

Più qualità del lavoro e più formazione, ora la priorità è la soddisfazione

L'indagine

La Fondazione Di Vittorio: il mercato si rivela sempre più polarizzato

Serena Uccello

Da una parte gli "stanchi" per i carichi di lavoro ma soprattutto perché frustrati per l'assenza di autonomia e per la rigidità di controlli. Dall'altra quelli che riescono ad ammortizzare lo stress proprio grazie all'autonomia e alla flessibilità acquisite in particolare per la possibilità di lavorare alcuni giorni della settimana in smart working. Tanto gli uni che gli altri vivono la preoccupazione di una condizione salariale, se pur con incidenza diversa, sempre più in affanno e chiedono come prioritaria più formazione.

Ogni anno la Fondazione Di Vittorio (l'Istituto della Cgil per la ricerca storica, economica, sociale) racconta le trasformazioni del mercato del lavoro attraverso un monitoraggio capillare per rappresentatività del campione e ampiezza dei temi affrontati: 50 mila rispondenti, per lo più dipendenti di società di medie e grandi dimensioni (il 40,3% di aziende con più di 250 addetti, il 25,7% di imprese tra 50 e 249 addetti, il 13,3% in imprese con meno di 15 addetti). La mappa di quest'anno (una prima anticipazione è stata presentata il 26 ottobre) ci restituisce la dimensione plastica di una spaccatura che tende a crescere: da una parte i profili ad alto

valore aggiunto dall'altro i profili meno retribuiti o anche quelli che per le caratteristiche della propria occupazione non possono lavorare da casa.

La spaccatura

Non a caso la rilevazione traccia come il lavoro da casa (ne usufruiscono il 21% degli intervistati) sia più diffuso tra chi ha livelli di istruzione più alti, lavora per le imprese più innovative, con un contratto a tempo indeterminato in full-time, ha un'organizzazione del lavoro caratterizzata da maggiore autonomia, spesso ricopre una professione di tipo impiegatizio.

Questa platea dichiara di essere sostanzialmente appagata: «Chi lavora da casa è generalmente più soddisfatto del proprio lavoro rispetto a chi non lavora da casa, in particolare considerando la conciliazione tra lavoro e vita personale», spiega lo studio.

Sul fronte opposto un intervistato su tre lamenta di «ritmi e carichi, che si presentano in maniera elevata ("spesso") per più di un intervistato su tre».

Inoltre, «i risultati evidenziano la presenza di livelli di sotto-inquadramento diffusi, con un intervistato su quattro che "spesso" deve assumere responsabilità eccessive rispetto alle mansioni».

A pesare inoltre l'assenza di spazi di autonomia sia nell'autodetermina-

zione degli orari (non può mai sceglierli la metà del campione), che dei metodi (al 36,5% pesa l'assenza di condivisione) così come nella partecipazione alla definizione degli obiettivi (non vi partecipa il 41,8%).

Il rischio è quello di innescare un movimento sempre più stritolante per le fasce più fragili. Lo spiega Francesca della Ratta, ricercatrice Inapp (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche) che intreccia queste evidenze con quelle dell'indagine prodotta dall'Istituto sulla Qualità del lavoro. «Assistiamo - dice - a una dinamica sempre più penalizzante nei confronti di quelle figure tradizionalmente deboli ovvero le donne, i giovani e i lavoratori del Sud. Questi tre segmenti mostrano i punteggi più bassi per quanto riguarda la qualità del lavoro». Un dato di per sé non scontato «perché - prosegue - non necessariamente un lavoro non stabile deve essere di bassa qualità. Ci può essere un lavoro precario ma di alta qualità in termini di riconoscimento, di corrispondenza con quello che si fa e soprattutto di soddisfazione personale».

Il movimento in atto che tende, pertanto, ad enfatizzare questa polarizzazione è come se determinasse «una dinamica quasi predittiva - prosegue della Ratta - : più questi lavoratori sono esclusi più continueranno a esserlo». A questo proposito l'indagine tracciava un percorso. Per aumentare la qualità del lavoro sono due gli interventi fondamentali: migliorare la gestione delle risorse umane e puntare sull'innovazione. «Chi lo ha fatto, l'8% delle imprese italiane, ha visto accrescere la propria

competitività nei mercati e contemporaneamente la qualità del lavoro per i propri dipendenti».

Le priorità

Tornando alla mappa della Fondazione tra le priorità certamente il tema dell'inquadramento e della retribuzione (68,5%), ma subito dopo c'è la formazione: un'esigenza sentita dal 29,4% anche perché il 38% dei lavoratori, registra ancora l'indagine, ha dichiarato di non aver svolto alcuna attività di formazione. «Considerando i profili professionali, i maggiori beneficiari delle attività formative garantite direttamente dal datore di lavoro sono stati i profili più qualificati (dirigenti, quadri, personale sanitario ad alta specializzazione, lavoro amministrativo e lavoro tecnico specializzato), con i titoli di studio più alti», chiarisce lo studio. Si concretizza, dunque, il paradosso di cui parlava della Ratta: la formazione interdetta quelli già strutturati, lasciando fuori proprio chi ne ha più bisogno.

Sullo sfondo l'ansia per la propria salute. Anche la sicurezza infatti nei luoghi di lavoro è tra le preoccupazioni dei lavoratori raccolte dall'indagine: il 24% giudica del tutto insufficiente la prevenzione dei rischi nella propria azienda. Viene inoltre percepito come una patologia lo stress cui sono sottoposti i dipendenti. Un problema, questo, trasversale tra le professioni: «nel lavoro impiegatizio viene denunciato dal 59,9% del campione; nella vendita al pubblico dal 65,3%, nei servizi socio-sanitari e di cura dal 68,7% e nel lavoro operaio e tecnico dal 48,7 per cento».

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Il 36,5% dei dipendenti chiede più autonomia nella determinazione di orari, metodi e fissazione di obiettivi