenti nel Nord (22,2%). Ma la variabile che più di altre discrimina la presenza in questo gruppo è, una volta di più, direttamente correlata al crescere del titolo di studio posseduto: il 36,1% ha conseguito una laurea.

L’articolazione dei diversi ceti professionali, a ben vedere, prefigura anche una prima stratificazione e gerarchia professionale, là dove nell’ “operativo” si scorge un livello di professionalità basilare e di più semplice eseguibilità, fino a salire allo “skill 4.0” in cui il mix di competenze assume il massimo di complessità, contemperando aspetti tecnologici evoluti anche con atteggiamenti e orientamenti dettati dall’autonomia e

dalla responsabilità decisionale. Insomma, si tratta di lavoratori dipendenti che incorporano orientamenti imprenditivi¹³ nello svolgimento delle loro mansioni.

Il profilo dei ceti professionali (%)

	Operativo	Manuale upgrade	Operatore esperto	Mentelopera	Skill 4.0
Totale	8,7	15,0	23,9	32,9	19,6
<i>Genere</i>					
Maschio	9,0	15,8	25,9	31,1	18,1
Femmina	8,2	13,8	21,0	35,4	21,7
<i>Età</i>					
18-34 anni	10,2	14,4	28,5	26,5	20,4
35-54 anni	8,5	15,5	22,5	34,2	19,2
Oltre 55 anni	7,4	13,8	23,2	36,0	19,6
<i>Livello studi</i>					
Basso	17,2	30,5	24,3	21,9	6,1
Medio	5,9	8,9	27,8	35,9	21,5
Alto	1,3	3,7	15,3	43,6	36,1
<i>Settore</i>					
Metalmecanica	4,5	18,2	35,7	21,6	19,9
Altra industria	9,4	22,0	24,0	32,0	12,6
Servizi	9,0	12,5	22,4	34,5	21,6
<i>Mansione</i>					
Lavoro Manuale	12,8	18,3	29,0	27,7	12,1
Tecnico	2,9	8,2	20,4	37,0	31,4
Dirigente	8,7	20,4	15,1	40,2	15,6
<i>Macro Area</i>					
Nord Ovest	9,4	12,1	21,1	34,0	23,3
Nord Est	9,5	14,1	20,4	34,9	21,1
Centro	6,6	20,7	20,7	34,0	18,1
Sud e Isole	8,9	14,3	32,7	29,0	15,2
<i>Dimensioni d'impresa</i>					
Fino a 9 addetti	9,5	15,6	22,6	34,4	17,9
10-49 addetti	6,1	16,8	25,9	34,4	16,8
50-249 addetti	7,8	11,9	21,5	30,0	28,7
Oltre 250 addetti	14,5	12,5	28,1	26,8	17,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

Oltre a delineare l'esecuzione e le modalità del lavoro, abbiamo chiesto ai lavoratori interpellati di dichiarare se e in che misura avvertano di esprimere le proprie capacità e competenze professionali nello svolgimento delle proprie mansioni. Infatti, la professionalità di un lavoratore non si esaurisce nell'esecuzione di quanto gli viene richiesto, poiché esiste anche una dimensione potenziale, non espressa o non riconosciuta¹⁴, che potrebbe accrescere ulteriormente le competenze (e la soddisfazione) del lavoratore.

¹³ Giunge a risultati analoghi un'altra ricerca sui lavoratori dipendenti italiani. Rinviamo a D. Marini, *Lavoratori imprenditivi: una nuova reciprocità tra lavoro e impresa*, in G. Nardozzi e L. Paolazzi (a cura di), *Costruire il futuro. PMI protagoniste: sfide e strategie*, Roma, SIPI, 2011.

¹⁴ Si veda A. Accornero, *Il mondo della produzione*, Bologna, il Mulino, 2013.

In primo luogo, la grande maggioranza fra gli occupati – senza che vi siano particolari differenze fra metalmeccanici e i colleghi di altri settori – ritiene di esprimere sul lavoro le proprie capacità in modo totale (38,0%) o in buona parte (53,2%), mentre è una quota marginale quella di chi avverte una sostanziale carenza di espressione professionale individuale (8,8%). Dunque, molti sono soddisfatti, ma per una parte cospicua esistono margini di miglioramento.

In secondo luogo, oltre all'aspetto soggettivo, vi è quello del riconoscimento esterno. I lavoratori quanto ritengono siano apprezzate e valorizzate le loro competenze dai superiori? L'esito complessivo sposta l'ago della bilancia verso un maggiore disallineamento fra quanto si percepisce di esprimere e quanto, invece, viene loro riconosciuto. Nel complesso, la grande maggioranza ritiene di vedere apprezzata la propria professionalità molto (61,5%) e moltissimo (20,6%), mentre per contro il 17,9% dichiara che ciò avvenga poco o per nulla.

