

Il Veneto: un'analisi in termini di classi dimensionali

Mario Giaccone

1. Introduzione: peculiarità della rilevazione

L'indagine sulle condizioni di lavoro si caratterizza in Veneto per due aspetti: l'inserimento di alcune domande aggiuntive sulle condizioni di lavoro e un notevole sforzo delle strutture della Cgil a tenere un equilibrio fra le diverse caratteristiche socio-demografiche, specie il genere, e a contattare i lavoratori non iscritti, riuscendo a «contenere» gli iscritti alla Cgil attorno alla metà dei rispondenti.

Il Veneto si differenzia dalle altre regioni della cosiddetta «Terza Italia» (Bagnasco, 1977): è noto che la relazione di rappresentanza, sindacale e politica, è pervasa da un senso di distanza ed estraniamento, in particolare nelle aree rurali del cosiddetto Veneto centrale (escluse cioè la Bassa Veneta, incluso il Polesine, e Venezia, a subcultura politica rossa, e l'area montana)¹, dove si è concentrato lo sviluppo economico fondato sulla piccola e media impresa costituendo, a partire dagli anni ottanta, un attrattore sempre più forte di flussi migratori, prima di carattere locale e quindi di natura internazionale.

Per queste ragioni si è preferito in questa nota fare riferimento ai questionari raccolti, e non alla loro proiezione in forma ponderata, per porre in evidenza il profilo degli interlocutori della Cgil che questa può rappresentare, tanto in potenza quanto nei fatti. Ci si focalizzerà sulle caratteristiche dei nostri rispondenti e sulle condizioni materiali di lavoro, attinenti alla sfera della prestazione lavorativa, in modo da condurre qualche raffronto con recenti studi condotti in Veneto pressoché in contemporanea (Ispesl, Regione Veneto, 2006), restituendo una visione unitaria del problema.

* Mario Giaccone è ricercatore dell'Ires Veneto, corrispondente italiano dell'Osservatorio europeo sulle condizioni di lavoro (Ewco) per la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

¹ Per una mappatura, vedi Messina (2001).

2. Le caratteristiche dei rispondenti

2.1 La composizione per genere, età e istruzione

Il 54 per cento dei nostri rispondenti sono uomini, riflettendo da vicino la composizione per genere del mercato del lavoro veneto. Le donne prevalgono sotto i 35 anni (poco meno del 54 per cento), mentre oltre i 45 anni la componente maschile appare nettamente predominante (oltre il 65), riflettendo una mascolinità più marcata della forza lavoro veneta fino a tempi abbastanza recenti, in coincidenza cioè con l'innalzamento dei tassi di scolarità (Tab. 1).

Si conferma la migliore scolarità delle donne, anche in virtù di un'età media inferiore (Tab. 2): gli uomini prevalgono nettamente nelle basse scolarità (64 per cento) e più leggermente fra le medie (53,2), le donne fra le alte (oltre il 63). Le donne appaiono fortemente concentrate nella pubblica amministrazione (62,5 per cento dei rispondenti) e nei servizi (56), mentre nell'industria e nell'agricoltura la presenza maschile è nettamente prevalente (oltre il 67), secondo la ben nota segregazione di genere verticale. Le donne sono nettamente prevalenti nelle imprese sotto i 20 dipendenti (quasi il 60 per cento), mentre gli uomini costituiscono oltre il 60 per cento dei rispondenti operanti nelle imprese fra 20 e 100 dipendenti, per poi ritornare a una composizione più equilibrata nelle dimensioni di impresa maggiori, sia pure con una prevalenza maschile. Tre quarti degli operai sono uomini, mentre nelle altre figure prevalgono le donne, in particolare tra gli impiegati (79 per cento) e gli addetti del commercio (71,1), ma non nelle figure direttive (dove il 70 per cento sono uomini).

Tab. 1 – Distribuzione per età e genere

| | Donne | Uomini | Totale |
|------------------------|-------|--------|--------|
| <i>Meno di 25 anni</i> | 5,9% | 4,3% | 5,0% |
| <i>25-34</i> | 33,9% | 24,9% | 29,0% |
| <i>35-44</i> | 35,2% | 31% | 32,9% |
| <i>45-54</i> | 20,5% | 32,6% | 27,1% |
| <i>55 anni e oltre</i> | 4,5% | 7,2% | 6,0% |
| <i>Totale</i> | 45,9% | 54,1% | 100,0% |

Tab. 2 – Distribuzione per genere e livello di istruzione

| | <i>Donne</i> | <i>Uomini</i> | <i>Totale</i> |
|---|--------------|---------------|---------------|
| <i>Licenza elementare / nessun titolo</i> | 1,4% | 4,2% | 2,9% |
| <i>Licenza media</i> | 22,8% | 32,5% | 28,0% |
| <i>Titoli / qualifiche professionali</i> | 14,4% | 19,3% | 17,0% |
| <i>Diploma superiore</i> | 39,3% | 32,9% | 35,9% |
| <i>Laurea</i> | 17,3% | 8,8% | 12,8% |
| <i>Dottorato / specializzazione</i> | 4,9% | 2,3% | 3,5% |
| <i>Totale</i> | 46,1% | 53,9% | 100,0% |

2.2 La distribuzione per rapporto di lavoro

La distribuzione per rapporto di lavoro coglie la differenziazione del lavoro economicamente dipendente in Veneto: circa l'80 per cento dei rispondenti ha un lavoro a tempo indeterminato, un tasso leggermente inferiore ai valori regionali, quanto meno per i rapporti di lavoro dipendente (Tab. 2)². Vi sono tuttavia significative differenze fra i generi: fra le donne, la quota dei lavori non permanenti è più che doppia rispetto agli uomini (28,6 per cento contro 11,5).

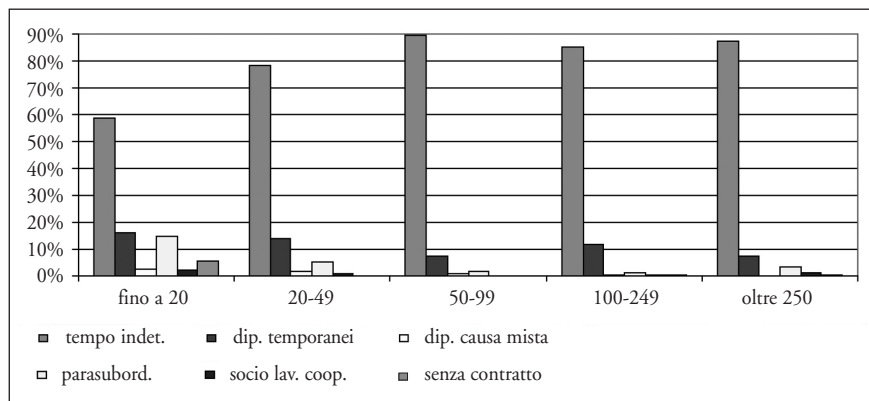
La Fig. 1 evidenzia che nelle imprese sotto i 20 dipendenti la quota è di gran lunga inferiore alla media (58,5 per cento), mentre i rapporti di lavoro parasubordinati decrescono con la dimensione aziendale, passando da circa il 15 per cento nelle aziende con meno di 20 dipendenti a meno del 2 nella classe dimensionale 100-249, per risalire lievemente nelle imprese oltre i 250 dipendenti. Analogo trend discendente, anche se meno accentuato, si osserva per i dipendenti non permanenti.

