



REGIONE AUTONOMA
FRIULI VENEZIA GIULIA



Agenzia regionale del lavoro



indagine statistica
sui maestri DEL LAVORO DEL
FRIULI venezia giulia



La ricerca è stata curata da Stefano Bertoni, esperto dell'Agenzia regionale del lavoro della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

Coordinamento e revisione: Marco Cantalupi

Editing: Fiorella Bieker

indagine statistica sui **maestri DEL LAVORO DEL F.V.G.**

	pag.
Sintesi	4
Introduzione	8
Capitolo 1. Le caratteristiche socio-demografiche del campione	11
Capitolo 2. Rete familiare, vita sociale e tempo libero	17
Capitolo 3. L'approccio al lavoro	26
Capitolo 4. Elementi strutturali relativi all'ultima attività lavorativa svolta	32
Capitolo 5. Disponibilità alla collaborazione per attività future	38
Note conclusive	44

indagine statistica sui maestri del lavoro del F.V.G.

di Stefano Bertoni

sintesi

Il rapporto si colloca all'interno di un progetto che si propone allo stesso tempo di realizzare una fotografia rappresentativa delle caratteristiche socio-demografiche e professionali dei soci della Federazione Maestri del lavoro residenti in Friuli Venezia Giulia e di verificare il loro interesse a partecipare ad incontri di informazione nel corso dei quali, attraverso la testimonianza della loro esperienza di lavoro, trasmettere una nuova e più solida cultura del lavoro e della sicurezza a giovani, imprese, e lavoratori.

I risultati dell'indagine hanno fornito numerosi spunti interessanti.

La componente più significativa dei Maestri del lavoro raggiunti dall'indagine ha più di 65 anni di età, con ben il 41,1% del totale compreso tra i 66 e i 75 anni di età e una quota significativa di over 75 (il 23,4%). La suddivisione degli intervistati per titolo di studio si è rivelata di interesse se posta in relazione con la distribuzione degli stessi per classi di età. Se si considera il fatto che tali titoli sono stati conseguiti in un periodo storico in cui il raggiungimento di un diploma o di una laurea era riservato ad una quota tutto sommato ridotta della popolazione, il 57 % di soggetti in possesso di diploma e il 12,1% di laureati è, senza alcun dubbio, altamente significativo. Appare pertanto evidente come, nelle carriere lavorative dei Maestri del lavoro, il peso dell'istruzione e della formazione si configuri come un elemento determinante.

Dal punto di vista dell'inquadramento professionale maturato al termine della carriera lavorativa il rapporto mette in evidenza un altro dato significativo: la polarizzazione degli intervistati su posizioni apicali con oltre il 55% di quadri e con il 34% di dirigenti. Il dato è di estremo interesse perché siamo di fronte a soggetti che grazie all'attaccamento al lavoro e alle doti personali dimostrate, già ampiamente testimoniato dal riconoscimento di maestro del lavoro, hanno potuto raggiungere posizioni di tutto rilievo all'interno delle proprie compagini aziendali. Pur tenendo conto che il raggiungimento di posizioni di tale rilievo non è sicuramente determinato in maniera esclusiva da tale elemento, si può comunque ipotizzare un solido collegamento tra il livello di istruzione e l'inquadramento raggiunto.

Un punto centrale, rispetto agli obiettivi dell'indagine, è costituito dalla presenza dei Maestri del Lavoro all'interno del mondo del volontariato, cioè all'interno di una dimensione in cui la gratuità dell'offerta del proprio tempo e della propria disponibilità assume un aspetto fondamentale. La ricerca ha indagato una dimensione che è

solitamente il riflesso della presenza di forti radicamenti valoriali, all'interno della quale il soggetto, per contribuire alla realizzazione di qualche cosa, è disponibile ad offrire qualcosa di sé senza ricevere un contraccambio. Il dato emerso è molto significativo, in quanto oltre la metà degli intervistati dichiara di essere impegnato all'interno di attività di volontariato (54,2%). Se si tiene conto che il campione comprendeva anche soggetti di età relativamente avanzata che hanno risposto negativamente riferendosi alla condizione attuale, ma che probabilmente in passato sono stati impegnati a vario titolo nel mondo del volontariato, i numeri emersi dall'indagine si rivelano di estremo interesse. I dati dell'Istat rafforzano le considerazioni della ricerca: a livello nazionale la percentuale di persone con più di 14 anni che hanno svolto attività sociali a titolo gratuito negli ultimi 12 mesi, secondo il dato del 2010, non supera il 10% a livello complessivo e comunque oscilla e comunque non supera il 14% per le classi di età superiori ai 45 anni.¹

Le attività di volontariato svolte dai Maestri del lavoro si esplicano in diversi settori, con una prevalenza delle attività culturali al primo posto (19,4%), seguite dalle attività di carattere ricreativo (17,3%), dagli interventi nell'ambito della formazione ed educazione dei giovani (12,2 %), delle attività di carattere sportivo (12,2%), da quelle che interessano il disagio sociale (11,25) e infine quelle che interessano lo specifico della terza età (9,2%).

Il campione degli intervistati, pur avendo abbandonato, nella stragrande maggioranza dei casi, la vita lavorativa dichiara di dedicarsi ad attività di studio e approfondimento con la tematica del lavoro che raccoglie la percentuale maggiore (18,7), seguita da approfondimenti di carattere storico (10,3%) e da quelli nell'ambito economico (9,3%).

Il 43,9% del campione dichiara di aver preso parte ad attività formative negli ultimi tre anni, a testimonianza di come la dimensione dell'aggiornamento sia ancora ben presente anche in persone che hanno in larga misura abbandonato la vita attiva.

Nel caso di attività formative da avviarsi nel futuro, l'interesse verso le nuove tecnologie e l'informatica è la voce maggiormente rappresentata (26,6%): si tratta di un aspetto che non va trascurato, dal momento che testimonia un interesse non comune verso le novità, i nuovi linguaggi e il mondo digitale e che ci fa vedere un gruppo di soggetti con solide radici nel passato, ma che al tempo stesso guarda decisamente al futuro. Anche l'indicazione, al secondo posto, delle lingue straniere (20,3%) è un indice significativo di interesse verso un mondo globalizzato all'interno del quale la possibilità di comunicare con soggetti di altre nazionalità diviene sempre più importante, una dimensione che non sfugge neppure a soggetti più maturi che si potrebbe erroneamente pensare meno sensibili rispetto a questi elementi.

Relativamente agli elementi che hanno maggiormente contribuito all'apprendimento sul luogo di lavoro al primo posto, ritroviamo l'assunzione progressiva di responsabilità, quindi la visione dell'importanza di un percorso lavorativo all'interno del quale l'individuo possa raggiungere via via livelli sempre maggiori di autonomia e possa progressivamente gestire attività di complessità crescenti. Subito dopo

¹ Istat, *Indagine Multiscopo sulle famiglie: opinioni dei cittadini soddisfazione per la vita*, anno 2010

ritroviamo la soddisfazione per la propria attività: fare un lavoro che piace e all'interno del quale il soggetto possa trovare un riconoscimento risulta un elemento importante, mentre al terzo posto si colloca lo sviluppo del senso di appartenenza all'azienda: il soggetto è spinto nel suo percorso di apprendimento dal fatto di percepire l'azienda come una parte di sé.

Si evince inoltre come ben il 60,6% degli intervistati offra la disponibilità a future collaborazioni, un dato molto significativo che ben evidenzia la consapevolezza dell'importanza assunta dalla possibilità di mettere a disposizione conoscenze e valori di cui questi soggetti sono portatori. Rilevando quali siano gli ambiti privilegiati di possibili futuri interventi, le preferenze si concentrano sulle dimensioni della formazione professionale e sulle scuole, una scelta coerente con uno degli scopi dello Statuto Federativo dei Maestri Del Lavoro. In un momento in cui le preoccupazioni per l'ingresso nel mondo del lavoro ricorrono frequentemente nei discorsi delle giovani generazioni, accentuati dall'attuale situazione di crisi economica, la testimonianza di chi ha completato con soddisfazione un percorso lavorativo ed è portatore di una "cultura del lavoro" che probabilmente oggi non appare così solida e radicata potrebbe sicuramente apportare benefici in chiave futura.

Se si esaminano i consigli che gli intervistati rivolgono alle giovani generazioni che si apprestano ad entrare nel mondo del lavoro, al primo posto ritroviamo la ricerca della soddisfazione nella propria attività (19,7%): lavoro quindi visto non solo nell'ottica dell'ottenimento della retribuzione ma che contribuisce concretamente a conferire senso all'esperienza dell'individuo. Al secondo posto (18,7%) figura l'importanza di una solida preparazione scolastica, un dato che ben si coniuga con un campione di soggetti che, come evidenziato nella prima parte dell'indagine, ha raggiunto livelli di istruzione molto elevati, soprattutto se rapportati agli anni in cui sono stati conseguiti. È altresì significativo come al terzo posto si ritrovi con il 14,1% lo sviluppo del senso di appartenenza alla propria impresa: in questo caso, in un mondo del lavoro che si caratterizza sempre di più da frequenti passaggi da una azienda all'altra, non solo per situazioni legate alla crescente precarietà contrattuale, ma anche per la crescita di una mentalità all'interno della quale la crescita e il radicamento all'interno di un'organizzazione non sono visti in molti casi come un valore, la proposizione di questi valori può assumere una prospettiva interessante in vista di possibili interventi in ambiti come quelli della scuola o della formazione professionale.

L'indagine infine ha analizzato anche i consigli che gli intervistati rivolgono ai lavoratori che, in questo periodo di crisi, si ritrovano privi di un'occupazione. Al primo posto vi è il suggerimento di accettare contratti anche brevi pur di non rimanere a lungo fuori dal mercato del lavoro (22,2%). C'è in questo caso la percezione che la permanenza per lunghi periodi al di fuori dei circuiti lavorativi inneschi fattori di negatività o di scoraggiamento che in diversi casi caratterizza il lavoratore da troppo tempo lontano dai circuiti lavorativi. La necessità di curare la propria riqualificazione è un altro elemento significativo, perfettamente in linea con la percezione di soggetti che in diversi punti dell'indagine dimostrano di assegnare estrema importanza e centralità all'elemento istruzione e formazione. Al terzo posto (17,1%) ritroviamo il valutare l'opportunità di cambiare settore, in linea con le tendenze attuali in cui tale condizione

caratterizza sempre più di frequente le dinamiche lavorative degli individui nell'attuale mercato del lavoro: una visione quindi "moderna" e non ancorata a vecchi retaggi del mondo del lavoro. Al quarto posto (15,7%) viene indicata l'opportunità di migliorare le proprie competenze tecnologiche e informatiche, in linea con l'interesse per il mondo digitale dimostrato in altri punti della ricerca. Significativo infine anche il livello raggiunto dalla voce in cui si consiglia di valutare anche le opportunità di lavoro in altri ambiti territoriali, probabilmente con la consapevolezza che la bassa propensione alla mobilità sul territorio è uno dei tradizionali elementi di freno del mercato del lavoro italiano attuale.

INTRODUZIONE

Il presente rapporto si colloca all'interno di un progetto di azione/ricerca che si propone allo stesso tempo di realizzare una fotografia rappresentativa delle caratteristiche socio-demografiche e professionali dei soci della Federazione Maestri del lavoro residenti in Friuli Venezia Giulia e di verificare il loro interesse a partecipare ad incontri di informazione nel corso dei quali, attraverso la testimonianza della loro esperienza di lavoro, trasmettere una nuova e più solida cultura del lavoro e della sicurezza a giovani, imprese, e lavoratori.