Nel lavoro che svolge, in che misura ritiene... (%)

<i>Di esprimere le sue capacità e competenze professionali?</i>	Totalmente	In buona parte	Poco	Per nulla
Metalmeccanici	36,3	54,1	9,6	0
Totale lavoratori	38,0	53,2	7,0	1,8
<i>Siano apprezzate e valorizzate dai suoi superiori?</i>	Moltissimo	Molto	Poco	Per nulla
Metalmeccanici	24,7	61,9	11,2	2,2
Totale lavoratori	20,6	61,5	14,9	3,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

Quindi, assistiamo a un disallineamento fra la percezione dell'impegno e della professionalità espressa sul posto di lavoro e quanto viene riconosciuto dai superiori. Se sommiamo questo esito con quello rilevato in precedenza sulle condizioni percepite sul lavoro (indicatore del Barometro del lavoro), possiamo sottolineare una volta ancora come sia fondamentale porre attenzione alle dimensioni dell'organizzazione, al clima e alle relazioni sul lavoro per realizzare quei miglioramenti utili a far vivere meglio gli ambienti e aumentare la produttività.

Alla fine, sulla scorta di quali elementi si può misurare la professionalità di un lavoratore? Prevale la dimensione delle conoscenze acquisite prima di entrare sul mondo del lavoro oppure è la pratica che forgia la professionalità di un lavoratore? L'orientamento degli interpellati si polarizza sulle due dimensioni intermedie, con una prevalenza per l'aspetto della prassi sulla conoscenza teorica. In altri termini, il 42,0% fra i lavoratori ritiene che siano primariamente le capacità pratiche, assieme alle nozioni teoriche a prefigurare la professionalità di un lavoratore. Il 35,5%, invece, assegna alle conoscenze apprese dagli studi, assieme alla pratica, a essere determinante. Marginali sono le due opzioni opposte, ovvero chi ritiene siano esclusivamente quelle teoriche (5,2%) oppure quelle pratiche (17,3%) a modellare la professionalità. Dunque, è il mix fra pratica e teoria a rappresentare la modalità più utile a strutturare la preparazione di un lavoratore. Com'è facile intuire, fra i lavoratori metalmeccanici vi è uno spostamento maggiore sulla dimensione della "pratica" rispetto alle acquisizioni teoriche. E così pure, considerando la struttura delle professionalità più sopra enucleata otteniamo che se fra

gli "operativi" il 75,7% intravede nella dimensione della pratica la via principale per edificare le competenze di un lavoratore, all'opposto fra gli "skill 4.0" il 54,0% mette l'accento su quella della conoscenza.

Sulla base della sua esperienza, la professionalità di un lavoratore si misura: (%)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Soprattutto per le sue conoscenze teoriche	2,5	5,2	2,0
Prevalentemente per le sue conoscenze teoriche, ma anche per la sua capacità pratica	25,6	35,5	29,6
Prevalentemente per la sua capacità pratica, assieme alle nozioni teoriche	50,7	42,0	68,4
Soprattutto per la sua capacità pratica	21,3	17,3	0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Ma quali sono le fonti originarie – almeno dal punto di vista della percezione – su cui i lavoratori hanno formato le proprie capacità per svolgere il proprio lavoro? Com'era facile attendersi, i percorsi sono diversificati secondo le molte tipologie. Nel caso dei metalmeccanici, la fonte principale di apprendimento è offerta dall'affiancamento a un lavoratore più esperto (53,6%) e direttamente nel luogo dove è impiegato (43,5%). Dunque, in qualche modo è *on the job* che la professionalità viene acquisita, in forme – nonostante l'avvento delle tecnologie – ancora tradizionali. Non mancano, però, altre due forme importanti: la scuola, il percorso di studi seguito (30,5%) e lo studio individuale (30,5%), cioè la dimensione cognitiva però – in questo gruppo di lavoratori – collocata più sullo sfondo.

In ordine di importanza, in quali modi ha formato le sue capacità per svolgere il lavoro che fa? (1° e 2° più importante; %)

	Metalmeccanici			Totale lavoratori		
	1°	2°	Totale	1°	2°	Totale
Affiancamento a un lavoratore più esperto	21,7	31,9	53,6	19,5	22,2	41,7
Nel lavoro che svolgo adesso	17,4	26,1	43,5	20,5	29,1	49,6
Da solo, autodidatta	15,0	15,5	30,5	17,5	19,1	36,6
A scuola, nel percorso di studi	16,6	13,9	30,5	24,0	11,5	35,5
In precedenti lavori (dello stesso settore)	15,2	7,0	22,2	13,9	12,0	25,9
In precedenti lavori (di un altro settore)	14,1	5,6	19,7	4,6	6,1	10,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

Leggermente diversa si presenta la situazione per la media dei lavoratori. La pratica dell'affiancamento a un lavoratore già esperto (41,7%) e il luogo dove si opera (49,6%) rimangono sempre i più importanti, ma un accento maggiore viene assegnato al percorso formativo seguito (35,5%) e allo studio individuale (36,6%). In altri termini, nella percezione della media dei lavoratori la dimensione della prassi e quella teorica

tendono ad avvicinarsi maggiormente rispetto a quanto non sottolineato dai lavoratori metalmeccanici.