² Secondo il Rapporto annuale 2006 di Veneto Lavoro, la quota di occupazione temporanea sul totale della forza lavoro dipendente in Veneto sfiora il 10 per cento, cui vanno aggiunti i rapporti di lavoro parasubordinato, la cui quantificazione è, com'è noto, alquanto problematica e fondata su fonti contraddittorie (Veneto Lavoro, 2006).

Tab. 3 – Distribuzione per genere e rapporto di lavoro

| | Donne | Uomini | Totale |
|------------------------------|-------|--------|--------|
| Tempo indeterminato | 71,4% | 88,5% | 80,6% |
| Dipendenti temporanei | 15,2% | 7,0% | 10,8% |
| Dipendenti causa mista | 1,6% | 0,7% | 1,1% |
| Parasubordinati | 7,9% | 2,7% | 5,1% |
| Socio lavoratore cooperativa | 1,6% | 0,7% | 1,1% |
| Senza contratto | 2,4% | 0,4% | 1,3% |
| Totale | 46,1% | 53,9% | 100,0% |

Fig. 1 – Rapporto di lavoro per dimensione d'impresa



2.3 La distribuzione per professione

Circa il 46 per cento dei rispondenti sono operai: il 15,7 non specializzati, il 30,4 specializzati. A questi vanno aggiunti coloro che svolgono professioni qualificate del commercio (11 per cento), in posizione ibrida fra le qualifiche operaie e quelle impiegatizie. Gli impiegati costituiscono il 21,6 per cento, quasi equamente divisi fra figure generiche e posizioni di concetto, mentre gli addetti socio-sanitari sono il 5,4. Le figure ad alta istruzione (insegnanti, tecnici, specialisti) costituiscono poco più dell'11 per cento dei rispondenti, mentre le figure direttive poco meno del 5.

Tab. 4 – Distribuzione per professione e genere

| | <i>Donne</i> | <i>Uomini</i> | <i>Totale</i> |
|---|--------------|---------------|---------------|
| <i>Dirigente, docente universitario, magistrato</i> | 0,3% | 1,4% | 0,9% |
| <i>Impiegato di concetto</i> | 16,4% | 5,6% | 10,6% |
| <i>Impiegato generico</i> | 16,4% | 6,3% | 11,0% |
| <i>Insegnante</i> | 9,0% | 2,9% | 5,7% |
| <i>Operaio non specializzato</i> | 15,1% | 16,3% | 15,7% |
| <i>Operaio specializzato</i> | 10,6% | 47,2% | 30,4% |
| <i>Addetto assistenza sanitaria e sociale</i> | 7,2% | 3,8% | 5,4% |
| <i>Personale qualificato terziario</i> | 17,0% | 5,9% | 11,0% |
| <i>Impiegato direttivo</i> | 2,7% | 5,0% | 3,9% |
| <i>Specialista scienze</i> | 4,2% | 1,6% | 2,8% |
| <i>Tecnico</i> | 1,1% | 4,1% | 2,7% |
| <i>Totale</i> | 46,0% | 54,0% | 100,0% |

La distribuzione per genere ci permette di identificare le segregazioni di tipo orizzontale, incorporando alcuni elementi di segregazione verticale (Tab. 4). Il 63,5 per cento degli uomini sono operai – in prevalenza specializzati, 47,2 per cento – contro il 25,7 delle donne (di cui il 15,6 generiche). Fra gli impiegati e le professioni qualificate del commercio la presenza femminile è pressoché tripla rispetto a quella maschile (quasi il 50 per cento contro il 17,8). Le figure ad alta educazione sono in prevalenza donne, con una forte connotazione di genere: femminile fra gli insegnanti (9 per cento contro 2,9) e gli specialisti (4,2 contro 1,6), maschile fra i tecnici (4,1 per cento contro 1,1); infine, le figure direttive sono a chiara egemonia maschile (nel complesso 6,4 per cento contro 1,4).

Esaminando come nelle diverse classi di età si distribuiscono i rispondenti, gli impiegati di concetto sono maggiormente presenti al crescere dell'età, ma poi declinano fra gli over 55, con un trend del tutto speculare a quello degli operai generici (maggior addensamento nelle coorti giovanili e fra i più

anziani); insegnanti e addetti all'assistenza presentano una significativa crescita con l'età. Gli operai generici declinano con l'età, mentre quelli specializzati presentano un'incidenza superiore alla media nelle coorti centrali, in particolare fra i 45 e i 54 anni (34,1 per cento); il personale qualificato nel commercio vede una forte diffusione fra le coorti giovanili (34 per cento sotto i 25 anni) con un rapido declino in quelle superiori, così come gli specialisti e i tecnici. I giovani con meno di 25 anni presentano concentrazioni superiori alla media fra le professioni del commercio (31,7 per cento), gli operai generici (14,6) e i tecnici (4,9); i rispondenti di età compresa fra 25 e 34 anni fra gli specialisti (6,8 per cento) e ancora fra operai e impiegati generici (rispettivamente 14,4 e 13,1 per cento).

2.4 La distribuzione per dimensione aziendale

Poco meno del 18 per cento dei rispondenti lavora in aziende con meno di 20 dipendenti, mentre quasi il 15 in aziende fra 20 e 49 addetti e il 12,9 in aziende fra 50 e 99 addetti. Nelle imprese di dimensioni comprese fra 100 e 249 dipendenti lavora poco più del 20 per cento dei rispondenti, mentre poco più di un terzo (33,8) in aziende con oltre 250 addetti. Questa distribuzione appare chiaramente difforme rispetto alla realtà italiana, e veneta in particolare, dove l'occupazione si concentra nelle imprese di piccole dimensioni per due ragioni. Nel terziario pubblico e privato hanno un peso molto rilevante unità locali di dimensioni anche molto ridotte che fanno parte di organizzazioni di grandi dimensioni, con una presenza molto ramificata nel territorio (grande distribuzione organizzata, credito, trasporti e comunicazioni, scuola e ministeri): questo induce una chiara distorsione del nostro universo con una sovrastima di circa il 10 per cento nella classe dimensionale superiore.