I Maestri del Lavoro sono quei lavoratori che vengono decorati con la "Stella al Merito del Lavoro" che comporta il titolo di "Maestro del Lavoro". La decorazione della "Stella al merito del lavoro", istituita con il regio decreto 30 dicembre 1923, n. 3167, è concessa ai lavoratori ed alle lavoratrici dipendenti di imprese pubbliche e private, anche se soci di imprese cooperative, da aziende o stabilimenti dello Stato, delle regioni, delle province, dei comuni e degli enti pubblici, nonché ai lavoratori ed alle lavoratrici dipendenti da organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e dalle associazioni legalmente riconosciute a livello nazionale che, avendo compiuto i 50 anni di età, prestando attività lavorativa ininterrottamente per almeno 25 anni alle dipendenze di una o più aziende, abbiano almeno uno dei seguenti titoli:

1) Essersi particolarmente distinti per singoli meriti di perizia, laboriosità e di buona condotta morale. Secondo quanto indicato dalle norme per la concessione della Stella al Merito del lavoro ciò si traduce nel: a) dimostrare doti di perizia intesa come capacità di perfezionare giorno dopo giorno ed ogni giorno di più la propria professionalità, le proprie cognizioni, i propri rapporti umani, ponendoli al servizio delle proprie capacità, rendendosi in grado, in ogni momento, di affrontare e risolvere i quesiti anche ardui che possono essere prospettati o prospettarsi; b) dimostrare doti di laboriosità, intesa come capacità di produrre un impegno notevole, continuo, progressivo; c) dimostrare buona condotta morale: elemento di base connotato in ciascuno anche se sempre suscettibile di miglioramento. Lo sviluppo armonico di perizia, laboriosità e buona condotta morale, potrebbe essere sintetizzato nella frase: "Essere di esempio, incitamento, insegnamento agli altri".

2) Avere, con invenzioni od innovazioni nel campo tecnico e produttivo, migliorato l'efficienza degli strumenti, delle macchine e dei metodi di lavorazione;

3) Avere contribuito in modo originale al perfezionamento delle misure di sicurezza del lavoro;

4) Essersi prodigati per istruire e preparare le nuove generazioni nell'attività professionale.

L'accertamento dei titoli di benemerita dei lavoratori per il conferimento della decorazione è compito di una commissione nominata con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale e composta: a) dal Ministro del lavoro e della previdenza sociale, o da un suo delegato, che presiede; b) dal Presidente della Federazione dei Maestri del lavoro d'Italia, o da un suo delegato; c) dal presidente dell'Associazione nazionale dei lavoratori anziani d'Azienda, o da un suo delegato; d) da

cinque funzionari, aventi qualifica non inferiore a quella di direttore di divisione, designati rispettivamente dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e dai Ministeri degli affari esteri, dell'agricoltura e delle foreste, dell'industria, del commercio e dell'artigianato, e del lavoro e della previdenza sociale; e) da sei membri in rappresentanza dei lavoratori dell'industria, del commercio, dell'agricoltura e dei dirigenti d'azienda, designati dalle organizzazioni sindacali di categoria maggiormente rappresentative su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale; f) da quattro membri in rappresentanza dei datori di lavoro dell'industria, del commercio e dell'agricoltura, designati dalle organizzazioni sindacali su richiesta del Ministero del lavoro e della previdenza sociale; g) da un funzionario del Ministero del lavoro e della previdenza sociale avente qualifica non inferiore a quella di direttore di sezione con la funzione di segretario della commissione.

La commissione esamina una rosa di proposte già selezionate dagli ispettori regionali del lavoro presso i quali è istituita una commissione presieduta dal capo dell'ispettorato regionale o da un suo delegato e composta da: a) due rappresentanti del consolato regionale della Federazione dei maestri del lavoro d'Italia; b) un rappresentante regionale dell'Associazione nazionale dei lavoratori anziani d'azienda; c) tre funzionari designati rispettivamente dal prefetto del capoluogo della regione, dall'ispettorato regionale dell'agricoltura e dalla camera di commercio, industria, artigianato e agricoltura del capoluogo della regione; d) sei membri in rappresentanza dei lavoratori dell'industria, del commercio, dell'agricoltura e dei dirigenti d'azienda, designati dalle organizzazioni sindacali di categoria; e) quattro membri in rappresentanza dei datori di lavoro dell'industria, del commercio e dell'agricoltura, designati dalle organizzazioni sindacali.

Da queste premesse si evince come i Maestri del lavoro costituiscano alla luce della loro esperienza un osservatorio privilegiato sul mondo del lavoro. Allo scopo di comprendere al meglio le caratteristiche di questo particolare universo è stato somministrato un questionario postale strutturato cui ha risposto un campione di 107 Maestri del lavoro iscritti ai quattro consolati provinciali del Friuli Venezia Giulia². Il questionario non aveva solo lo scopo di realizzare una semplice fotografia del campione, ma porsi quale passaggio importante per cogliere la disponibilità per future collaborazioni con gli iscritti ai quattro consolati provinciali del Friuli Venezia Giulia, collaborazioni che, date le caratteristiche degli stessi, potrebbero estrinsecarsi in una pluralità di ambiti all'interno dei quali una testimonianza da parte dei Maestri del lavoro potrebbe risultare pregnante di significato.

Il questionario è stato inviato a tutti gli iscritti ai quattro consolati provinciali dei Maestri del Lavoro della nostra regione. Successivamente alla fase di test i moduli di intervista sono stati inviati via posta e sono stati successivamente raccolti presso le sedi dei consolati provinciali nel corso della primavera del 2011.

² Per l'indagine si è scelto di utilizzare lo strumento del questionario postale che è stato inviato a tutti i 462 Maestri del Lavoro della regione. La compilazione del questionario è avvenuta quindi autonomamente da parte dei rispondenti, anche se comunque è stato messo a disposizione un servizio di informazione telefonica al quale gli interessati potevano accedere per eventuali dubbi sulle modalità di compilazione del questionario. Il campione venuto a determinarsi (107 rispondenti) si è auto selezionato e la percentuale di risposta è stata del 21,16%, una percentuale da considerarsi in linea con i risultati che si ottengono attraverso questo tipo di rilevazioni.

Per quanto concerne la costruzione del questionario si è scelto di inserire alcune domande che riprendevano i medesimi quesiti utilizzati dall'Istat nell'ambito delle proprie indagini, in particolare quella sull'Uso del tempo, allo scopo di confrontare il campione con i dati generali relativi alla popolazione.

CAPITOLO 1.

Le caratteristiche socio-demografiche del campione

La prima parte del questionario intendeva analizzare le caratteristiche socio-demografiche del campione raggiunto dal questionario.

Come si può vedere dalla Tabella 1 la componente più significativa dei maestri del lavoro raggiunti dall'indagine ha più di 65 anni di età, con ben il 41,1% del totale compreso tra i 66 e i 75 anni di età e una quota significativa di over 75 (il 23,4%). L'indagine si prospetta quindi come un'interessante finestra su un mondo spesso trascurato, dal momento che il più delle volte le analisi sui lavoratori si concentrano su coloro che risultano essere ancora in età attiva, trascurando spesso le opinioni e le indicazioni di quei soggetti che risultano prossimi all'uscita o sono già usciti dal mercato del lavoro.

Tabella 1: suddivisione per classi di età e per sesso (v.a e %)

	fino a 65 anni	tra 66 e 75 anni	oltre 75 anni	Totale
Maschi	32	42	25	99
%	84,2	95,5	100,0	92,5
Femmine	6	2	0	8
%	15,8	4,5	0,0	7,5
Totale	38	44	25	107
%	100	100	100	100

La stragrande maggioranza del campione è costituito da lavoratori maschi (92,5%) Si tratta di un dato che non deve stupire, dal momento che si fa riferimento a lavoratori che hanno trascorso la maggior parte del loro percorso in un periodo storico in cui il mercato del lavoro italiano era ancora più sbilanciato rispetto alla situazione attuale in termini di bassi tassi di attività femminile: le fuoriuscite molto precoci dal mercato e dalla vita lavorativa attiva delle donne e la percentuale molto ridotta di quelle che permanevano all'interno delle aziende e dei luoghi di lavoro, in particolar modo dopo la maternità, ha sicuramente inciso sulla possibilità per molte di esse di raggiungere i requisiti richiesti per la nomina a Maestri del lavoro. I mutamenti in corso all'interno del mercato del lavoro italiano, pur continuando a mantenere il nostro paese tra quelli che fanno più fatica a portare avanti politiche concrete di pari opportunità, dovrebbero contribuire a modificare progressivamente di questo quadro, anche persistono le forti difficoltà della componente femminile nel raggiungimento di posizioni apicali sui luoghi di lavoro. Tale considerazione pare plausibile anche alla luce della tabella 1, che evidenzia come all'abbassarsi dell'età aumenta il numero di donne che vengono nominate Maestro del Lavoro.

Tabella 2: provincia di nascita (v.a e %)

	frequenza	percentuale
Fuori regione	22	20,6
Gorizia	11	10,3
Pordenone	20	18,7
Trieste	20	18,7
Udine	34	31,8
TOTALE	107	100,0

Per quanto concerne la provincia di nascita dei Maestri del lavoro intervistati il peso maggiore è quello della provincia di Udine con il 31,8%, seguita da Trieste e Pordenone con il 18,7%. Il campione comprende comunque una significativa percentuale (20,6%), di lavoratori nati al di fuori dei confini regionali, anche se in alcuni casi all'interno di questo gruppo si collocano i nati in Istria prima del secondo conflitto mondiale.

Tabella 3: provincia di residenza (v.a e %)

	frequenza	percentuale
Gorizia	12	11,2
Pordenone	30	28,0
Trieste	32	29,9
Udine	33	30,8
TOTALE	107	100,0

La distribuzione per provincia di residenza (tabella 3) vede sostanzialmente un peso quasi equivalente dei residenti in provincia di Udine, Trieste e Pordenone e una quota minore di residenti in provincia di Gorizia.

Tabella 4: titoli di studio degli intervistati (v.a e %)

	frequenza	percentuale
Licenza elementare	1	0,9
Licenza media	16	15,0
Qualifica triennale	15	14,0
Scuola superiore	61	57,0
Laurea	13	12,1
Master post laurea	1	0,9
TOTALE	107	100,0

La suddivisione degli intervistati per titolo di studio (tabella 4) si rivela di grande interesse se posta in relazione con la distribuzione degli stessi per classi di età. Se si considera il fatto che tali titoli sono stati conseguiti in un periodo storico in cui il raggiungimento di un diploma o di una laurea era riservato ad una quota tutto sommato ridotta della popolazione, il 57 % di soggetti in possesso di diploma e il 12,1% di laureati è, senza alcun dubbio, altamente significativo. Appare molto evidente come nelle carriere lavorative dei Maestri del lavoro il peso dell'istruzione e della formazione si configuri come un elemento determinante. Vedremo nelle parti successive dell'indagine come la maggior parte dei lavoratori intervistati al termine della propria carriera lavorativa dichiara di avere raggiunto posizioni di quadro o di dirigente: in qualche maniera questo testimonierebbe come nei periodi in cui si vengono a svolgere le carriere lavorative degli intervistati, l'essere riusciti a raggiungere un buon livello di istruzione abbia costituito un elemento di grande importanza per il raggiungimento di livelli superiori di inquadramento. A questo proposito va rimarcato come meno del 16% del campione dichiara di essere in possesso della sola licenza media o di un titolo inferiore.

Il Grafico 1 analizza le dichiarazioni degli intervistati rispetto alle proprie condizioni di salute: oltre la metà del campione (il 52,8%) dichiara di sentirsi bene e il 35,8% discretamente. Anche se l'affermazione non è supportata da considerazioni di carattere propriamente medico si potrebbe comunque pensare che una buona carriera lavorativa possa in una certa misura influenzare anche le condizioni di salute dei soggetti. Risultati positivi all'interno della propria vita lavorativa contribuiscono a determinare minori condizioni di stress di carattere psico-fisico rispetto a soggetti che presentino una vita lavorativa più travagliata e più avara di soddisfazioni. Tale percentuale è in linea con la percentuale che l'Istat riferisce per la popolazione complessiva, anzi fa segnare un risultato addirittura migliore visto che, a titolo di esempio il dato nazionale faceva segnare una percentuale di 5,4% di maschi e 8,7% di femmine che dichiarano di stare "male" o "molto male", con un dato medio del 6,7%. Se consideriamo che il dato del campione perso qui in considerazione fa riferimento ad un segmento che si situa al di sopra dei 50 anni di età si può affermare che nel nostro caso ci confrontiamo con un gruppo di soggetti che pare godere di condizioni di salute molto buone³.