7. Il valore del lavoro

Al termine di questo percorso di ricerca, abbiamo provato a esplorare il vissuto dei lavoratori circa il valore assegnato al lavoro. Quali sono le dimensioni simboliche che lo contrassegnano, quali aspetti lo definiscono nel loro immaginario collettivo? La lista di caratteri proposti – equamente suddivisa fra positivi e negativi – vede prevalere nettamente quelli che riverberano un sentimento positivo.

Gli intervistati associano al lavoro soprattutto le dimensioni dell'autonomia (70,7%; 67,1% in Italia), della realizzazione personale (66,0%; 72,3% in Italia) e l'idea che sia un percorso di crescita (64,0%; 68,2% in Italia). Emergono così la soggettività nel lavoro, la gratificazione personale, la prospettiva che intravede attraverso di esso un percorso di progresso personale e professionale. E ciò avviene in modo sostanzialmente omogeneo fra tutti i lavoratori, ma – com'è intuibile – in misura maggiore fra gli imprenditori del panel.

Più incerta, invece, è la dimensione della flessibilità che divide i metalmeccanici in due schieramenti quasi omogenei (49,0%), prevale leggermente nella media dei loro colleghi (54,5%), mentre viene esaltata fra gli imprenditori (80,7%). Anche in questo caso, si può intuire come spesso nel linguaggio corrente il termine "flessibilità" sia confuso con "precarietà" e, dunque, possa assumere una valenza tanto positiva quanto negativa agli occhi dei lavoratori. Ciò non di meno, va rilevato come per circa la metà degli interpellati tale carattere innervi in modo rilevante il lavoro stesso.

Minoritari, anche se non marginali, vengono infine gli aspetti che rinviano a percezioni negative: l'idea del lavoro come subordinazione (20,7%; 28,0% in Italia), immobilità (18,0%; 20,9% in Italia), rigidità (16,0%; 25,5% in Italia), peso e condanna (15,1%; 19,3% in Italia). In altri termini, per una quota variabile fra il 15 e il 20% degli intervistati, il lavoro è caratterizzato soprattutto dalla fatica, da elementi che costringono l'individuo e non ne lasciano scaturire le potenzialità.

Assegnando un voto da 1 a 5, dove 1 è per nulla e 5 è moltissimo, secondo Lei in che misura il lavoro vuol dire... (valori oltre 4; %)

	Metalmecanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Autonomia	70,7	67,1	77,5
Realizzazione personale	66,0	72,3	90,8
Percorso di crescita	64,0	68,2	87,9
Flessibilità	49,0	54,5	80,7
Subordinazione	20,7	28,0	6,1
Immobilità	18,0	20,9	1,0
Rigidità	16,0	25,5	2,0
Peso, condanna	15,1	19,3	3,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Per approfondire i significati attribuiti, abbiamo realizzato un'analisi volta a individuare le dimensioni latenti (*factor analysis*) fra i diversi fattori proposti ovvero rilevare l'intensità dei legami di senso fra le diverse accezioni.

L'elaborazione consegna l'individuazione di due fattori prevalenti dal peso sostanzialmente omogeneo:

- "Soggettività" (26,5%): il primo gruppo sottolinea un insieme di tratti il cui filo rosso è riassumibile dalla centralità assegnata al soggetto all'interno del lavoro. La realizzazione personale, l'idea di percorso di crescita, l'autonomia e la flessibilità sono tutti elementi connessi fra loro e volti a trovare una sorta di sovrapposizione fra l'espressione del soggetto e il lavoro. È interessante osservare come i profili sociali che più di altri si associano a questo fattore vedano le generazioni più giovani (fino a 34 anni), i laureati, quanti operano nel settore dei servizi e svolgono una mansione di natura dirigenziale e intellettuale, chi presenta un profilo professionale più tipico dello "skill 4.0".
- "Costrittivo" (25,8%): il secondo gruppo ha un peso analogo al precedente ed è segnato dagli aspetti dell'immobilità, rigidità, subordinazione e condanna. Appare evidente come agli occhi di questo insieme il lavoro abbia elementi di coercizione, quasi di oppressione. In questo caso annoveriamo maggiormente quanti hanno un titolo di studio che non supera la qualifica professionale, svolgono un lavoro manuale e nei settori dell'altra industria, il loro profilo professionale è quello più strettamente "operativo". Tuttavia, va sottolineato come anche in questo gruppo tendano a prevalere le generazioni più giovani.

Dunque, scaturisce una polarizzazione netta nell'attribuzione di valore al lavoro che vede contrapporsi anche due profili sociali sufficientemente distinti. Emerge una correlazione nitida fra le condizioni sociali, le mansioni svolte e il settore produttivo di appartenenza, da un lato, e, dall'altro, il peso attribuito al lavoro. Quanto più elevato è il titolo di studio posseduto e l'incarico svolto, più positivo ed espressivo sarà il valore assegnato al lavoro.