Le modalità della rilevazione, condotta in prevalenza da agenti sindacali, che hanno un'agibilità crescente con le dimensioni d'impresa, introducono una seconda distorsione che appare tanto di tipo «quantitativo» (cioè sulla composizione per dimensioni d'impresa) quanto «qualitativo» (cioè sugli stili gestionali d'impresa, che sono da assumersi meno «unilaterali» nelle imprese sindacalizzate rispetto alle non sindacalizzate).

La distribuzione secondo il genere, fra le diverse dimensioni d'impresa, risente dei fattori di segregazione verticale sopra discussi (Tab. 5). Nelle imprese con meno di 10 addetti la presenza femminile appare di gran lunga superiore a quella maschile (15,1 per cento contro 6,4), rispecchiando la con-

centrazione nei servizi. Viceversa, nelle piccole imprese (20-99 addetti) si osserva una presenza maschile superiore (16 per cento contro 12,6 nella classe 20-49 addetti; 14,8 per cento contro 10,7 nella classe 50-99 addetti), mentre nelle imprese con oltre 100 addetti i divari sono poco significativi.

Osservando la distribuzione per titolo di istruzione, l'incidenza delle alte scolarità presenta un andamento a U rispetto alla dimensione aziendale: passa dal 22,6 per cento nelle imprese con meno di 20 dipendenti all'11,2 nelle imprese fra 100 e 249 dipendenti, per risalire al 15,2 nelle imprese oltre i 250 dipendenti. Specularmente, le basse scolarità registrano un picco oltre il 40 per cento nelle imprese fra 100 e 250 dipendenti. Le medie scolarità, infine, si attestano sui valori massimi attorno al 58 per cento nelle imprese medio-piccole (50-99 dipendenti) e in quelle maggiori (oltre i 250).

Questa distribuzione della scolarità trova riscontro nella distribuzione dei rispondenti per classi di età (Fig. 3). I giovani con meno di 25 anni si concentrano nelle aziende con meno di 10 addetti (42,5 per cento); pure i rispondenti di età compresa fra i 25 e i 34 anni vedono una maggior concentrazione – sia pure meno marcata – nelle imprese con meno di 20 dipendenti (26,5 per cento contro 18). Poco più del 60 per cento dei lavoratori compresi fra 35 e 54 anni appaiono maggiormente concentrati nelle imprese oltre 100 addetti, mentre i lavoratori più anziani (oltre i 55 anni) appaiono maggiormente concentrati nelle aziende fra 20 e 100 dipendenti (48 per cento contro una media del 27,2).

Passando alla distribuzione fra le classi dimensionali delle diverse professioni, la presenza operaia è significativamente più concentrata nelle imprese comprese fra 100 e 249 addetti (27,1 per cento), seguita in quelle fra 50 e 99 dipendenti (15,5). Le professioni qualificate nel commercio sono maggiormente concentrate nelle classi dimensionali sotto i 50 addetti, in particolare in quelle con meno di 10 dipendenti (24,1 per cento) e con 20-49 (28,7).

Infine, dalla distribuzione settoriale possiamo osservare che oltre il 55 per cento dei rispondenti opera nel terziario: rispetto alla realtà regionale, le costruzioni appaiono decisamente sottorappresentate, mentre una certa sovrarappresentazione si registra per il manifatturiero e per la pubblica amministrazione, i due settori dove la sindacalizzazione è più alta. La concentrazione nel manifatturiero appare massima nelle medio-piccole imprese (50-250 dipendenti), mentre i servizi privati nella classe dimensionale sotto i 20 addetti; infine, nella classe dimensionale oltre i 50 dipendenti un quarto dei rispondenti dichiara di operare nella pubblica amministrazione.

Tab. 5 – Distribuzione per genere e dimensione d'impresa

| | <i>Donne</i> | <i>Uomini</i> | <i>Totale</i> |
|--------------------------|--------------|---------------|---------------|
| <i>Fino a 20 addetti</i> | 23,3% | 13,2% | 17,8% |
| <i>20-49</i> | 12,6% | 16,0% | 14,4% |
| <i>40-99</i> | 10,7% | 14,8% | 13,0% |
| <i>100-249</i> | 19,7% | 21,9% | 20,9% |
| <i>Oltre 250 addetti</i> | 33,7% | 34,0% | 33,9% |
| <i>Totale</i> | 45,5% | 54,5% | 100,0% |

Tab. 6 – Distribuzione per titolo di studio e dimensione d'impresa

| | <i>Fino a 20</i> | <i>20-49</i> | <i>50-99</i> | <i>100-249</i> | <i>Oltre 250</i> | <i>Totale</i> |
|---|------------------|--------------|--------------|----------------|------------------|---------------|
| <i>Licenza elementare / nessun titolo</i> | 2,2% | 6,1% | 3,0% | 4,3% | 1,1% | 3,0% |
| <i>Licenza media</i> | 26,3% | 30,7% | 25,0% | 36,0% | 25,5% | 28,5% |
| <i>Titoli / qualifiche professionali</i> | 14,6% | 14,0% | 22,0% | 18,0% | 17,1% | 17,0% |
| <i>Diploma superiore</i> | 34,3% | 31,6% | 36,0% | 30,4% | 41,1% | 35,6% |
| <i>Laurea</i> | 17,5% | 15,8% | 12,0% | 8,7% | 11,4% | 12,6% |
| <i>Dottorato / specializzazione</i> | 5,1% | 1,8% | 2,0% | 2,5% | 3,8% | 3,2% |
| <i>Totale</i> | 17,7% | 14,7% | 12,9% | 20,8% | 34,2% | 100,0% |