Sempre relativamente alle condizioni di salute degli intervistati meno di un terzo degli intervistati (29,8%) ha dichiarato di essere affetto da qualche patologia di carattere cronico (vedi Grafico 2). Considerata l'età del campione che si situa, come abbiamo visto in precedenza, per oltre il 64% dei casi oltre i 65 anni si tratta di un dato, tutto sommato, relativamente contenuto.

L'indagine multiscope dell'Istat sulle "Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari" che rileva presso i cittadini (su un campione di 60mila famiglie) informazioni sullo stato di salute, sul ricorso ai principali servizi sanitari, su alcuni fattori di rischio per la salute e sui comportamenti di prevenzione, pubblicata nel 2007 e con dati relativi al 2005, ci fa

³ ISTAT, *Indagine multiscope sulla salute*, anno 2005. Per un approfondimento vedi anche il 3° supplemento al numero 22 di MONITOR, Trimestrale dell'Agenzia nazionale per i servizi sanitari regionali, dicembre 2008

vedere come oltre il 65 anni siano solo il 21,7% dei maschi e il 14,3% delle femmine a dichiarare l'assenza totale di patologie croniche⁴.

Grafico 1: distribuzione del campione per condizioni di salute: confronto tra dati Istat 2005 e risultati dell'indagine (%)

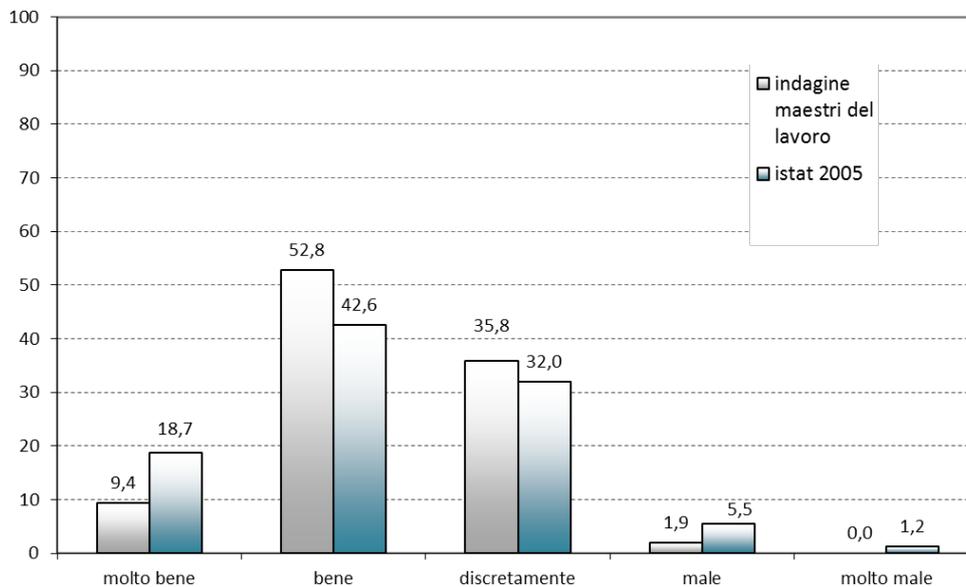
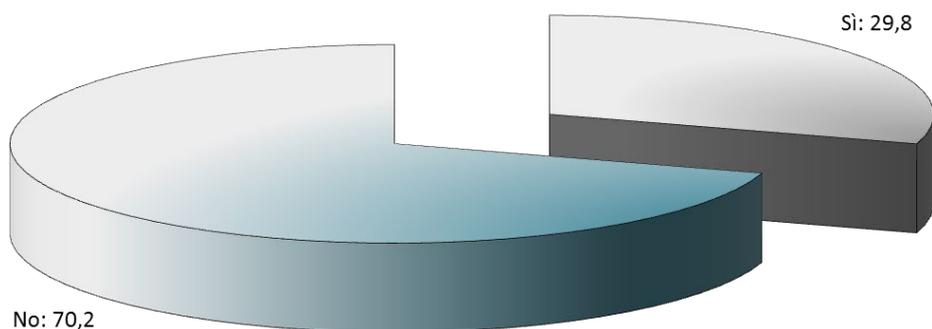


Grafico 2: presenza di patologie o condizioni patologiche croniche (%)



A ulteriore riprova di una buona condizione media di salute degli intervistati solo il 2,8% del totale dichiara di essere affetto da limitazioni gravi limitazioni che durano da almeno sei mesi, nelle attività abitualmente svolte a causa di importanti patologie. Il 14,0% dichiara la presenza limitazioni non gravi, mentre il rimanente 83,2% non dichiara la presenza di limitazioni significative.

⁴ ISTAT, *Condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari*, marzo 2007

Grafico 3: presenza di limitazioni gravi nelle attività abitualmente svolte (%)

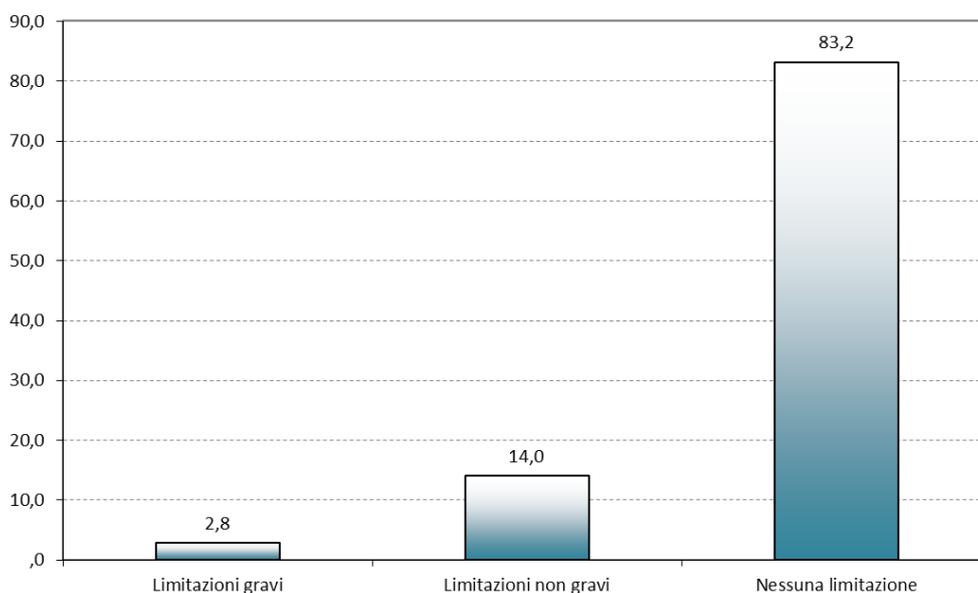
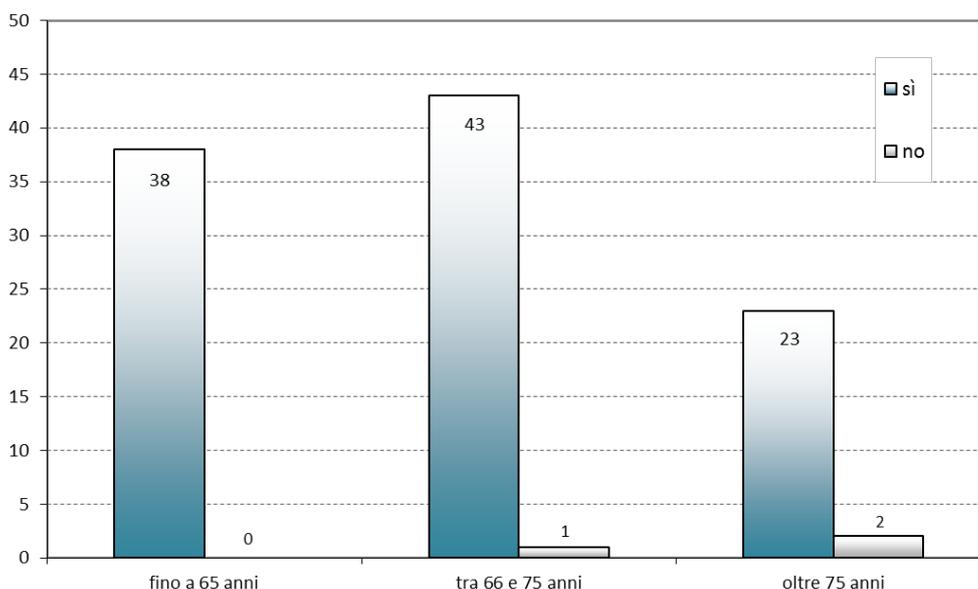
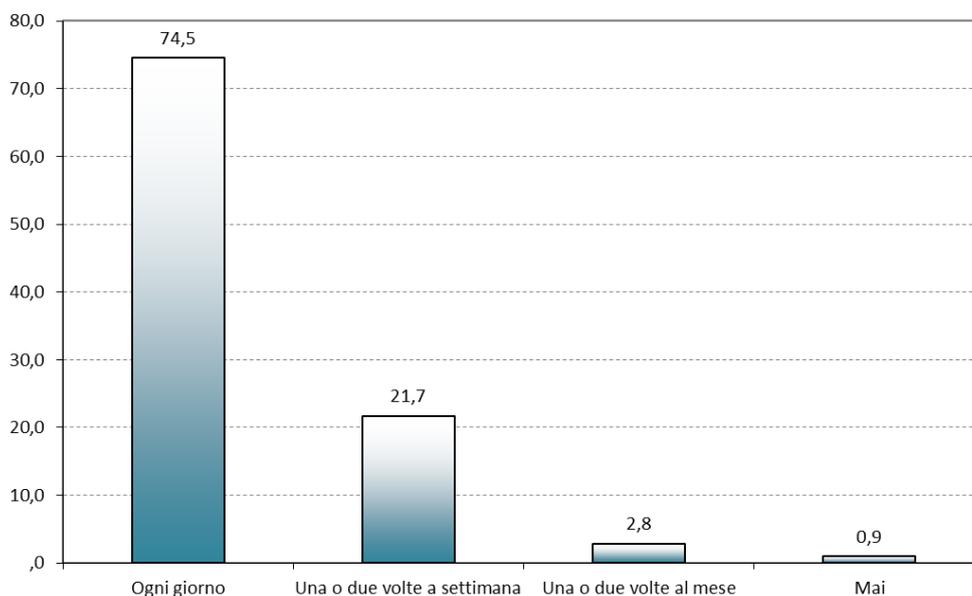


Grafico 4: presenza possesso della patente di guida per classi di età (v.a)



Un altro dato interessante è il possesso della patente di guida e la frequenza dell'utilizzo dell'automobile. Tali domande erano finalizzate a cogliere, almeno in una certa misura, la capacità e propensione alla mobilità degli intervistati. Il Grafico 4 ci fa vedere come quasi la totalità del campione (il 97,2%) sia in possesso della patente automobilistica. Probabilmente in considerazione dell'età relativamente avanzata degli intervistati ci poteva aspettare un dato anche inferiore, ma bisogna considerare come in generale da sempre l'automobile in Italia si è configurata come il principale mezzo di trasporto. Nella classe fino a 65 anni nessun soggetto è privo della patente.