Il valore attribuito al lavoro

Soggettività (26,5%)		Costrittivo (25,8%)	
.835	Realizzazione personale	Immobilità	.776
.817	Percorso di crescita	Rigidità	.759
.645	Autonomia	Subordinazione	.659
.564	Flessibilità	Peso, condanna	.653
Caratteristiche sociali prevalenti			
	Laureati	Qualifica professionale	
	Settore servizi	Altra industria	
	Lavoro dirigenziale	Lavoro manuale	
	Profilo professionale "Skill 4.0"	Profilo professionale "Operativo"	

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000); Factor analysis, metodo Varimax, varianza totale 52,3% del campione, punteggi >.500

Infine, abbiamo chiesto ai lavoratori di esprimere il loro grado di accordo su alcune affermazioni di carattere generale sul lavoro. L'esito conferma la sensazione che gli

interpellati attribuiscono al lavoro una dimensione espressiva prevalente, che solo apparentemente contrasta con la ricerca di una garanzia e di una stabilità.

In primo luogo, i due terzi fra i metalmeccanici e i lavoratori nel complesso ritengono che oggi, più che garantire un posto di lavoro, si debba investire sulle opportunità di crescita professionale e culturale per un lavoratore (67,7%; 69,3% in Italia). In questo senso, gli intervistati sostengono uno spostamento del baricentro dall'occupazione all'occupabilità, dal lavoro inteso come "posto", alle "opportunità" e allo sviluppo delle proprie "capacità". E non è un caso se a sostenere con più forza quest'impostazione siano le generazioni più giovani (70,7%, fino a 34 anni), i laureati (79,0%), chi ha una mansione dirigenziale (70,2%) e un profilo professionale "skill 4.0" (74,9%). Ovvero chi più di altri interpreta il lavoro come un percorso di crescita personale e professionale. L'espressività sul lavoro è poi testimoniata anche dall'idea che chi si mette in proprio ha maggiori opportunità di sviluppare le proprie capacità (66,0%; 62,0% in Italia).

Le riportiamo alcune affermazioni sul lavoro in generale. Può dire il suo grado di accordo? (molto e moltissimo d'accordo; %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Oggi, più che garantire un posto di lavoro, si deve investire sulle opportunità di crescita professionale e culturale per un lavoratore	67,7	69,3	93,9
Chi si mette in proprio ha maggiori possibilità di valorizzare le proprie capacità	66,0	62,0	84,6
L'impiego nel settore pubblico rappresenta la migliore delle garanzie	58,0	62,8	42,9
Non importa che il lavoro offra poche soddisfazioni, l'importante è che sia un posto certo/sicuro	45,8	50,6	7,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Non deve però sorprendere che il 58,0% (62,8% in Italia) veda il lavoro nel settore pubblico come la migliore delle garanzie e una parte cospicua (45,8%; 50,6% in Italia) ricerchi un posto sicuro a scapito delle soddisfazioni personali sul lavoro: si tratta di orientamenti sottolineati in misura maggiore da quanti hanno un basso titolo di studio, svolgono mansioni manuali e si approssimano a un profilo professionale più squisitamente "operativo". In altri termini, si tratta di lavoratori che per le loro caratteristiche e mansioni si muovono nelle aree più deboli del mercato del lavoro e, quindi, più a rischio. Se a questi caratteri aggiungiamo le note vischiosità del nostro mercato del lavoro e l'incertezza che lo permea, possiamo facilmente comprendere come una parte consistente – soprattutto la più debole – della forza lavoro guardi con favore a quegli ambiti dove le garanzie e le tutele sono (almeno per il momento) ancora sganciate dalle dinamiche del mercato.

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 1.000 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 16 settembre – 5 ottobre 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 100 casi, pari a circa il 48% dell'universo. Le interviste sono state realizzate con il sistema CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) nel periodo 16 settembre – 10 ottobre 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

MOL - Lavoratori

Condizioni di lavoro

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	Saldo
Stabilità del posto	21,7	59,4	18,9	2,8
	17,8	65,3	16,9	0,9
Condizioni ambientali/sicurezza	32,3	53,1	14,6	17,7
	21,5	67,7	10,8	10,7
Retribuzione e compensi	23,7	53,3	23,0	0,7
	21,0	57,1	21,9	-0,9
Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	12,1	69,7	18,2	-6,1
	11,5	74,8	13,7	-2,2
Possibilità di crescita professionale	25,9	54,3	19,8	6,1
	22,6	62,3	15,1	7,5
Stress mentale, psicologico	12,4	53,5	34,1	-21,7
	11,0	50,1	38,9	-27,9
Orario di lavoro	11,6	74,1	14,3	-2,7
	10,1	69,8	20,1	-10,0
Possibilità di fare corsi di formazione professionale	25,6	58,5	15,9	9,7
	20,9	65,7	13,4	7,5
Rapporto con i superiori	27,6	60,2	12,2	15,4
	24,7	66,3	9,0	15,7
Rapporto con i colleghi	30,5	63,0	6,5	24,0
	30,5	61,9	7,6	22,9
La sua realizzazione sul lavoro	25,7	58,0	16,3	9,4
	26,9	57,3	15,8	11,1
Carico di lavoro (fatica, ritmi)	9,1	60,8	30,1	-21,0
	11,0	53,8	35,2	-24,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

Legenda: Metalmeccanici
Totale lavoratori

Il barometro del lavoro (%)