Fig. 2 – Età per dimensione d'impresa

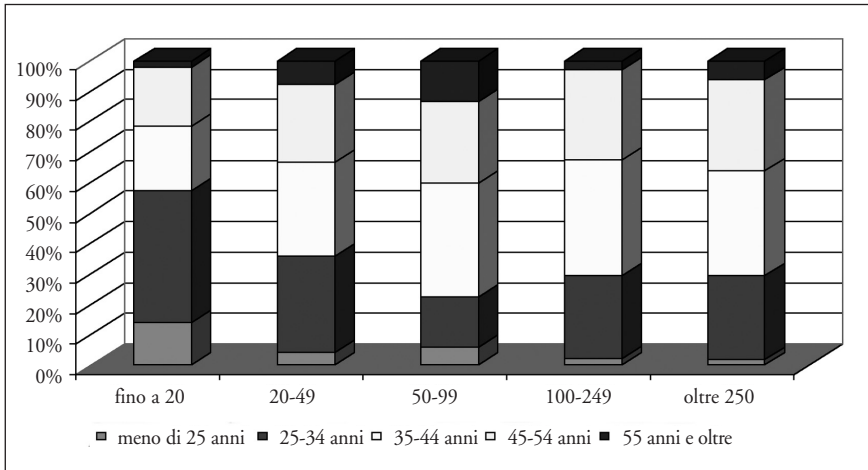
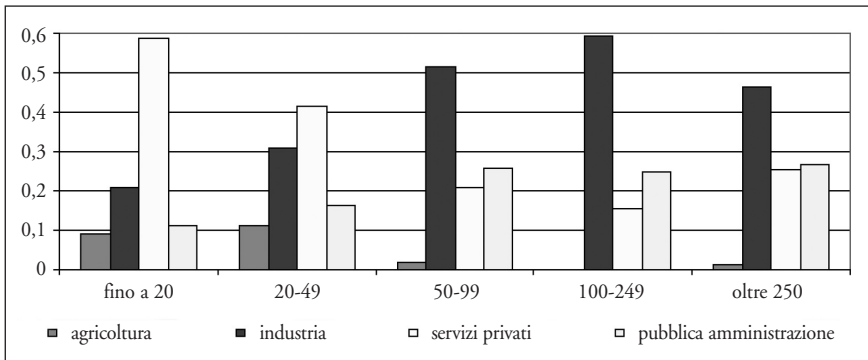


Fig. 3 – Distribuzione dei rispondenti per settori e classe dimensionale



3. Le condizioni di lavoro: la valutazione del lavoro

Le condizioni di lavoro sono sintetizzate nel questionario nazionale da due domande: il grado di soddisfazione generale sul lavoro («ti piace il tuo lavoro?») e da una valutazione di una lista di aspetti chiave, con punteggio da 1 a 5. Nel caso del Veneto sono state aggiunte alcune domande sull'intensità di esposizione ai principali fattori di disagio ambientale e sociale, sul clima organizzativo e sul grado di autonomia del lavoro, mutate dai questionari in uso in paesi europei di lunga tradizione di *survey* sulle condizioni di lavoro, come la Finlandia, e dall'Indagine europea sulle condizioni di lavoro che conduce, ogni cinque anni, la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

3.1 La soddisfazione per il lavoro

A circa l'80 per cento dei rispondenti il lavoro che svolge piace «molto» o «abbastanza», con valori nettamente più elevati per le donne rispetto agli uomini, specie per la modalità «molto» (31,6 per cento contro 20,4): questo appare dovuto alla prevalente collocazione nel terziario delle donne, a una più bassa anzianità aziendale e quindi a un minor logorio tanto lavorativo che nella vita privata³; infine la gratificazione per le donne di avere un lavoro, che appare in questa fase il primo scalino per una piena cittadinanza nella società locale, uscendo dallo stereotipo della donna confinata in casa con i figli, che in Veneto si è prolungato fin nel cuore degli anni ottanta (Anderlini, Chinello, 1985), anche se non corrisponde alle proprie aspettative. Come già emerso in altri studi (Rieser, 2005), la soddisfazione cala al crescere della dimensione aziendale, dimezzandosi passando dalle aziende con meno di 20 dipendenti a quelle oltre i 250, segnalando tanto una minore visibilità del lavoro quanto una spersonalizzazione delle relazioni gerarchiche non compensata da una qualità manageriale propria delle *Human Resources Policies*.

La soddisfazione appare particolarmente alta in alcune tipologie di lavoratori precari, mentre risulta più bassa in altre: in generale, i lavoratori a tempo indeterminato mostrano un grado di soddisfazione più basso. Fra i primi, si segnalano i parasubordinati, i titolari di contratto a causa mista e i senza

³ Vedi Cabrita, Perista (2006), per una discussione delle reciproche influenze nella letteratura calata nelle indagini sulle condizioni di lavoro.

contratto; fra i secondi, i dipendenti con contratto a termine e soprattutto i soci lavoratori di cooperative, gli unici con livelli di soddisfazione inferiore ai lavoratori a tempo indeterminato.

Non è un fenomeno nuovo, non solo a livello italiano (Marella, Pollastri, 2005) ma anche europeo (si veda l'impegnativo lavoro comparativo di Cabrera, Perista, 2006): le spiegazioni più diffuse riportano alla frequente associazione fra (re)inserimento al lavoro e rapporti precari, per i quali la valutazione si incentra più sul lavoro di per sé che sulle sue caratteristiche intrinseche (lavoro in sé), che spesso è di qualità inferiore, cui spesso si somma l'aspettativa di un percorso «ascendente» verso forme più stabili, oppure al minore livello di stress accumulato da chi svolge lavori discontinui (Giaccone, 2005). Nel caso dei soci lavoratori di cooperative, i fattori di insoddisfazione presenti fra i lavoratori a tempo indeterminato sono esacerbati da remunerazioni più basse e dalla delusione delle proprie aspettative nel modello cooperativo, in particolare nel riconoscimento dei propri diritti di soci.

Tab. 7 – Il suo lavoro le piace?

| | <i>Donne</i> | <i>Uomini</i> | <i>Media</i> |
|-------------------|--------------|---------------|--------------|
| <i>Molto</i> | 31,6% | 20,4% | 25,5% |
| <i>Abbastanza</i> | 52,8% | 56,8% | 54,9% |
| <i>Poco</i> | 12,7% | 17,4% | 15,3% |