Grafico 5: frequenza di utilizzo dell'automobile (%)



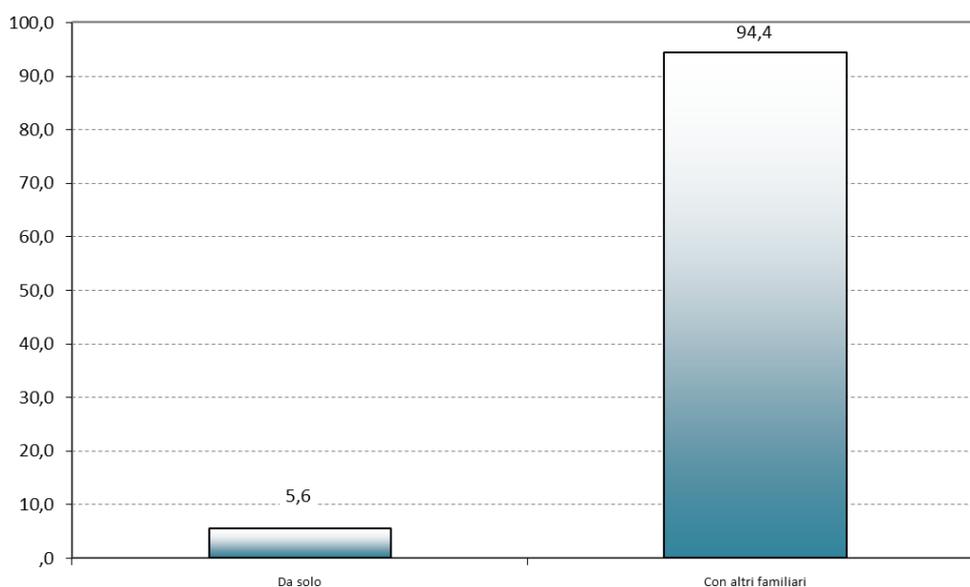
A riprova di come anche per soggetti che hanno superato i 65 anni di età l'uso dell'automobile è un elemento determinante si può notare come ben il 74,5% del campione dichiara di farne un uso quotidiano, mentre il 21,7% del totale utilizza l'automobile una o due volte la settimana. Il dato si presta a più interpretazioni: al di là delle considerazioni già svolte circa le condizioni del trasporto pubblico in Italia, condizioni che rendono l'automobile sostanzialmente indispensabile per potersi muovere con facilità sul territorio, la frequenza di utilizzo del mezzo da parte di soggetti che hanno raggiunto determinate soglie di età può essere indicativa di una buona capacità dei soggetti intervistati. Il Maestro del Lavoro, anche da questi primi dati, seppure in maniera indiretta, pare configurarsi come un soggetto non inquadrabile nelle rappresentazioni ordinarie di "pensionato sedentario" e pieno di problemi, anche sanitari.

CAPITOLO 2.

Rete familiare, vita sociale e tempo libero

Nella seconda sezione del questionario somministrato ai Maestri del Lavoro si è andati ad indagare alcuni elementi relativi alla rete familiare, alle caratteristiche della vita sociale e alle modalità di fruizione del tempo libero. Uno degli obiettivi di questa parte dell'indagine era quello di verificare e, in qualche maniera, misurare la "vitalità" di questo particolare gruppo di lavoratori, partendo dalla convinzione che soggetti che hanno dimostrato determinate caratteristiche sui luoghi sui luoghi di lavoro molto probabilmente le trasferiscono anche nei comportamenti esterni ai luoghi di lavoro e le mantengono anche dopo essere usciti dalla vita attiva.

Grafico 6: vive da solo o con altri (%)



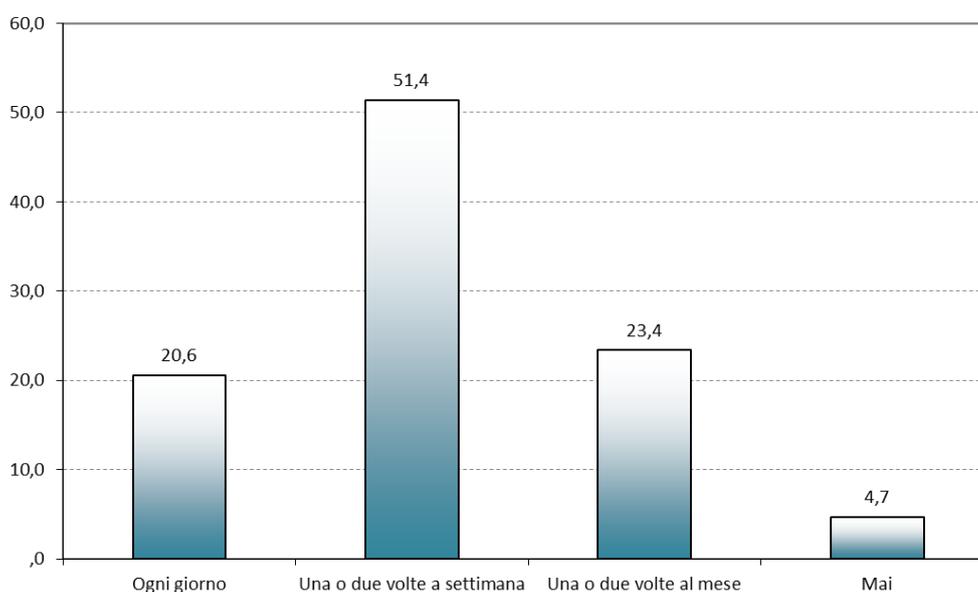
Dal Grafico 6 si può evincere come la maggior parte del campione (94,4%) dichiara di vivere insieme ad altri familiari e la percentuale di coloro che vivono da soli è assolutamente residuale.

La tabella 5 ci permette poi di approfondire la consistenza delle reti familiari dei soggetti intervistati: è interessante osservare come ben l'86% degli intervistati dichiara come in caso di necessità pensa di poter contare sull'aiuto di figure esterne alla famiglia. Tale percentuale tocca la sua punta più elevata in provincia di Trieste (93,8%). È molto probabile che su questo fattore possa incidere molto l'essere riusciti a stabilire buone reti di relazione durante tutto l'arco della vita ed in particolare nel corso della vita lavorativa.

Tabella 5: presenza di persone esterne alla cerchia familiare su cui fare affidamento in caso di necessità (v.a e % per provincia)

	Gorizia	Pordenone	Trieste	Udine	Totale
SI	9	25	30	28	92
%	75,0%	83,3%	93,8%	84,8%	86,0%
NO	3	5	2	5	15
%	25,0%	16,7%	6,3%	15,2%	14,0%

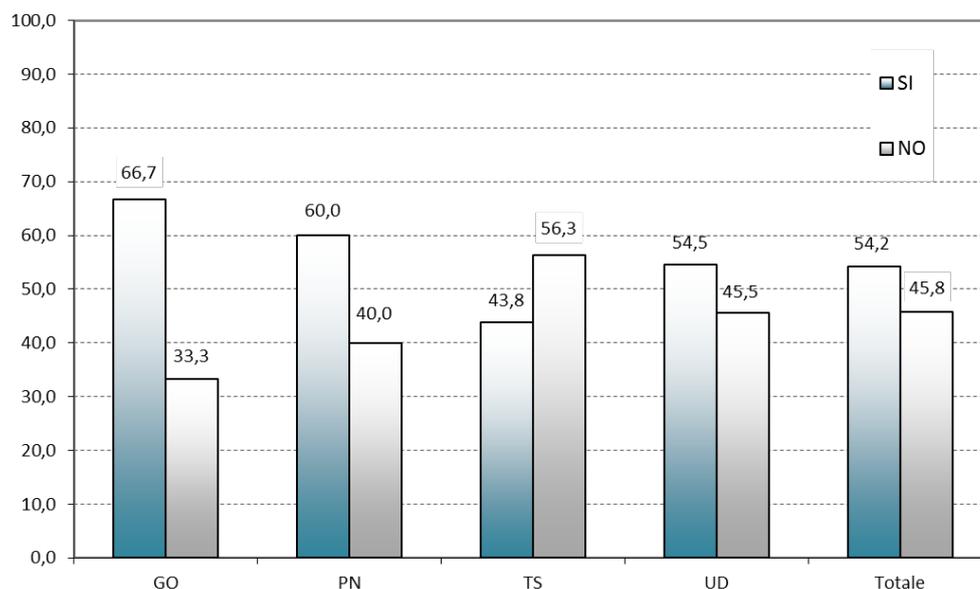
Grafico 7: frequenza di incontri con amici nel tempo libero (%)



A riprova di come gli intervistati abbiano una vita sociale di buon livello, caratterizzata da frequenti incontri con amici, il 20,6% afferma di vedere gli amici ogni giorno e oltre il 51% dichiara di vederli almeno una o due volte la settimana. Si tratta di un dato che ci fa vedere un gruppo di soggetti che non pare essere caratterizzato da condizioni di isolamento. I dati più recenti dell'Istat (anno 2010) relativi alla popolazione totale ci indicano come il 21,4% degli italiani dichiarati di vedere quotidianamente i propri amici, ma tale percentuale sia del 16,7% per la popolazione tra i 65 e i 74 anni, del 13,6% tra i 60 e i 64 anni e dell'11,1% per la fascia di età tra 55 e i 59 anni: il campione preso in considerazione dalla presente indagine pare quindi avere una vita sociale molto sviluppata soprattutto se confrontata con i dati relativi alla popolazione italiana della medesima fasce di età⁵. L'impressione è corroborata dal fatto che nella popolazione totale, sempre secondo l'Istat il dato di coloro che dichiarano di vedere gli amici qualche volta durante la settimana è pari al 27,6% contro il 51,4% del nostro campione.

⁵ Istat, *Indagine Multiscopo sulle famiglie: aspetti della vita quotidiana - parte generale*, anno 2010

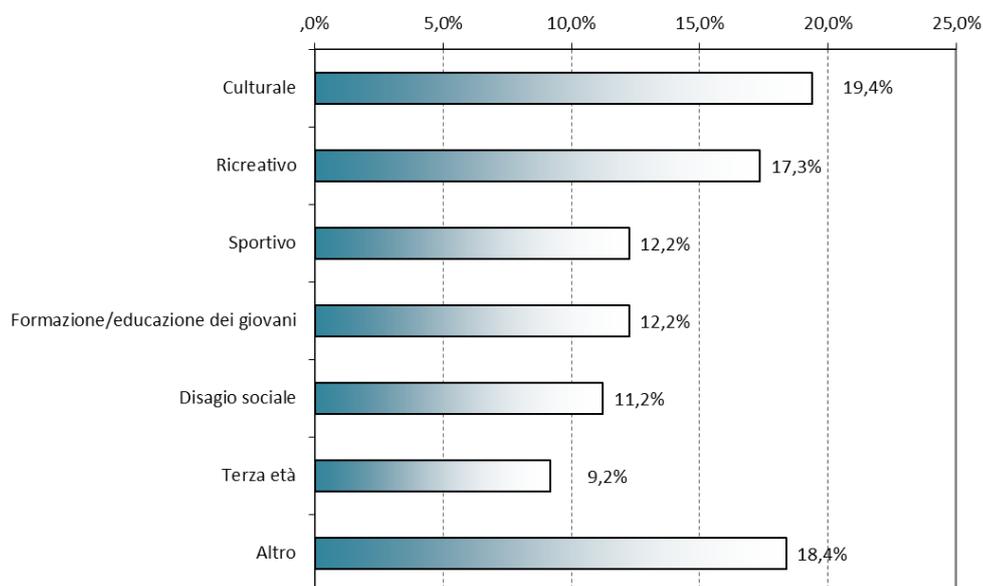
Grafico 8: svolgimento di attività di volontariato (% totale e per provincia)



Il Grafico 8 va a toccare un punto centrale, rispetto agli obiettivi dell'indagine, dal momento che si è inteso esplorare la presenza dei Maestri del Lavoro all'interno del mondo del volontariato, cioè all'interno di una dimensione in cui la gratuità dell'offerta del proprio tempo e della propria disponibilità assume un aspetto fondamentale. Si tratta di andare ad indagare una dimensione che è solitamente il riflesso della presenza di forti radicamenti valoriali, all'interno della quale il soggetto, per contribuire alla realizzazione di qualche cosa, è disponibile ad offrire qualcosa di sé senza ricevere un contraccambio. Il dato che emerge è molto significativo, in quanto oltre la metà degli intervistati dichiara di essere impegnato all'interno di attività di volontariato (54,2%). Se guardiamo ai dati relativi alle singole province vediamo come a Gorizia si raggiunga il valore più elevato (66,7%), mentre il territorio che fa segnare una percentuale minore è Trieste (43,8%). Se si tiene conto che, il campione comprende anche soggetti di età relativamente avanzata che hanno risposto negativamente riferendosi alla condizione attuale, ma che probabilmente in passato sono stati impegnati a vario titolo nel mondo del volontariato, i numeri emersi dall'indagine sono ancora più interessanti. I dati dell'Istat rafforzano le nostre considerazioni: la percentuale di persone con più di 14 anni che hanno svolto attività sociali a titolo gratuito negli ultimi 12 mesi, secondo le analisi del 2010, non supera il 10% a livello complessivo e comunque non supera il 14% per le classi di età superiori ai 45 anni⁶.