	Saldo		
	2016_2	2016_1	2015
Imprenditori FEDMEC	+49,4	+10,5	+13,4
Lavoratori Industria Metalmeccanica	+10,3	+17,3	+24,8
Lavoratori Altra Industria	+1,2	+7,2	+3,6
Lavoratori Servizi	+6,3	+12,4	0,0
Totale Lavoratori	+5,7	+12,1	+4,0

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); ottobre 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: (%)

	Per nulla	Poco	Incerto	Molto	Moltissimo	Saldo 2016_2	Saldo 2016_1	Saldo 2015
Non penso di perdere il mio posto di lavoro nei prossimi mesi	16,5	10,9	18,3	42,5	11,8	+26,9	+15,7	+42,2
Sono pagato adeguatamente per il lavoro che svolgo	10,9	21,3	19,1	44,4	4,3	+16,5	+4,0	+25,3
Il titolare sa coinvolgere bene rispetto agli obiettivi che vuole raggiungere	7,5	11,9	18,6	56,8	5,2	+42,6	+25,0	+39,9
Il mio lavoro offre buone prospettive per la crescita professionale	9,3	20,0	19,8	46,6	4,3	+21,6	+9,0	+15,5
Mi sento "a casa" all'interno dell'impresa	4,4	9,1	17,8	59,7	9,0	+55,2	+51,9	+56,1
Al lavoro ho opportunità di apprendere e crescere	4,9	14,8	15,5	58,8	6,0	+45,1	+37,6	+42,2
Ho buoni amici al lavoro	4,1	5,6	16,5	64,7	9,1	+64,1	+64,8	+67,0
Il titolare è attento alle problematiche dei lavoratori come me	7,8	12,1	20,0	55,5	4,6	+40,2	+26,1	+35,3

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000); ottobre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100)

Il barometro del clima aziendale (%)

		Negativo	Incerto	Positivo
Imprenditori FEDMEC	2016_2	0	8,2	91,8
	2016_1	0	10,3	89,7
	2015	0	10,4	89,6
Lavoratori Industria Metalmeccanica	2016_2	11,1	23,7	65,2
	2016_1	20,4	21,8	57,9
	2015	8,0	21,9	70,1
Lavoratori Altra Industria	2016_2	20,1	20,4	59,5
	2016_1	22,0	25,1	52,9
	2015	15,2	18,3	66,5
Lavoratori Servizi	2016_2	12,7	30,5	56,8
	2016_1	23,0	25,8	51,2
	2015	17,3	23,3	59,3
Totale Lavoratori	2016_2	14,0	28,0	58,0
	2016_1	22,4	25,2	52,4
	2015	15,7	22,2	62,1

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); ottobre 2015 (lavoratori, n. casi: 1.123; imprenditori, n. casi: 101); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100; imprenditori, n. casi: 89)

La professione

	Metalmecchanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
<i>Nel suo lavoro, in prevalenza, svolge mansioni:</i>			
Operative, esecutive, ripetitive	48,7	45,5	31,0
Dove può prendere decisioni autonome o trovare soluzioni	51,3	54,5	69,0
<i>Nel suo lavoro svolge mansioni che la impegnano soprattutto:</i>			
Fisicamente	46,7	34,6	32,3
Mentalmente	53,3	65,4	67,7
<i>Nel suo lavoro, in prevalenza, utilizza strumenti o macchine con:</i>			
Bassa o nulla tecnologia (macchine/strumenti manuali...)	18,6	34,2	4,0
Media o alta tecnologia (computer, tablet, macchine automatizzate, robot...)	81,4	65,8	96,0
<i>Per svolgere il suo lavoro, in prevalenza, lo fa:</i>			
Da solo o quasi, senza dover collaborare con altri	51,8	46,1	13,1
In collaborazione con altri colleghi, in gruppo	48,2	53,9	86,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Nel lavoro che svolge, in che misura ritiene di esprimere le sue capacità e competenze professionali? (%)

	Totalmente	In buona parte	Poco	Per nulla
Metalmecchanici	36,3	54,1	9,6	0
Totale lavoratori	38,0	53,2	7,0	1,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

Nel lavoro che svolge, in che misura ritiene siano apprezzate e valorizzate dai suoi superiori? (%)

	Moltissimo	Molto	Poco	Per nulla
Metalmecchanici	24,7	61,9	11,2	2,2
Totale lavoratori	20,6	61,5	14,9	3,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

In ordine di importanza, in quali modi ha formato le sue capacità per svolgere il lavoro che fa? (1° più importante; %)

	Metalmecchanici	Totale lavoratori
Da solo, autodidatta	15,0	17,5
Affiancamento a un lavoratore più esperto	21,7	19,5
A scuola, nel percorso di studi	16,6	24,0
Nel lavoro che svolgo adesso	17,4	20,5
In precedenti lavori (dello stesso settore)	15,2	13,9
In precedenti lavori (di un altro settore)	14,1	4,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