Fig. 4 – Soddisfazione per classe dimensionale

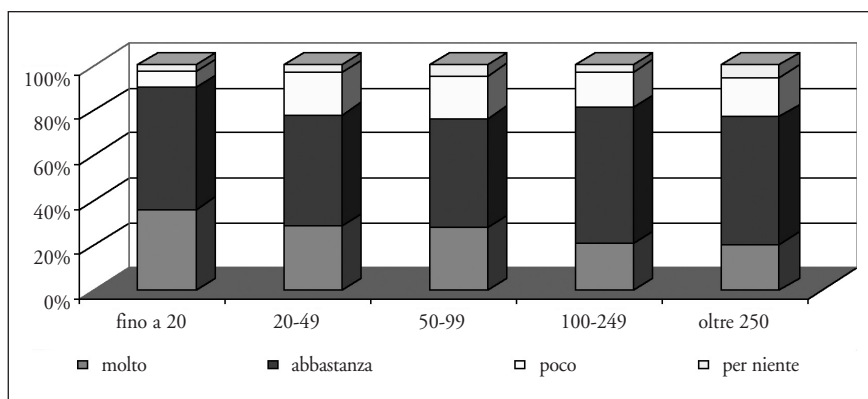
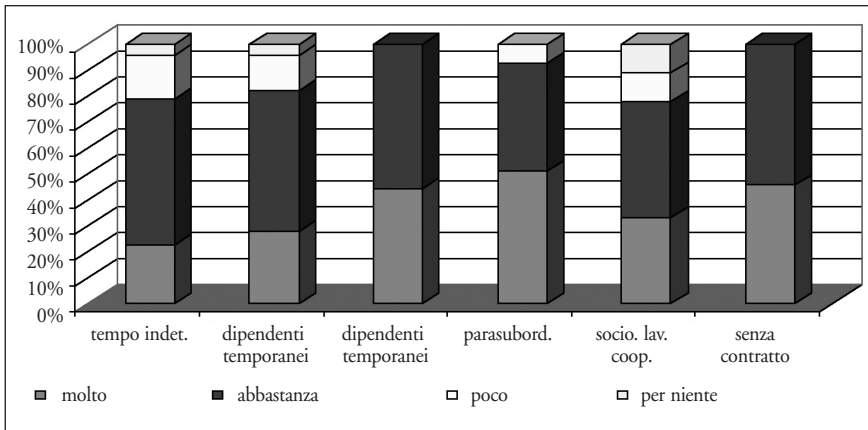


Fig. 5 – Soddisfazione per rapporto di lavoro

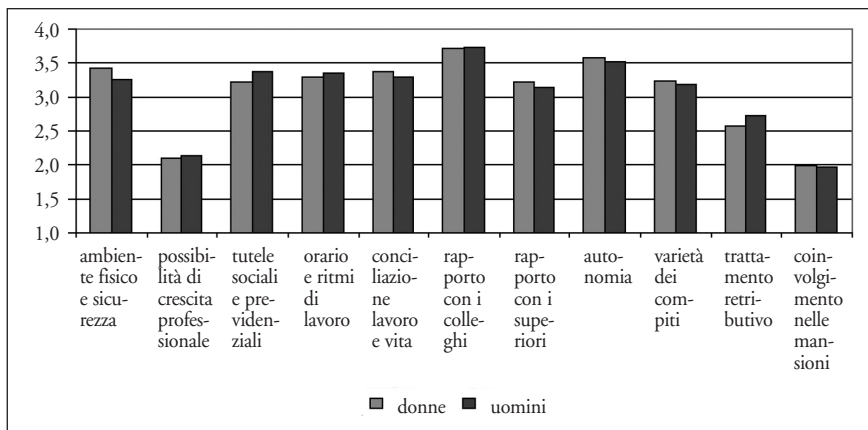


3.2 La valutazione dei diversi aspetti della prestazione lavorativa

Passando alla valutazione dei diversi aspetti della prestazione lavorativa, o *multi-facet satisfaction*, secondo la letteratura internazionale sulla *job satisfaction* (Cabrita, Perista, 2006), la dimensione relazionale con i colleghi e l'autonomia percepita sul lavoro appaiono le dimensioni più apprezzate, con voti medi superiori a 3,5, seguiti dall'ambiente fisico e dalla sicurezza sul lavoro, dalle tutele sociali, dai ritmi di lavoro e dagli orari. Decisamente insufficienti, con un voto medio di poco superiore a 2, le possibilità di crescita professionale e il coinvolgimento nelle decisioni aziendali, mentre le retribuzioni si pongono appena sopra la sufficienza.

Alcune valutazioni presentano differenze di genere, anche significative. Gli uomini considerano più favorevolmente la dimensione acquisitiva nel suo complesso (possibilità di crescita professionale, tutele sociali e previdenziali, trattamento retributivo), oltre agli orari di lavoro, mentre le donne apprezzano di più l'ambiente e la sicurezza, le possibilità di conciliazione fra lavoro e vita privata, le relazioni con i superiori, l'autonomia e la varietà dei compiti. Queste valutazioni rispecchiano abbastanza bene le segregazioni verticali per genere e il diverso mix di contratti e orari: gli uomini infatti lavorano maggiormente a tempo pieno, nei settori manifatturieri e con contratti a tempo indeterminato, mentre le donne operano maggiormente nei servizi e spesso a *part time*, anche se con contratti più precari.

Fig. 6 – Valutazione di vari aspetti della condizione lavorativa per genere



La dimensione aziendale appare incidere anche sensibilmente nella valutazione dei diversi aspetti della condizione lavorativa. Gli scarti sono molto modesti nel caso del trattamento retributivo e degli orari e tempi di lavoro; senz'altro contenuti in merito alla conciliazione fra lavoro e vita privata e per quanto riguarda l'autonomia, mentre diventano significativi per gli altri aspetti presi in considerazione.

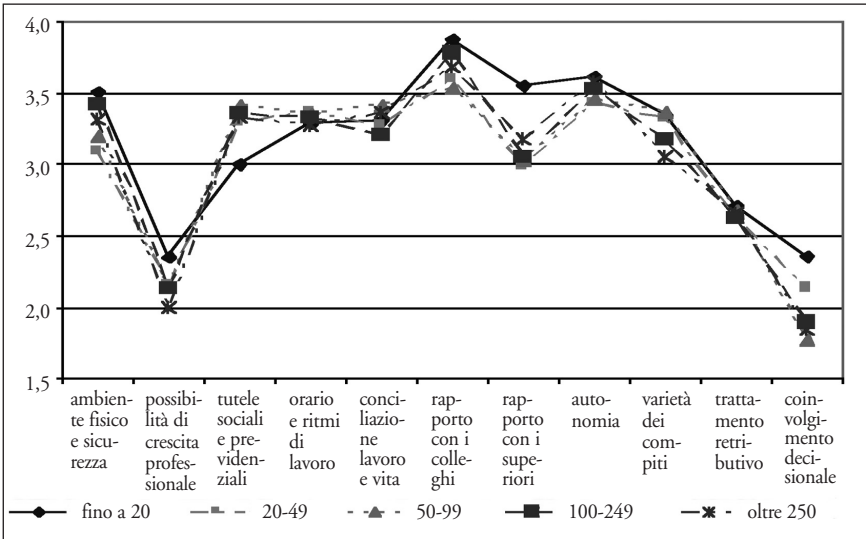
Le imprese sotto i 20 dipendenti si differenziano sensibilmente rispetto alle altre. Esse si caratterizzano per un livello significativamente più basso di tutela rispetto alle imprese di dimensioni superiori, ma vantano migliori condizioni di salute e sicurezza, rapporti fra colleghi e soprattutto con i superiori, oltre che livelli di coinvolgimento nelle decisioni aziendali e opportunità di crescita professionale. Si ha pertanto una qualità della vita lavorativa nettamente superiore alla media, specie nella dimensione relazionale e della realizzazione lavorativa: sono i classici fattori di successo della piccola impresa della Terza Italia, dove opportunità di crescita e apprendimento sono favorite da un'organizzazione poco formalizzata e da una visibilità su tutta l'azienda fra tutti i suoi attori.