⁶ Istat, *Indagine Multiscopo sulle famiglie: opinioni dei cittadini soddisfazione per la vita*, anno 2010

Grafico 9: tipologia attività di volontariato (% sul totale di risposte)

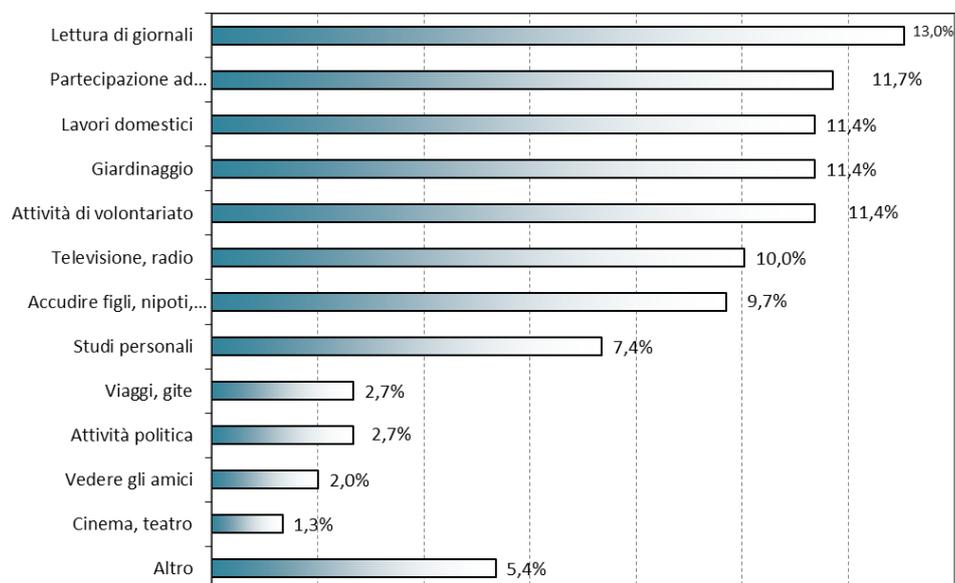


Con il Grafico 9 si è cercato di approfondire in quali ambiti si esplicano le attività di coloro che dichiarano di essere in qualche misura impegnati all'interno del volontariato (alla domanda era possibile fornire più risposte): si può notare una discreta varietà, con le attività culturali al primo posto (19,4%), seguite dalle attività di carattere ricreativo (17,3%), dagli interventi nell'ambito della formazione ed educazione dei giovani (12,2%), delle attività di carattere sportivo (12,2%), da quelle che interessano il disagio sociale (11,25) e infine quelle che interessano lo specifico della terza età (9,2%). Va comunque sottolineato come diversi degli ambiti indicati possano inglobare una pluralità di dimensioni e quindi la polarizzazione verso alcune tipologie di risposta è forse in prevalenza dovuta a questioni di percezione del soggetto intervistato.

Il Grafico 10 analizza quelle che dagli intervistati vengono indicate come le attività più importanti nella vita quotidiana (alla domanda era possibile fornire tre risposte). La fotografia che emerge presenta una discreta varietà: la voce maggiormente rappresentata è quella della lettura dei giornali, seguita dalla partecipazione a circoli e attività ricreative. Si tratta di un dato significativo dal momento che, pur riguardando da un lato un'attività che prevede una forte dimensione di relazione e dall'altro un'attività sedentaria, si potrebbero considerare in realtà due lati di una stessa medaglia: il desiderio di informazione sul mondo e la dimensione della relazione con l'esterno. Non stupisce che a queste voci seguano appaiati allo stesso livello il lavoro domestico e il giardinaggio: essendo un campione fortemente sbilanciato sul versante maschile siamo di fronte sicuramente ad una sottorappresentazione della prima voce e ad una sovra rappresentazione della seconda, dal momento che si tratta di attività che all'interno della compagine familiare tradizionale italiana sono per consuetudine svolte nella maggioranza dei casi da uno solo dei due sessi. Allo stesso livello del lavoro domestico e del giardinaggio si colloca la partecipazione ad attività di volontariato: il

dato è significativo dal momento che la domanda era relativa alla vita quotidiana e quindi siamo di fronte a soggetti che in molti casi dedicano momenti significativi della giornata a questo tipo di attività.

Grafico 10: attività importanti nella vita quotidiana (% sul totale di risposte)



Per quanto concerne l'approfondimento personale su particolari tematiche (Grafico 11) è interessante come, pur essendo di fronte ad un campione che nella stragrande maggioranza dei casi ha abbandonato la vita lavorativa e quindi potrebbe essere meno interessato a tenersi aggiornato, più della metà del campione dichiara di dedicarsi ad attività di studio e approfondimento. La tematica del lavoro è quella che raccogliere la percentuale maggiore (18,7), seguita da approfondimenti di carattere storico (10,3%) e da quelli nell'ambito economico (9,3%). Se l'argomento economico probabilmente è spesso correlato alle problematiche dell'ambito lavorativo, la presenza di studi di carattere storico è significativo e si spiega anche con soggetti che, collocandosi in una fascia di età matura, sono anche i portatori della memoria collettiva delle proprie comunità: emerge in questo caso una dimensione di forte radicamento sul territorio che porta verso l'approfondimento e la conoscenza del passato e delle proprie radici.

Grafico 11: approfondimenti personali su particolari aspetti (% sul totale di risposte)

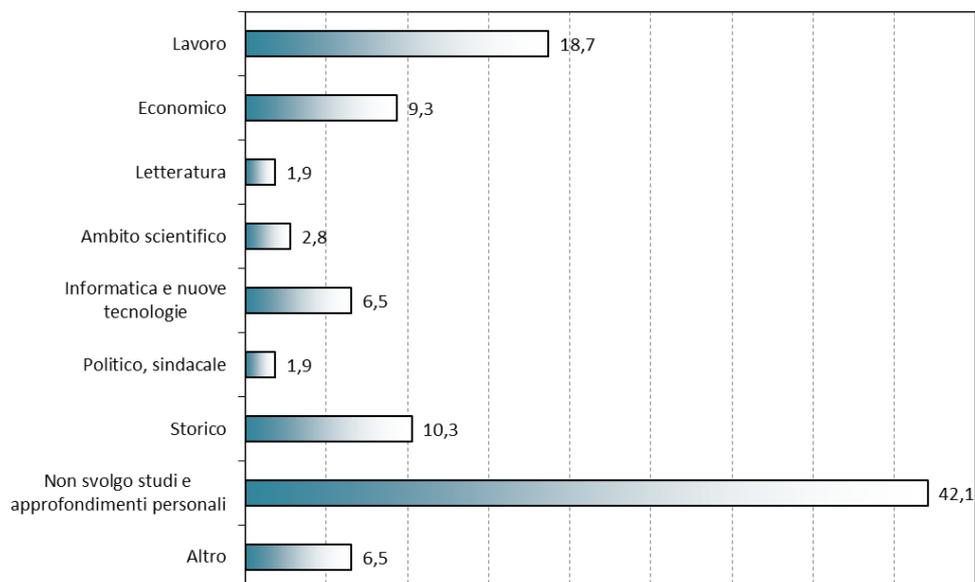
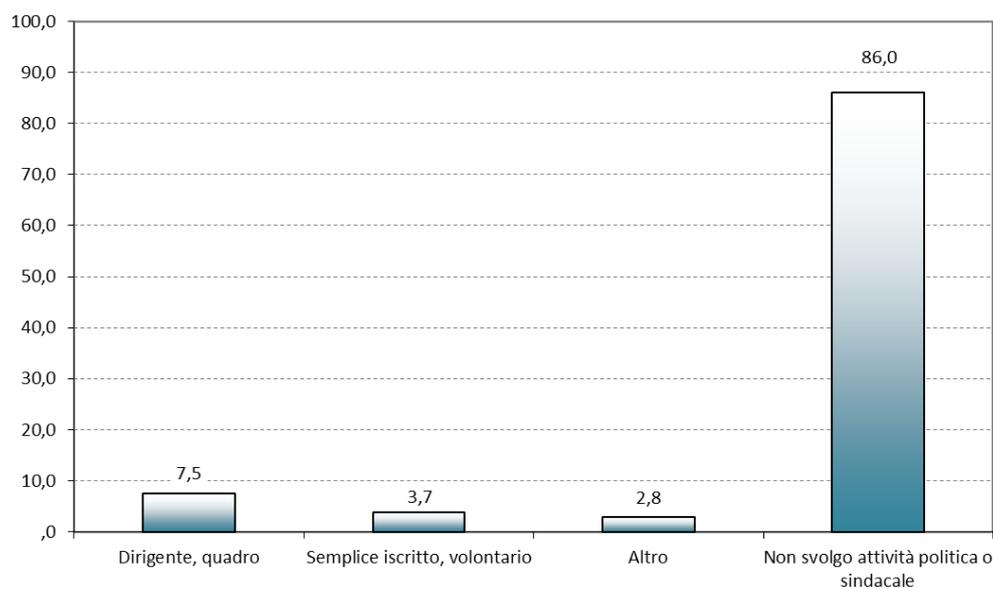
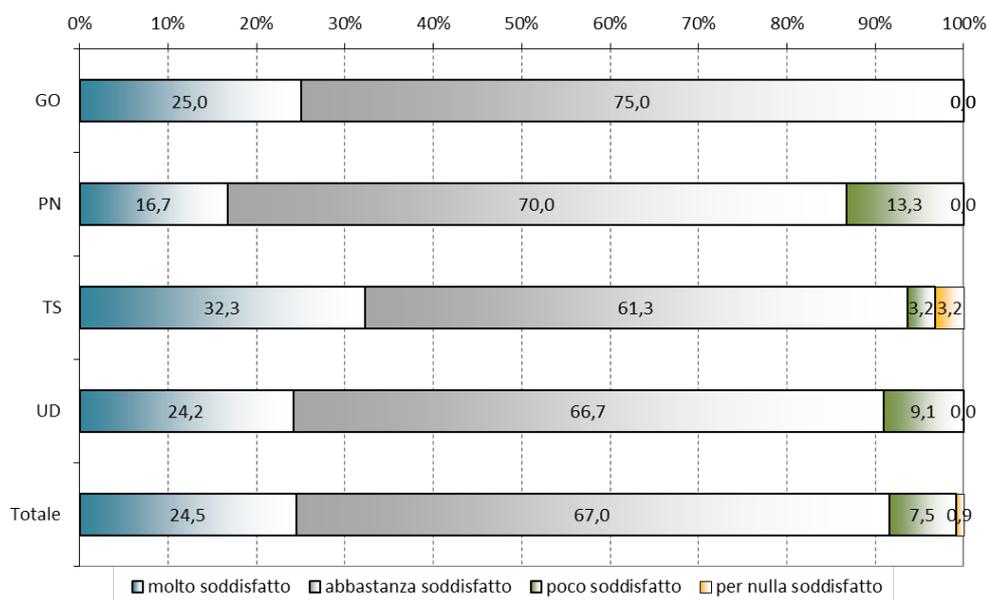


Grafico 12: svolgimento di attività politica (%)



Relativamente bassa risulterebbe la partecipazione ad attività di carattere politico o sindacale (86%): il dato probabilmente si spiega con un campione di persone che all'interno della propria vita lavorativa hanno evidentemente cercato di esplicitare quella che potremmo definire come la dimensione di testimonianza e di impegno nei confronti della società dedicando la quasi totalità delle proprie forze all'ambito del lavoro ed, eventualmente, all'impegno nel volontariato inteso preferibilmente come ambito slegato dalla dimensione politico-sindacale.