Sulla base della sua esperienza, la professionalità di un lavoratore si misura: (%)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Soprattutto per le sue conoscenze teoriche	2,5	5,2	2,0
Prevalentemente per le sue conoscenze teoriche, ma anche per la sua capacità pratica	25,6	35,5	29,6
Prevalentemente per la sua capacità pratica, assieme alle nozioni teoriche	50,7	42,0	68,4
Soprattutto per la sua capacità pratica	21,3	17,3	0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Assegnando un voto da 1 a 5, dove 1 è per nulla e 5 è moltissimo, secondo Lei in che misura il lavoro vuol dire... (valori oltre 4; %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Percorso di crescita	64,0	68,2	87,9
Immobilità	18,0	20,9	1,0
Realizzazione personale	66,0	72,3	90,8
Peso, condanna	15,1	19,3	3,0
Autonomia	70,7	67,1	77,5
Subordinazione	20,7	28,0	6,1
Flessibilità	49,0	54,5	80,7
Rigidità	16,0	25,5	2,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Le riportiamo alcune affermazioni sul lavoro in generale. Può dire il suo grado di accordo? (molto e moltissimo d'accordo; %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
L'impiego nel settore pubblico rappresenta la migliore delle garanzie	58,0	62,8	42,9
Chi si mette in proprio ha maggiori possibilità di valorizzare le proprie capacità	66,0	62,0	84,6
Non importa che il lavoro offra poche soddisfazioni, l'importante è che sia un posto certo/sicuro	45,8	50,6	7,2
Oggi, più che garantire un posto di lavoro, si deve investire sulle opportunità di crescita professionale e culturale per un lavoratore	67,7	69,3	93,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Secondo lei, potendo scegliere, sarebbe meglio avere una vita lavorativa...: (%)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Senza grandi crescite di carriera, ma con un posto di lavoro abbastanza sicuro	54,7	54,5
Con più prospettive di crescita professionale e di stipendio, anche se il posto di lavoro è meno sicuro	45,3	45,5

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

Welfare, contratto e partecipazione

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

	Metalmeccanici		Totale lavoratori	
	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1
Gli aumenti in busta paga sono tassati come il resto del salario	82,1	73,8	77,5	74,7
Le agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa, welfare,...) non sono tassate come il resto del salario	38,3	44,1	46,0	43,8

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100)

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

	Metalmeccanici		Totale lavoratori	
	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1
Investire salario nell'assistenza sanitaria integrativa porta benefici economici e per la salute	45,8	42,8	50,2	45,0
Investire salario nella previdenza complementare aiuta ad avere una pensione più alta	57,7	48,3	54,0	49,2

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100)

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

	Metalmeccanici		Totale lavoratori	
	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1
Esclusivamente in soldi in busta paga	66,1	72,6	73,9	74,2
Prevalentemente in soldi in busta paga, ma una parte anche in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,)	23,4	22,5	17,9	20,4
Prevalentemente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...), ma anche in soldi in busta paga	3,2	3,2	4,6	2,7
Esclusivamente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...)	7,4	1,7	3,6	2,7

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100)

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

	Metalmeccanici		Totale lavoratori	
	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1
Solo dopo avere trovato l'accordo fra tutte le sigle	57,5	55,9	49,8	52,0
Anche se non tutte le sigle sindacali sono d'accordo	42,5	44,1	50,2	48,0

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100)

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

	Metalmeccanici		Totale lavoratori	
	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1
Gli aumenti di salario devono essere decisi dopo la chiusura del bilancio aziendale	57,8	44,2	55,6	42,0
È giusto che il contratto o la legge garantisca un salario minimo per tutti, poi gli aumenti devono essere decisi nelle singole aziende	74,6	70,8	79,7	78,2
Per avere un salario maggiore bisognerebbe collegarne una quota alla produttività aziendale	64,7	60,7	66,4	67,3
È giusto che il salario minimo venga adeguato all'inflazione ogni anno sulla base dell'inflazione dell'anno precedente	69,4	-	73,4	-

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100)

Indice Innovatori Contrattuali (val. %)

	Conservatori		Incerti		Innovatori	
	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1	2016_2	2016_1
Imprenditori Federmeccanica	3,2	4,5	13,7	26,1	83,2	69,4
Lavoratori Industria Metalmeccanica	24,7	35,8	26,3	22,1	49,0	42,1
Lavoratori Altra Industria	16,5	38,3	18,7	12,4	64,8	49,4
Lavoratori Servizi	23,0	44,3	19,5	16,0	57,5	39,8
Totale Lavoratori	21,9	42,1	20,0	16,1	58,1	41,8

Fonte: Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100); febbraio 2016 (lavoratori, n. casi: 1.100)

Si parla spesso del coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa. A Suo avviso dovrebbe avvenire o avviene già: (%)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Facendo partecipare una delegazione dei lavoratori al consiglio di amministrazione dell'azienda	17,6	18,6	1,1
Consultando periodicamente i lavoratori nelle scelte più importanti, nel definire gli obiettivi aziendali	40,1	30,8	13,0
Parlando coi lavoratori, ascoltando le loro idee/proposte sul lavoro, mettendole in pratica	38,0	38,2	82,6
Non ci può essere un coinvolgimento reale, gli interessi sono troppo diversi	4,3	12,4	3,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Dove lavora, il/la titolare e/o la direzione in che misura... (Sempre e frequentemente; %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori	Imprenditori FEDMEC
Informa i lavoratori in modo trasparente sulle scelte aziendali fatte	69,6	65,3	95,7
Tiene in debita considerazione le proposte dei lavoratori	61,6	57,3	90,5
Fa sentire partecipi i lavoratori delle scelte aziendali	58,1	60,7	81,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (lavoratori, n. casi: 1.000; imprenditori, n. casi: 100)