Le distanze fra le altre classi dimensionali sono sensibilmente minori, rimanendo apprezzabili solo per ambiente e sicurezza, coinvolgimento nel processo decisionale, rapporto con i colleghi e varietà dei compiti. Nelle classi dimensionali 100-249 e oltre i 250 dipendenti si segnalano in positivo l'ambiente e sicurezza, il rapporto fra colleghi e l'autonomia; in negativo per

varietà dei compiti e coinvolgimento nei processi decisionali. Nelle classi dimensionali 20-49 e 50-99 addetti appaiono meno soddisfacenti la sicurezza sul lavoro, la dimensione relazionale tanto fra i colleghi quanto con i superiori e l'autonomia decisionale, e più soddisfacente la varietà dei compiti.

Nel complesso, emerge una sostanziale incapacità da parte delle imprese oltre i 20 dipendenti a sostituire i fattori motivazionali che questa offre (buona possibilità di apprendimento e crescita professionale grazie a una dimensione relazionale in generale ottima, fatti salvi i diritti attinenti l'esercizio dei diritti di proprietà) con altre risorse: in estrema sintesi, una marginalità della funzione delle risorse umane nell'emersione a uno stadio manageriale delle diverse funzioni aziendali.

Fig. 7 – Valutazione di vari aspetti della condizione lavorativa per dimensione aziendale



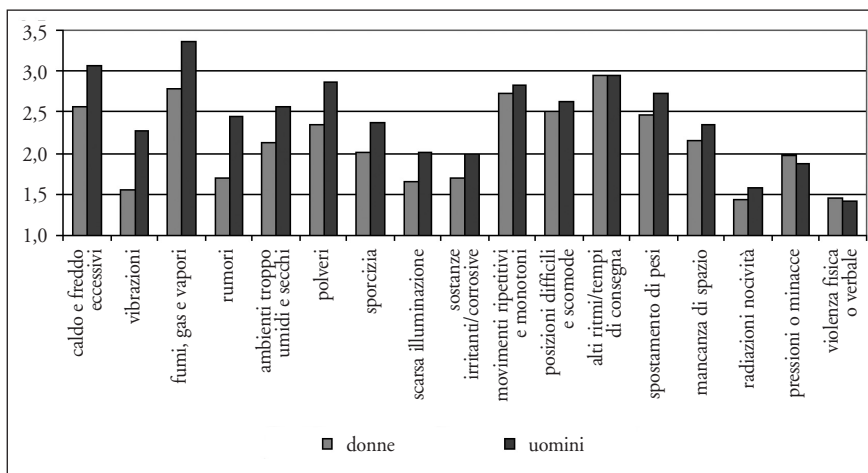
4. I fattori di rischio ambientale e sociale

La valutazione della condizione lavorativa può essere meglio chiarita lungo due versanti: il primo è quello del riconoscimento dell'intelligenza umana racchiusa in ogni persona, il secondo quello della condizione materiale del lavoro. Se la prima dimensione viene riassunta efficacemente dalle conclu-

sioni della sottosezione precedente, la seconda merita una più attenta valutazione che attiene alla sostenibilità psicofisica del lavoro. Per ragioni di sintesi, si sono pesate in forme analoghe alla sottosezione precedente le esposizioni a diversi fattori di rischio ambientale e psicosociale.

Nella Fig. 8 emerge la segmentazione orizzontale di genere, con una dominanza maschile nei settori manifatturieri e nelle figure professionali con maggiore disagio psichico. Viceversa, le donne appaiono maggiormente esposte a fattori di natura psicosociale (pressioni e minacce, violenza fisica e verbale), mentre i divari sono modesti per quanto riguarda fattori di disagio «trasversali» come i movimenti ripetitivi, le posizioni, i ritmi e i tempi di consegna.

Fig. 8 – Esposizione a fattori di rischio ambientale e sociale



Per una valutazione più appropriata della dimensione d'impresa, è utile suddividere i fattori di rischio presi in esame in quattro grandi famiglie: fattori di disagio ambientale, fattori di rischio chimico, fattori di rischio muscoloscheletrico, fattori di disagio psicosociale.

Partiamo dai fattori di disagio ambientale (Fig. 9), che sono tipicamente associati ai luoghi di lavoro non d'ufficio. Eccessi nelle temperature e presenza di polveri appaiono i fattori più frequenti, mentre l'illuminazione appare il meno sentito. Le imprese sotto i 20 dipendenti presentano indubbiamente il profilo migliore, tenuto conto della loro concen-

trazione nel terziario; seguono le grandi imprese oltre i 250 dipendenti, dove è evidente la maggiore attenzione tanto dell'impresa quanto dei lavoratori, che hanno maggiori opportunità di espressione. Colpisce che le imprese fra i 20 e i 49 dipendenti, che pure mostrano una presenza contenuta di rispondenti operanti nel manifatturiero, presentano un profilo mediamente peggiore rispetto alle altre classi dimensionali, fatta eccezione per i rumori.

Anche il rischio chimico appare classicamente associato al lavoro industriale, fatta eccezione per quello radiologico (Fig. 10). Le sostanze corrosive caratterizzano processi di specifica manipolazione manifatturiera, rispecchiando abbastanza fedelmente le concentrazioni per classe dimensionale, mentre l'esposizione a radiazioni e altri elementi chimici caratterizzano il settore sanitario e l'industria chimica, tipicamente con unità di medie e grandi dimensioni.

I fattori di rischio muscoloscheletrico sono vari: qui sono menzionati quelli tradizionali, da sforzo ripetuto e da costrizione, mentre manca la categoria emergente dei rischi da postura e quelli connessi all'utilizzo di strumenti informatici.

Anche dalla Fig. 11 emerge che nella piccola impresa (meno di 20 dipendenti), in prevalenza terziaria, si conferma una bassa percezione di fattori di rischio. Tuttavia, si riscontrano divari inferiori per quanto riguarda lo spostamento di pesi. L'esposizione a vibrazioni segue fedelmente il peso delle attività manifatturiere fra i nostri rispondenti, come pure la mancanza di spazio. Anche per questa categoria di rischi le classi dimensionali 20-49 e 50-99 addetti presentano le situazioni meno favorevoli, anche se su dimensioni diverse.