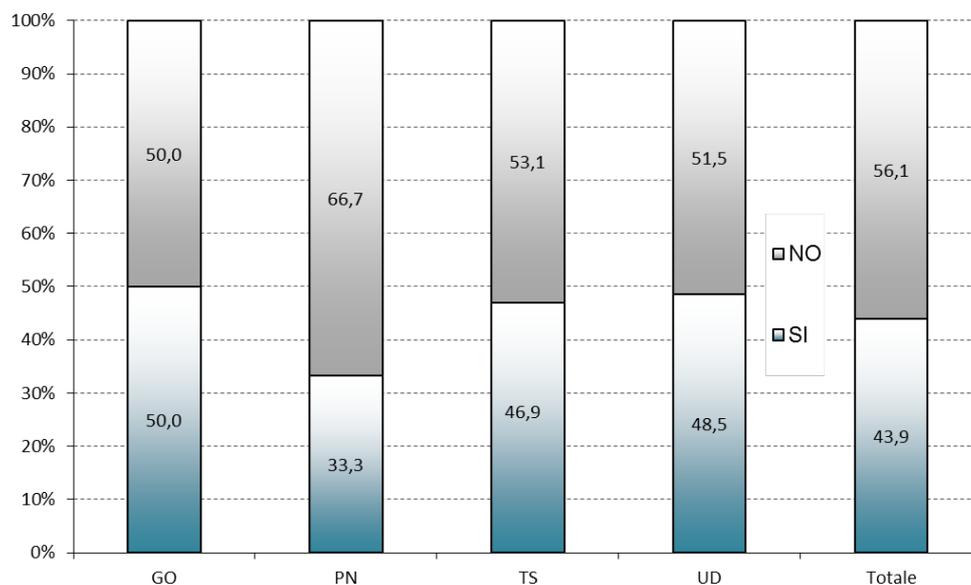
Grafico 13: livello di soddisfazione per la propria vita sociale (%)



Il Grafico 13 cerca di rappresentare in maniera sintetica il livello di soddisfazione degli intervistati rispetto alla propria vita sociale: è di assoluto rilievo come i per nulla soddisfatti (0,9%) e i poco soddisfatti non raggiungano il 10% del totale. La parte più significativa del campione si definisce abbastanza soddisfatta (67,0%) e quasi un quarto degli intervistati Molto soddisfatto (24,5%). A livello provinciale va sottolineato il dato di Gorizia dove nessuno degli intervistati si dichiara poco o per nulla soddisfatto. Si può ipotizzare come l'aver avuto una vita lavorativa all'interno della quale queste persone hanno raggiunto quasi sempre posizioni di rilievo e comunque dove l'impegno e la dedizione dimostrati hanno avuto un riconoscimento tangibile (anche attraverso la concessione del riconoscimento di Maestro del Lavoro) abbia sicuramente il proprio peso sul risultato di questa domanda. Se è vero che il lavoro non esaurisce la dimensione di socialità di un individuo, il fatto di avere un atteggiamento positivo e di avere raggiunto buoni risultati all'interno dello stesso influenza sicuramente il giudizio su questo elemento. Se confrontiamo questi dati con quelli più recenti forniti dall'Istat (anno 2009) vediamo come la percentuale di soddisfazione nella popolazione totale appare inferiore rispetto a quella dichiarata dal nostro campione dal momento che si dichiarano poco soddisfatti l'11,7% e per nulla soddisfatti il 3,2% degli italiani⁷.

⁷ Istat, *Indagine Multiscopo sulle famiglie: opinioni dei cittadini soddisfazione per la vita*, anno 2009

Grafico 14: partecipazione ad attività formative negli ultimi tre anni (%)



Il Grafico 14 ci mostra come il 43,9% del campione dichiara di aver preso parte ad attività formative negli ultimi tre anni, a testimonianza di come la dimensione dell'aggiornamento sia ancora ben presente in persone che hanno in larga misura abbandonato la vita attiva.

Tabella 6: tipologia attività formative svolte negli ultimi tre anni (%)

	Gorizia	Pordenone	Trieste	Udine	Totale
Formazione inerente la mia attività lavorativa	50,0	60,0	33,3	62,5	35,3
Sicurezza sul lavoro	33,3	20,0	20,0	43,8	20,6
Informatica	16,7	30,0	26,7	12,5	14,7
Lingue straniere	16,7	10,0	33,3	12,5	13,2
Corsi università della terza età	0,0	20,0	6,7	12,5	7,4
Altro	16,7	0,0	33,3	0,0	8,8

A testimonianza di come il lavoro sia una dimensione centrale per i soggetti intervistati possiamo vedere (Tabella 6) come, tra coloro che dichiarano di aver preso parte ad attività formative nell'ultimo triennio, esso costituisca, a livello complessivo, la voce maggiormente indicata (35,3%), al netto dello specifico della formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro che viene considerata come un ambito specifico e che si

colloca al secondo posto (20,6%): tenuto conto che la grande maggioranza dei rispondenti ha dichiarato di essere in pensione, si può notare come l'aver abbandonato una determinata attività non ha comunque spento l'interesse verso la stessa. È interessante notare come al terzo posto vi sia l'informatica: un dato significativo che ci fa vedere come siamo di fronte a soggetti che comunque mantengono una certa curiosità verso ambiti che solitamente caratterizzano le generazioni più giovani. Rispetto ai dati riferiti al totale del campione, i dati per provincia evidenzerebbero un maggiore interesse nei confronti delle lingue straniere sul territorio di Trieste

Tabella 7: ambiti di interesse per attività formative future (%)

	Gorizia	Pordenone	Trieste	Udine	Totale
Informatica	41,7	46,7	15,6	30,3	26,6
Lingue straniere	0,0	30,0	31,3	21,2	20,3
Normativa del lavoro e sul sistema di welfare	41,7	20,0	6,3	24,2	16,4
Economia	8,3	6,7	12,5	6,1	7,0
Altro	0,0	10,0	12,5	3,0	6,3
Non interessato ad attività formative	16,7	20,0	37,5	30,3	23,4

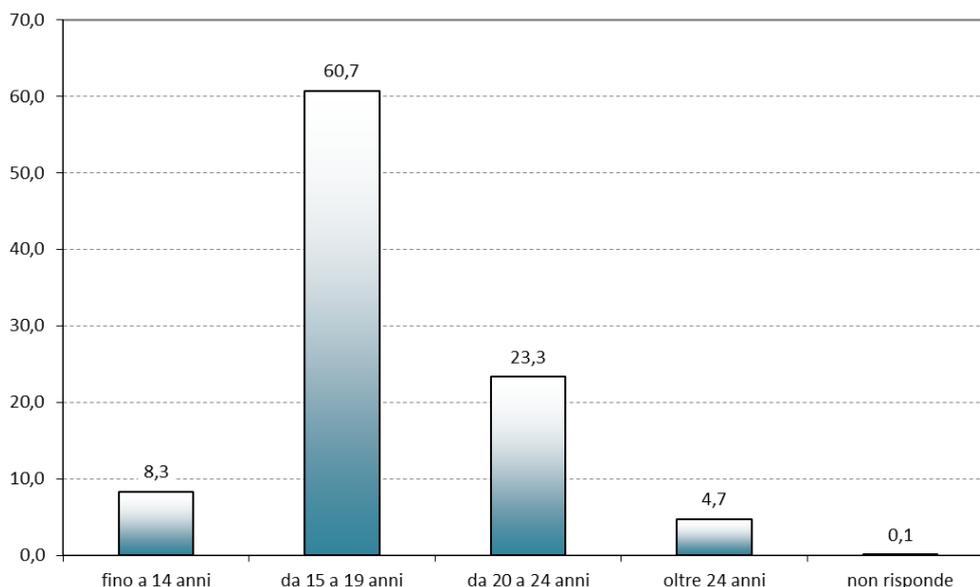
La Tabella 7 corrobora quanto sopra affermato dal momento che, nel caso di attività formative da avviarsi nel futuro, l'interesse verso le nuove tecnologie e l'informatica è la voce maggiormente rappresentata (26,6%): si tratta di un aspetto che non va trascurato dal momento che testimonia un interesse non comune verso le novità, i nuovi linguaggi e il mondo digitale e che ci fa vedere un gruppo di soggetti con solide radici nel passato, ma che al tempo stesso guarda decisamente al futuro. Anche l'indicazione, al secondo posto, delle lingue straniere (20,3%) è un indice significativo di interesse verso un mondo globalizzato all'interno del quale la possibilità di comunicare con soggetti di altre nazionalità diviene sempre più importante e risulta come una dimensione che non sfugge neppure a soggetti più maturi che si potrebbe erroneamente pensare meno sensibili rispetto a questi elementi. A livello provinciale si può notare una maggiore varietà degli interessi sul territorio di Trieste, mentre per quanto concerne il territorio pordenonese e quello goriziano si può notare un maggiore polarizzazione verso le iniziative formative concernenti l'informatica e, nel caso di Gorizia, anche verso tematiche che vadano a toccare la normativa del lavoro e quella sul welfare.

CAPITOLO 3.

L'approccio al lavoro

La terza e la quarta sezione del questionario somministrato ai Maestri del Lavoro sono andate ad indagare taluni aspetti concernenti la carriera lavorativa degli intervistati e contemporaneamente la loro percezione su particolari aspetti connessi all'attività lavorativa. Il primo elemento considerato è quello relativo all'età di inizio dell'attività lavorativa (Grafico 15). Solo l'8,3% degli intervistati afferma di aver cominciato a lavorare prima del compimento dei 14 anni. Il dato appare in linea con quello dichiarato a proposito dei titoli di studio dove solo una piccola quota di lavoratori risulta essersi fermato a percorsi limitati alle elementari o alle scuole medie. Il grosso del campione si colloca nella fascia di età compresa tra i 15 anni e i 19 anni, in linea con la concentrazione dei titoli di studio tra la qualifica professionale e il diploma di maturità, anche se probabilmente per alcuni soggetti la frequenza alla scuola superiore si è sviluppata contemporaneamente alle prime esperienze nell'ambito lavorativo. Tra i 20 e i 24 anni si colloca un 23,3% di soggetti che ha iniziato lavorare solo al termine della scuola superiore o durante gli studi universitari, mentre il 4,7% di soggetti che dichiara di aver compiuto la prima esperienza lavorativa dopo i 24 anni è relativo ad una quota ristretta di lavoratori entrati sul mercato del lavoro al termine degli studi universitari.