Genere: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Maschio	81,6	58,7
Femmina	18,4	41,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

Età (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
18-34 anni	25,6	21,3
35-54 anni	52,7	60,4
Oltre 55 anni	21,8	18,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

Area geografica (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Nord Ovest	41,7	28,8
Nord Est	18,7	21,0
Centro	11,1	21,3
Sud e Isole	28,5	28,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

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

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Nessun titolo	0	0
Licenza elementare	3,9	1,3
Licenza media	40,3	28,5
Qualifica professionale (2-3 anni)	4,9	3,4
Diploma (4-5 anni)	42,2	44,9
Laurea/specializzazione post-laurea	8,7	21,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

In questo momento Lei: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Ha un lavoro continuativo	88,9	86,2
Ha un lavoro, anche se, saltuario, flessibile, non continuativo	11,1	13,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

In quale settore lavora? (val. %)

Industria	27,1
di cui metalmeccanica	31,6
Servizi	72,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

Che lavoro svolge attualmente? (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Lavoratore manuale	44,7	49,4
Lavoratore tecnico, specializzato	43,5	35,9
Lavoratore dirigenziale, intellettuale	11,8	14,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

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

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
A tempo indeterminato	81,6	69,3
A tempo determinato	9,2	11,9
Apprendistato	0,5	0,6
Intermittente	0	2,2
Somministrazione	0	1,0
Accessorio	0	0,1
Stage, tirocinio	0	0,6
Senza un contratto (irregolare, in nero)	3,9	3,1
Altro	4,9	11,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

Lavora a...: (val. %)

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Tempo pieno	97,0	81,4
Tempo parziale, part-time	3,0	18,6

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

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

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Fino a 9 dipendenti	40,7	33,5
10-49 dipendenti	29,7	31,2
50-249 dipendenti	15,8	22,1
Oltre 250 dipendenti	13,8	13,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

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

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Fino a 5 anni	22,5	26,8
6-10 anni	10,6	16,5
11-20 anni	24,7	26,5
Oltre 20 anni	42,2	30,1

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

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

	Metalmeccanici	Totale lavoratori
Meno di 20 ore	0	7,2
21-39 ore	11,7	37,2
40 ore	73,1	38,7
Oltre 40 ore	15,1	17,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 1.000)

MOL – Imprenditori

Condizioni di lavoro

Negli ultimi anni le condizioni di lavoro nella Sua impresa sono migliorate, peggiorate o rimaste uguali? (%)

	Peggiorata	Rimasta uguale	Migliorata	Saldo
Stabilità del posto	15,2	63,6	21,2	+6,0
Condizioni ambientali/sicurezza	1,0	30,3	68,7	+67,7
Retribuzione e compensi	5,1	49,0	45,9	+40,8
Welfare e altre agevolazioni aziendali (spese sanitarie, asilo aziendale, buoni spesa,...)	0	66,0	34,0	+34,0
Possibilità di crescita professionale	2,0	43,5	54,5	+52,5
Stress mentale, psicologico	31,3	50,5	18,2	-13,1
Orario di lavoro	13,1	71,7	15,2	+2,1
Possibilità di fare corsi di formazione professionale	3,0	39,4	57,6	+54,6
Rapporto con i suoi collaboratori	5,1	44,9	50,0	+44,9
La sua realizzazione sul lavoro	8,2	52,0	39,8	+31,6
Il suo carico di lavoro (fatica, ritmi)	36,4	47,4	16,2	-20,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)

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

	Per nulla	Poco	Incerto	Molto	Moltissimo
Non pensano di perdere il posto di lavoro nei prossimi mesi	12,1	6,1	12,1	43,4	26,3
Sono pagati adeguatamente per il lavoro che svolgono	0	3,0	25,3	65,7	6,1
So coinvolgerli bene rispetto agli obiettivi che voglio raggiungere	0	1,0	21,0	67,0	11,0
Il loro lavoro offre buone prospettive per l'avanzamento di carriera	0	3,0	33,0	59,0	5,0
All'interno dell'impresa c'è un buon clima nei rapporti	0	5,0	16,0	68,0	11,0
I lavoratori hanno opportunità di apprendere e crescere	0	1,0	8,0	78,0	13,0
Fra i lavoratori c'è un clima di amicizia	0	4,0	38,0	54,0	4,0
Sono attento alle problematiche dei singoli lavoratori	0	0	11,0	65,7	23,2

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)

La professione (%)