Nella Fig. 12 sono riportate le esposizioni ai fattori di rischio psicosociale. La pressione sui tempi, tanto in forma di ritmi quanto di pressione sui tempi di consegna, appare maggiore nelle imprese di media dimensione (100-249 addetti), anche se i divari non appaiono molto forti, con difformità rispetto alle valutazioni riportate nella Fig. 7 alla voce «orari e ritmi di lavoro», che tuttavia è più ampia. La percezione di situazione di violenza fisica o verbale appare minore nelle classi dimensionali estreme, mentre pressioni e minacce sono avvertite di meno dai rispondenti delle imprese con meno di 20 dipendenti e di più nella classe immediatamente superiore, confermando la peggiore qualità delle relazioni sul lavoro per la classe dimensionale 20-49 dipendenti identificata nella Fig. 7.

Nella valutazione dei fattori di disagio va tenuto conto che molti studi evidenziano, anche in Italia (Giovine, Tagliavia, 2004; Provincia di Pesaro e Urbino, 2003), che la percezione dei fattori di rischio, tanto in numero quanto in gravità, è positivamente correlata con il grado di stabilità del lavoro e con la classe dimensionale: com'è noto, al crescere delle dimensioni aziendali la proporzione di lavoratori informati sui fattori di rischio aumenta e migliora anche la qualità della formazione che ricevono, dando luogo a fenomeni ben noti tanto di sovrastima quanto, più probabilmente, di sottostima in presenza di lacune informative.

Nei primi mesi del 2005 era stata condotta un'indagine sulle condizioni di lavoro, salute e sicurezza in Veneto, realizzando 5.000 interviste Cati, avvalendosi di una sezione del questionario della terza Indagine europea sulle condizioni di lavoro (Ispesl, Regione Veneto, 2006). I valori di esposizione risultavano nettamente più bassi per gran parte dei fattori di rischio rispetto ai valori medi europei, ma superiori per quanto riguarda i movimenti ripetitivi e i ritmi di lavoro – tanto ritmi elevati quanto pressioni sui tempi di consegna – dando pertanto riscontro ai nostri risultati.

Fig. 9 – Fattori di disagio ambientale per dimensione d'impresa

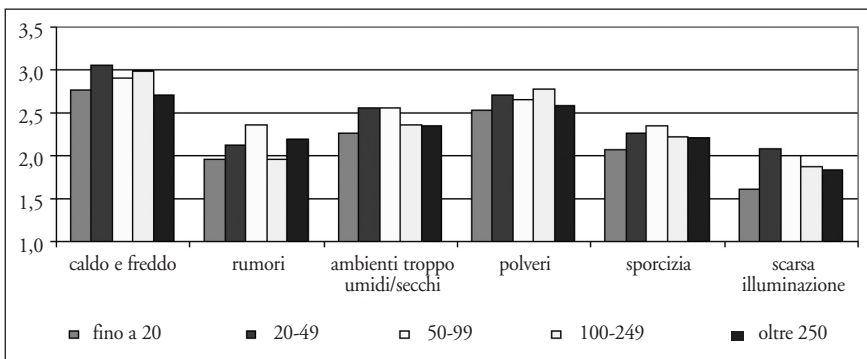


Fig. 10 – Fattori di rischio chimico per dimensione d'impresa

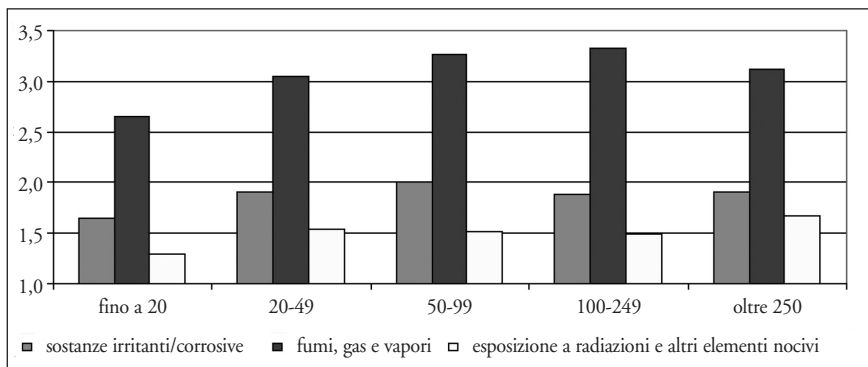


Fig. 11 – Fattori di rischio muscoloschetrico per dimensione d'impresa

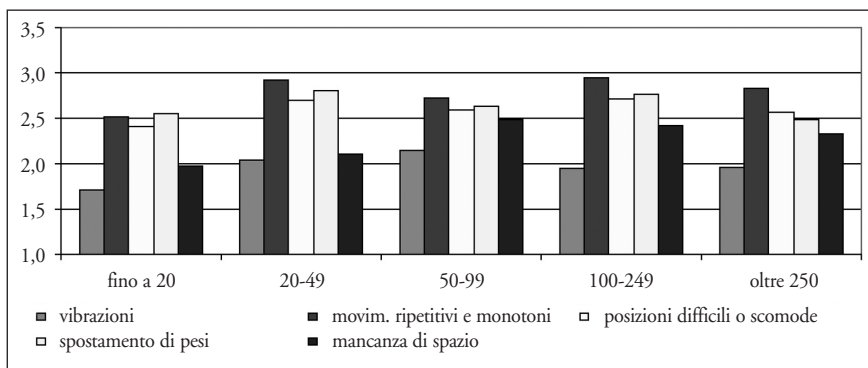
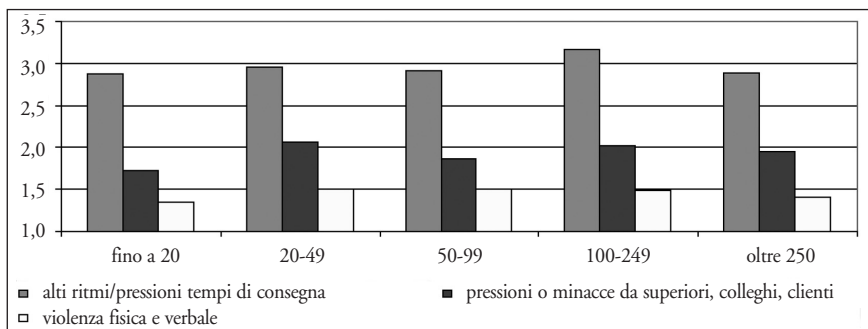


Fig. 12 – Fattori di rischio psicosociale per dimensione d'impresa



5. Gli orari

La questione degli orari costituisce una dimensione chiave per valutare la condizione lavorativa, la cui importanza tende a crescere tanto per ragioni legate alla composizione della forza lavoro, sempre più femminile, che porta su di sé la maggior parte delle incombenze di combinazione fra lavoro e cura, quanto per ragioni legate alle esigenze produttive, con un approccio imprenditoriale e modelli organizzativi di tipo *pull*, sempre più sensibili alle pressioni della domanda.