Grafico 15: età di inizio attività lavorativa (%)



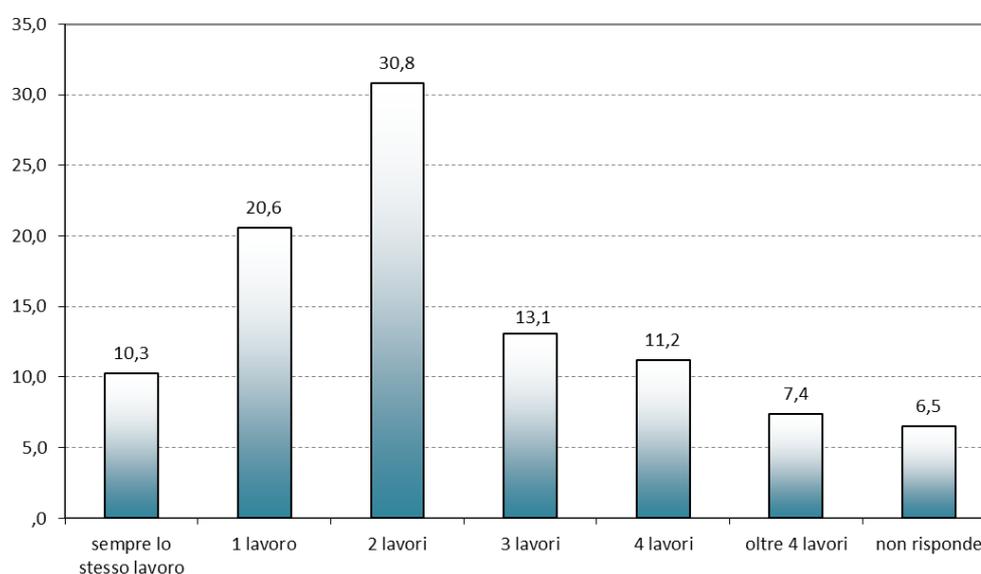
La tabella 8 rafforza le considerazioni che mettono in relazione età di inizio dell'attività lavorativa con il titolo di studio, pur con le considerazioni effettuate per un certo numero di soggetti che inizia probabilmente la propria esperienza nel mondo del

lavoro in data antecedente al conseguimento del titolo di studio. È ipotizzabile che in alcuni casi si sia di fronte a titoli conseguiti da studenti-lavoratori, in particolar modo per quanto concerne la laurea, dal momento che solo il 30,8% dei laureati dichiara di avere di iniziato a lavorare dopo i 24 anni.

Tabella 8: età di inizio attività lavorativa e titolo di studio (%)

	Non risponde	Fino a 14 anni	Da 15 a 19 anni	Da 20 a 24 anni	Oltre 24 anni
Licenza elementare	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Licenza media	0,0	12,5	81,3	6,3	0,0
Qualifica triennale	6,7	26,7	60,0	6,7	0,0
Scuola superiore	1,6	4,9	59,0	32,8	1,6
Laurea	0,0	0,0	46,2	23,1	30,8
Master post laurea	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0

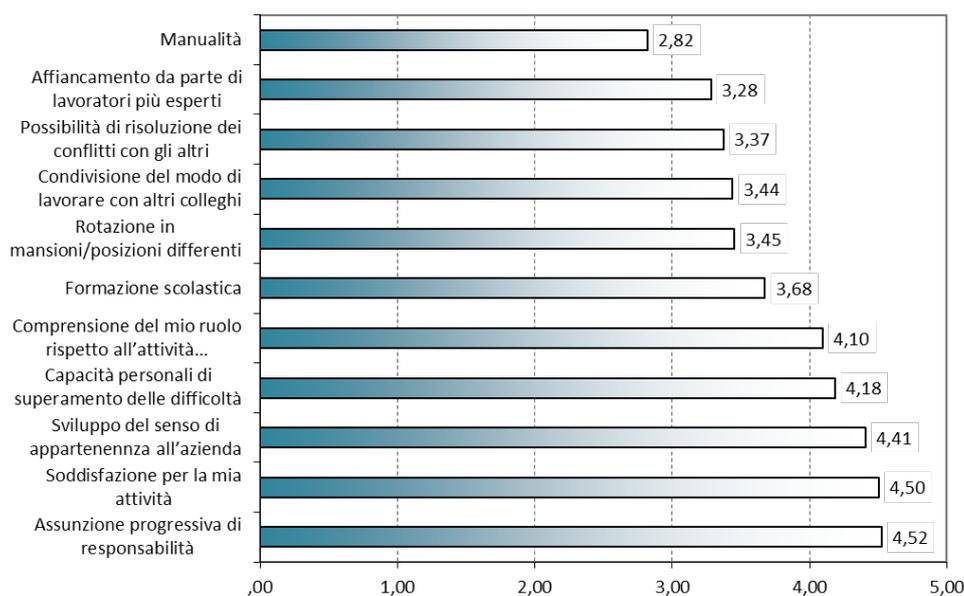
Grafico 16: numero di lavori cambiati nel corso della vita lavorativa (lavori superiori a 12 mesi; v.a e %)



Per quanto concerne il numero di lavori (Grafico 16), svolti nel corso della vita attiva intesi come rapporti superiori a 12 mesi) vediamo che poco più del 10,3% del campione dichiara di non aver mai cambiato lavoro. La parte più consistente del campione si colloca tra uno (20,6%) e due lavori (30,8%), mentre più contenuti risultano i casi di chi dichiara di aver cambiato tre (13,1%) o quattro volte (11,2%) la propria attività lavorativa. Solo il 7,4% degli intervistati dichiara di avere svolto più di quattro lavori di durata temporale significativa. Il quadro che emerge non stupisce per due ordini di motivi. Il primo, perché in linea con una rappresentazione del mondo del lavoro dei passati decenni all'interno del quale il lavoro assumeva speso la dimensione

di “lavoro per tutta la vita”. Il secondo perché una delle indubbie caratteristiche che emerge nell’analisi del campione oggetto di indagine è il senso di appartenenza all’azienda. Tale fotografia non significa comunque essere ancorati ad una visione superata del lavoro, dal momento che, come vedremo, tra i dei consigli che viene dato a chi si trova a perdere il proprio lavoro, vi è proprio la disponibilità a cambiare settore, territorio e modalità contrattuali.

Grafico 17: aspetti che maggiormente hanno contribuito all’apprendimento sul luogo di lavoro (punteggio medio su scala da 1 a 5)



All’interno dell’indagine si è voluto analizzare l’opinione degli intervistati in merito ad una serie di aspetti che hanno contribuito in maniera maggiore o minore rispetto alla crescita e sviluppo professionale. Per far questo si è sollecitato un giudizio su una scala da 1 a 5 su una serie di elementi. Il primo focus di attenzione è stato quello relativo agli elementi che hanno maggiormente contribuito all’apprendimento sul luogo di lavoro (Grafico 17). Al primo posto, con un punteggio medio di 4,52, ritroviamo l’assunzione progressiva di responsabilità, quindi la visione dell’importanza di un percorso lavorativo all’interno del quale l’individuo possa raggiungere via via livelli sempre maggiori autonomia e possa progressivamente gestire attività di complessità crescenti. Subito dopo (punteggio uguale a 4,5) ritroviamo la soddisfazione per la propria attività: fare un lavoro che piace e all’interno del quale il soggetto possa trovare un riconoscimento è un elemento importante nel determinare uno stimolo all’apprendimento. Al terzo posto si colloca lo sviluppo del senso di appartenenza all’azienda: il soggetto è spinto nel suo percorso di apprendimento dal fatto di percepire l’azienda come una parte di sé. Al quarto posto si collocano le doti personali nel superamento delle difficoltà e quindi la tenacia nel non fermarsi di fronte agli eventuali ostacoli posti dalla vita lavorativa. Sempre con un punteggio medio elevato (4,1) ritroviamo la comprensione del proprio ruolo all’interno dell’impresa, da intendersi molto probabilmente come la consapevolezza e la coscienza che il proprio lavoro e la propria attività non è fine a se stessa, ma è direttamente collegata al funzionamento di un insieme più ampio all’interno del quale ogni lavoratore costituisce un ingranaggio importante. Con un

punteggio relativamente alto ritroviamo anche la formazione scolastica (3,68) e la rotazione in mansioni e posizioni differenti, da intendersi come possibilità di sperimentarsi di fronte ad un ampio ventaglio di situazioni. Se scorriamo l'elenco l'unica voce che totalizza un punteggio medio inferiore a 3 è la manualità, ma questo si può collegare con l'ambito di inserimento della maggior parte degli intervistati che si colloca su livelli medio-elevati di inquadramento. Anche la collocazione al penultimo posto dell'affiancamento da parte di lavoratori più esperti non stupisce: il campione intervistato pare molto più orientato verso dimensioni che prendono in considerazione la responsabilità del singolo piuttosto che la delega terzi della propria formazione, indicatore di persone ben consapevoli dell'importanza del proprio ruolo all'interno della compagine aziendale.

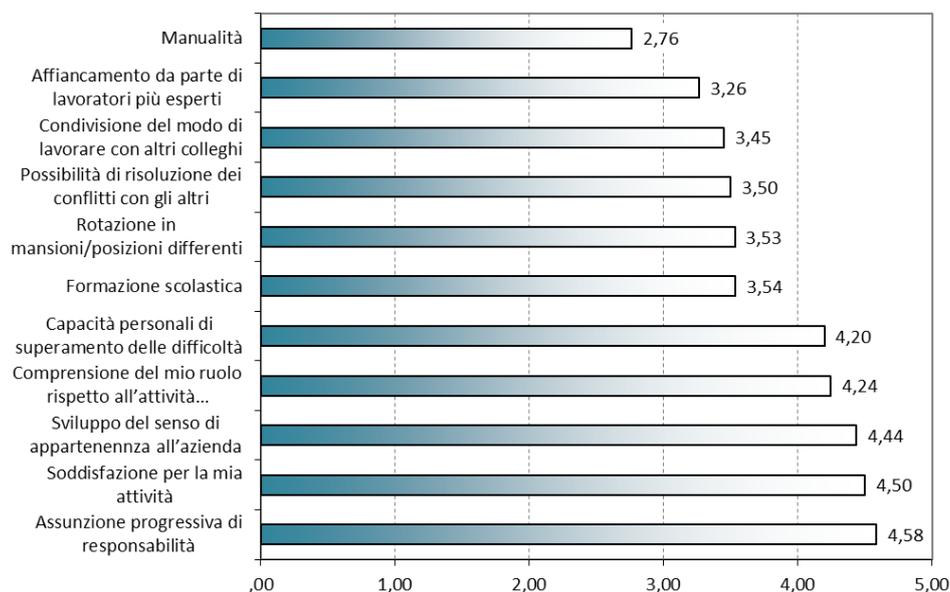
Tabella 9: aspetti che maggiormente hanno contribuito all'apprendimento sul luogo di lavoro (dati per inquadramento professionale)

	Dirigente	Quadro	impiegato	Operaio
Manualità	2,20	3,09	2,88	4,50
Formazione scolastica	4,06	3,56	3,40	3,00
Rotazione in mansioni/posizioni differenti	3,44	3,43	3,78	3,50
Condivisione del modo di lavorare con altri colleghi	3,35	3,48	3,75	3,50
Possibilità di risoluzione dei conflitti con gli altri	3,42	3,36	3,38	3,50
Capacità personali di superamento delle difficoltà	4,36	4,08	4,13	4,00
Affiancamento da parte di lavoratori più esperti	2,97	3,26	3,67	4,00
Comprensione del mio ruolo rispetto all'attività complessiva	3,91	4,27	3,88	3,50
Sviluppo del senso di appartenenza all'azienda	4,39	4,41	4,40	4,00
Soddisfazione per la mia attività	4,52	4,54	4,30	4,50
Assunzione progressiva di responsabilità	4,67	4,50	4,00	5,00

Incrociando i dati con l'inquadramento professionale dei lavoratori possiamo notare come l'assunzione progressiva di responsabilità rimanga la voce che totalizza il punteggio medio più elevato in tutte le categorie. Per quanto concerne la manualità essa si conferma con valori relativamente contenuti ad esclusione, come era

largamente prevedibile, della categoria operai dove raggiunge un punteggio medio di 4,5.

Grafico 18: aspetti che maggiormente hanno contribuito all'accrescimento del senso professionale (punteggio medio su scala da 1 a 5)



Anche per quanto concerne gli aspetti che maggiormente hanno contribuito alla costruzione del senso professionale si può notare come l'andamento dei punteggi attribuiti ricalchi, con poche varianti quello relativo all'apprendimento sul luogo di lavoro, la più significativa delle quali è probabilmente la salita al terzo posto del senso di appartenenza all'azienda.