<i>Nella Sua impresa, i lavoratori, in prevalenza, svolgono mansioni:</i>	
Operative, esecutive, ripetitive	31,0
Dove può prendere decisioni autonome o trovare soluzioni	69,0
<i>Nella Sua impresa, i lavoratori, in prevalenza, svolgono mansioni che li impegnano soprattutto:</i>	
Fisicamente	32,3
Mentalmente	67,7
<i>Nella Sua impresa, i lavoratori, in prevalenza, utilizzano strumenti o macchine con:</i>	
Bassa o nulla tecnologia (macchine/strumenti manuali...)	4,0
Media o alta tecnologia (computer, tablet, macchine automatizzate, robot...)	96,0
<i>Nella Sua impresa, i lavoratori, in prevalenza, per svolgere il loro lavoro lo fanno:</i>	
Da solo o quasi, senza dover collaborare con altri	13,1
In collaborazione con altri colleghi, in gruppo	86,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)

Sulla base della sua esperienza, la professionalità di un lavoratore si misura: (%)

Soprattutto per le sue conoscenze teoriche	2,0
Prevalentemente per le sue conoscenze teoriche, ma anche per la sua capacità pratica	29,6
Prevalentemente per la sua capacità pratica, assieme alle nozioni teoriche	68,4
Soprattutto per la sua capacità pratica	0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)

Assegnando un voto da 1 a 5, dove 1 è per nulla e 5 è moltissimo, secondo Lei in che misura il lavoro in generale vuol dire... (valori oltre 4; %)

Percorso di crescita	87,9
Immobilità	1,0
Realizzazione personale	90,8
Peso, condanna	3,0
Autonomia	77,5
Subordinazione	6,1
Flessibilità	80,7
Rigidità	2,0

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)

Le riportiamo alcune affermazioni sul lavoro in generale. Può dire il suo grado di accordo? (%)

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo
L'impiego nel settore pubblico rappresenta la migliore delle garanzie	28,6	28,6	27,6	15,3
Chi si mette in proprio ha maggiori possibilità di valorizzare le proprie capacità	1,0	14,3	67,3	17,3
Non importa che il lavoro offra poche soddisfazioni, l'importante è che sia un posto certo/sicuro	0	49,5	43,3	7,2
Oggi, più che garantire un posto di lavoro, si deve investire sulle opportunità di crescita professionale e culturale per un lavoratore	0	6,1	46,9	46,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)

Contratto

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

	Falso	Vero
Gli aumenti in busta paga sono tassati come il resto del salario	2,1	97,9
Le agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa, welfare,...) non sono tassate come il resto del salario	4,2	95,8

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)

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

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo
Investire salario nell'assistenza sanitaria integrativa porta benefici economici e per la salute	0	8,3	59,4	32,3
Investire salario nella previdenza complementare aiuta ad avere una pensione più alta	4,2	25,0	49,0	21,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)

Se dovesse dare un aumento salariale, preferirebbe destinarlo: (%)

Esclusivamente in soldi in busta paga	4,2
Prevalentemente in soldi in busta paga, ma una parte anche in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...)	26,0
Prevalentemente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...), ma anche in soldi in busta paga	53,1
Esclusivamente in agevolazioni aziendali (spese sanitarie, buoni spesa,...)	16,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)

A suo avviso, Federmeccanica dovrebbe sottoscrivere il contratto: (%)

Solo dopo avere trovato l'accordo fra tutte le sigle	33,7
Anche se non tutte le sigle sindacali sono d'accordo	66,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)

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

Non è necessario trovare per forza un accordo, si deve puntare subito sulla contrattazione aziendale	72,0
Bisogna discutere a oltranza finché non si trova un accordo	18,3
Deve intervenire il Governo	9,7

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)

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

	Per nulla	Poco	Molto	Moltissimo
Gli aumenti di salario devono essere decisi dopo la chiusura del bilancio aziendale	3,2	20,0	42,1	34,7
È giusto che il contratto o la legge garantisca un salario minimo per tutti, poi gli aumenti devono essere decisi nelle singole aziende	3,2	8,4	47,4	41,1
Per avere un salario maggiore bisognerebbe collegarne una quota alla produttività aziendale	0	0	36,8	63,2
È giusto che il salario minimo venga adeguato all'inflazione ogni anno sulla base dell'inflazione dell'anno precedente	16,8	32,6	31,6	18,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)

Si parla spesso del coinvolgimento dei lavoratori nell'impresa. A Suo avviso, nella Sua impresa, dovrebbe avvenire o avviene già: (%)

Facendo partecipare una delegazione dei lavoratori al consiglio di amministrazione dell'azienda	1,1
Consultando periodicamente i lavoratori nelle scelte più importanti, nel definire gli obiettivi aziendali	13,0
Parlando coi lavoratori, ascoltando le loro idee/proposte sul lavoro, mettendole in pratica	82,6
Non ci può essere un coinvolgimento reale, gli interessi sono troppo diversi	3,3

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)

In che misura ritiene di...(%)

	Quasi mai, mai	Raramente	Frequentemente	Quasi sempre, sempre
Informare i lavoratori in modo trasparente sulle scelte aziendali fatte	0	4,3	70,2	25,5
Tenere in debita considerazione le proposte dei lavoratori	0	9,5	76,8	13,7
Fare sentire partecipi i lavoratori delle scelte aziendali	0	18,1	67,0	14,9

Fonte: Community Media Research – Federmeccanica, ottobre 2016 (n. casi: 100)