Queste problematiche possono essere sintetizzate nella Tab. 8 che registra gli orari di fatto dichiarati.

Oltre due terzi dei rispondenti dichiara di lavorare fra le 33 e le 40 ore la settimana, fascia in cui si collocano gran parte dei contratti nazionali di lavoro. Sotto questa fascia prevale il *part time* (a parte la scuola), mentre sopra le 40 ore siamo in presenza di straordinari e oltre le 45 di «orari lunghi». Circa il 15 per cento dei rispondenti si colloca negli «orari corti» (sotto le 32 ore), con una marcata connotazione femminile (oltre il 25 per cento): l'incidenza dei *part time* marginali (gli orari sotto le 18 ore) è ancora modesta, mentre appare apprezzabile il 10 per cento di donne che lavora a «orario ridotto» (fascia 25-32 ore), che presenta la maggiore contiguità (pur non riducendo il rischio di discriminazioni) con le condizioni di lavoro dei colleghi *full time*.

Viceversa, oltre il 16 per cento dei rispondenti lavora più di 40 ore la settimana, salendo a ben il 21,7 fra gli uomini: questo evidenzia non solo caratteristiche intrinseche dei lavori, ma soprattutto un ricorso diffuso allo straordinario per rimediare a criticità aziendali e a necessità economiche dei lavoratori. Fra questi, il fenomeno degli «orari lunghi» (oltre le 45 ore settimanali), che interessa un rispondente su 15, assume una connotazione più marcatamente maschile, interessando quasi un lavoratore maschio su 10 (9,5 per cento).

Tenuto conto che il nostro universo dei rispondenti è «distorto» verso la grande impresa sindacalizzata, dove gli orari di fatto sono inferiori, non è un segnale incoraggiante. La citata indagine pilota Ispesl-Regione Veneto, infatti, registra che quasi il 60 per cento dei rispondenti lavora più di 40 ore settimanali.

Tab. 8 – Orari medi per genere

| | <i>Donne</i> | <i>Uomini</i> | <i>Totale</i> |
|----------------------|--------------|---------------|---------------|
| <i>Fino a 18 ore</i> | 3,4% | 1,8% | 2,6% |
| <i>19-24</i> | 12,2% | 2,0% | 6,7% |
| <i>25-32</i> | 10,1% | 2,3% | 5,9% |
| <i>33-36</i> | 28,0% | 21,7% | 24,6% |
| <i>37-40</i> | 36,5% | 50,5% | 44,0% |
| <i>41-45</i> | 7,1% | 12,2% | 9,9% |
| <i>Oltre 45 ore</i> | 2,6% | 9,5% | 6,3% |
| <i>Totale</i> | 46,1% | 53,9% | 100,0% |

6. Alcune considerazioni

I temi selezionati costituiscono un po' il «nucleo duro» delle condizioni di lavoro in Veneto sul versante della prestazione lavorativa: si è deliberatamente evitato di affrontare qui la questione salariale perché questo dato, di per sé, non è in grado di fornire una restituzione adeguata del contesto in esame e richiede di investigare le situazioni famigliari, specie sul versante dell'adeguatezza del salario; infine, alcune ambiguità di formulazioni delle domande richiedono un supplemento di analisi per meglio chiarire il senso delle valutazioni espresse dai rispondenti.

Va tuttavia precisato che si tratta di un campione che, pur cogliendo la diversità delle situazioni lavorative, non è statisticamente rappresentativo per l'indisponibilità, al momento, dei fattori di correzione campionaria appropriati: si può pertanto ritenere che i dati qui presentati siano significativi di contesti lavorativi con una qualche presenza sindacale, con uno sbilanciamento verso le medie e grandi dimensioni aziendali, con una complessità di gestione degli orari non solo nel manifatturiero ma soprattutto nei servizi (sanità e grande distribuzione), come si è potuto accertare confrontando i risultati con un'indagine che presenta minori distorsioni campionarie. In quanto tale, emergono i problemi della condizione lavorativa in un'impresa che, per le sue caratteristiche di prodotto/servizio offerto, appare sostanzialmente sottoregolata rispetto alle sfide competitive dell'economia della conoscenza, anche nei settori manifatturieri.

Bibliografia

- Anderlini F., Chinello C. (a cura di) (1985), *Operai e scelte politiche*, Milano, Franco Angeli.
- Bagnasco A. (1977), *Tre Italie. La problematica territoriale dello sviluppo locale*, Bologna, Il Mulino.
- Cabrita J., Perista H. (2006), *Measuring job satisfaction in surveys – Comparative analytical report*, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, in www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0608TR01/TN-0608TR01.htm
- Giaccone M. (2005), *Quale futuro nel lavoro*, in Carrieri M., Damiano C., Ugolini B. (a cura di) (2005), *Il lavoro che cambia*, Roma, Ediesse.
- Giovine M., Tagliavia C. (2004), *La qualità del lavoro in Italia*, in www.isfol.it/isfol/download/pub_temstru2%20qualita%20lavoro.pdf
- Ispesl, Regione Veneto (2006), *Indagine pilota conoscitiva sulle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro relativa ad una realtà regionale: Veneto*, in www.ispesl.it/informazione/argomenti/rapportoVeneto.pdf
- Marella D., Pollastri C. (2005), *Insicuri e/o insoddisfatti*, in Carrieri M., Damiano C., Ugolini B. (a cura di) (2005), *Il lavoro che cambia*, Roma, Ediesse.
- Messina P. (2001), *Regolazione politica per lo sviluppo locale*, Torino, Utet.
- Provincia di Pesaro e Urbino (2003), *Sulla qualità delle condizioni di lavoro e di vita nella provincia di Pesaro e Urbino*, Rapporto di ricerca, Pesaro, in http://provincia.ps.it/formazione/patto_lavoro.htm
- Rieser V. (2005), *Quale impiego*, in Carrieri M., Damiano C., Ugolini B. (a cura di) (2005), *Il lavoro che cambia*, Roma, Ediesse.
- Veneto Lavoro (2006), *Rapporto annuale 2006*, Milano, Franco Angeli.