Anche con la Tabella 10 si è effettuato l'incrocio con l'inquadramento professionale dei lavoratori e, ancora una volta, possiamo riscontrare come i dati non si discostino dalle considerazioni effettuate in linea generale con la sola eccezione della componente della manualità, che raggiunge un punteggio molto elevato tra gli operai.

Tabella 10: aspetti che maggiormente hanno contribuito all'accrescimento del senso professionale (dati per inquadramento professionale)

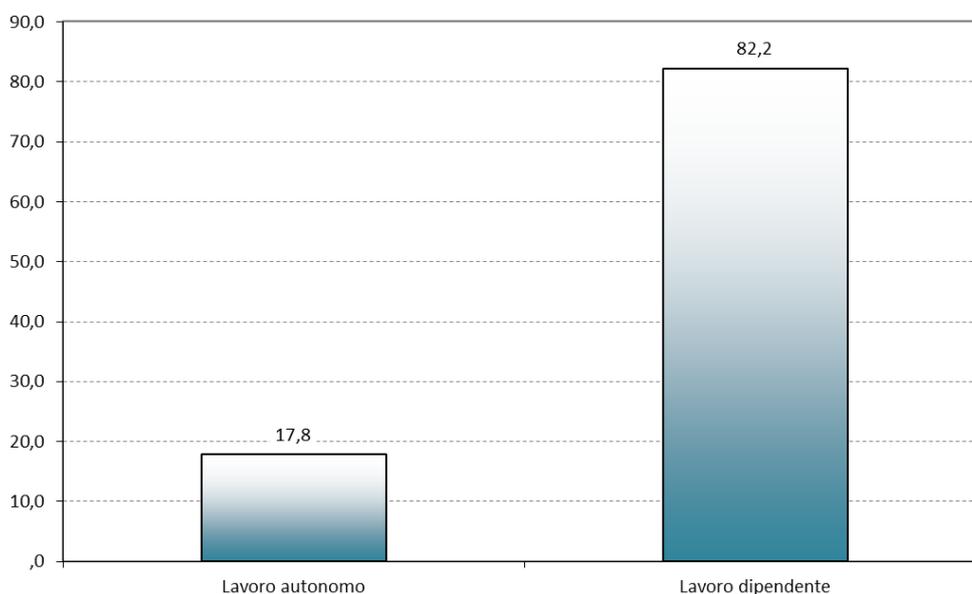
	Dirigente	Quadro	impiegato	Operaio
Manualità	2,23	3,02	2,78	4,50
Formazione scolastica	3,84	3,47	3,22	3,00
Rotazione in mansioni/posizioni differenti	3,50	3,51	4,00	3,00
Condivisione del modo di lavorare con altri colleghi	3,41	3,43	3,70	3,00
Possibilità di risoluzione dei conflitti con gli altri	3,56	3,44	3,50	3,50
Capacità personali di superamento delle difficoltà	4,34	4,10	4,33	4,00
Affiancamento da parte di lavoratori più esperti	2,91	3,32	3,60	3,50
Comprensione del mio ruolo rispetto all'attività complessiva dell'azienda	4,38	4,25	4,00	4,00
Sviluppo del senso di appartenenza all'azienda	4,56	4,34	4,56	4,00
Soddisfazione per la mia attività	4,56	4,52	4,38	4,50
Assunzione progressiva di responsabilità	4,75	4,48	4,33	5,00

CAPITOLO 4.

Elementi strutturali relativi all'ultima attività lavorativa svolta

Nella quarta sezione del questionario si è cercato di cogliere alcuni elementi generali rispetto alla carriera lavorativa dei soggetti intervistati, facendo riferimento all'ultimo lavoro svolto o, nel caso in cui il soggetto non abbia ancora abbandonato l'attività lavorativa, rispetto all'esperienza lavorativa in corso al momento della somministrazione del questionario.

Grafico 19: tipo di lavoro svolto (%)

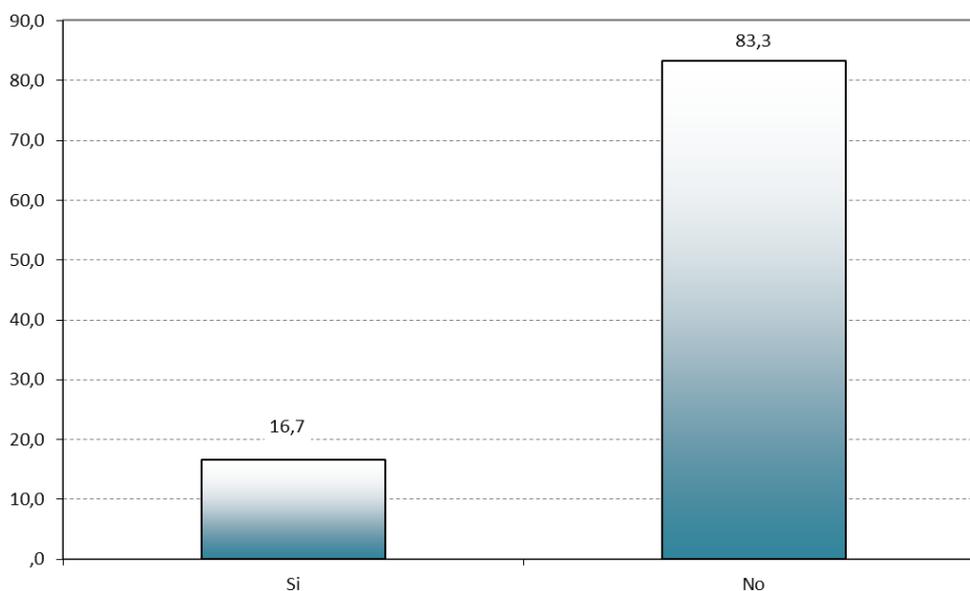


Nel Grafico 19 emerge un dato interessante, dal momento che si può notare come a fronte di una larga maggioranza di soggetti che hanno concluso o stanno concludendo la loro vita lavorativa nell'ambito del lavoro dipendente (82%), vi è una quota di lavoratori che si è dedicata ad attività di consulenza o di lavoro autonomo: nell'ultimo segmento della vita lavorativa in questo caso vi è molto probabilmente la possibilità di mettere a frutto le competenze maturate nell'ambito del lavoro dipendente attraverso attività di carattere libero-professionale

A coloro che hanno intrapreso un'attività di lavoro autonomo è stato anche richiesto se nella propria attività figurano dei dipendenti (Grafico 20): in questo caso, tenendo conto che si tratta di un gruppo ristretto e dal momento che comunque siamo di fronte ad attività libero professionali che vengono a svilupparsi nel segmento conclusivo della vita lavorativa si possono immaginare due motivazioni fondamentali: da un lato che tali attività non abbiano avuto hanno il tempo necessario per

raggiungere volumi tali da richiedere l'affiancamento di dipendenti, dall'altro che gli stessi soggetti che hanno intrapreso attività di lavoro autonomo non abbiano coinvolto, per scelta consapevole, altri lavoratori data la prospettiva di un non lunghissimo periodo di attività.

Grafico 20: presenza di dipendenti nelle attività autonome (%)



Decisamente più interessante il Grafico 21, che va ad indagare se l'ultima attività di lavoro considerata si esplica o si esplicava nella modalità del full time o del part time: oltre il 90% dei rispondenti si colloca all'interno del lavoro a tempo pieno. Nel caso del campione considerato, quindi, anche le fasi di carriera lavorativa più avanzate non coincidono con una diminuzione della capacità lavorativa. Sul dato influisce certamente anche un elemento strutturale evidenziato nella prima parte dell'indagine, vale a dire la fortissima caratterizzazione maschile del campione e quindi la bassa presenza di soggetti femminili che nella seconda parte della vita lavorativa possono manifestare una maggiore tendenza a ricercare modalità di lavoro a tempo parziale, essendo la donna per tradizione il soggetto maggiormente gravato dal peso del lavoro di cura e dalla necessità di quella che la letteratura di riferimento definisce come doppia presenza della donna. Non si registrano differenze elevate nei diversi territori provinciali, anche se il part time pare incidere di più tra gli intervistati delle province di Gorizia e di Trieste.

Grafico 21: lavoro full time o part time (% , totale e per provincia)

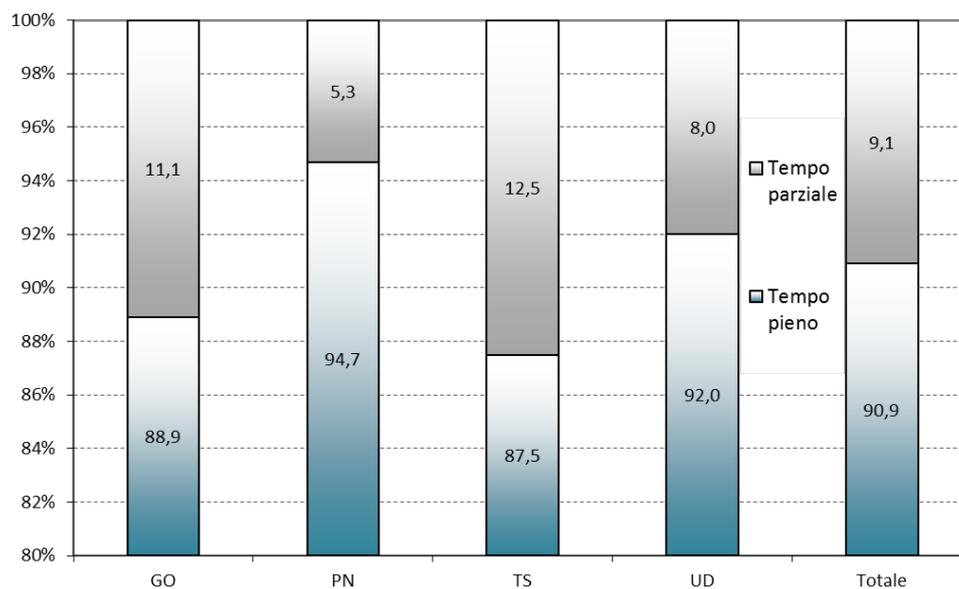
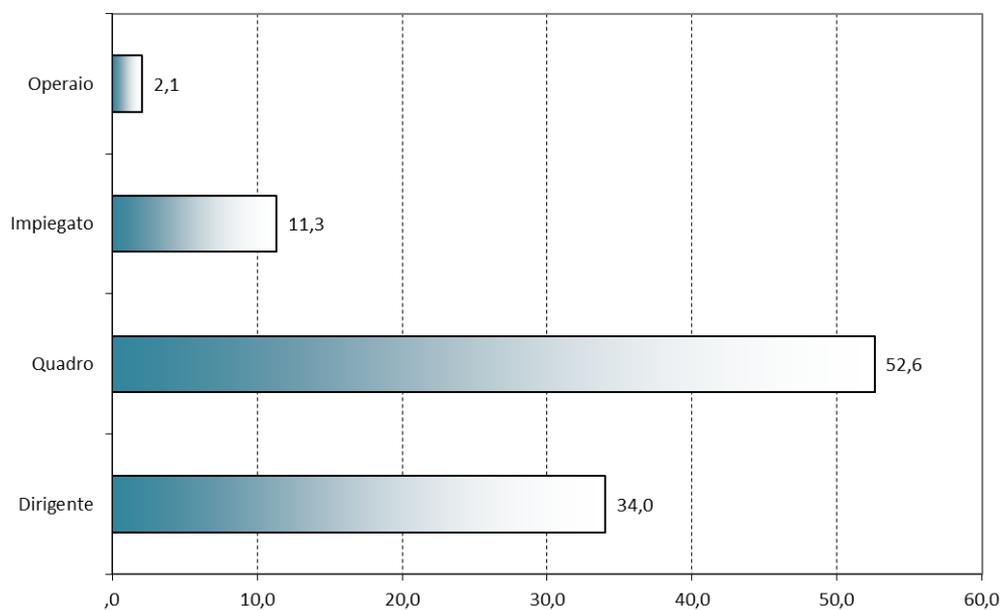


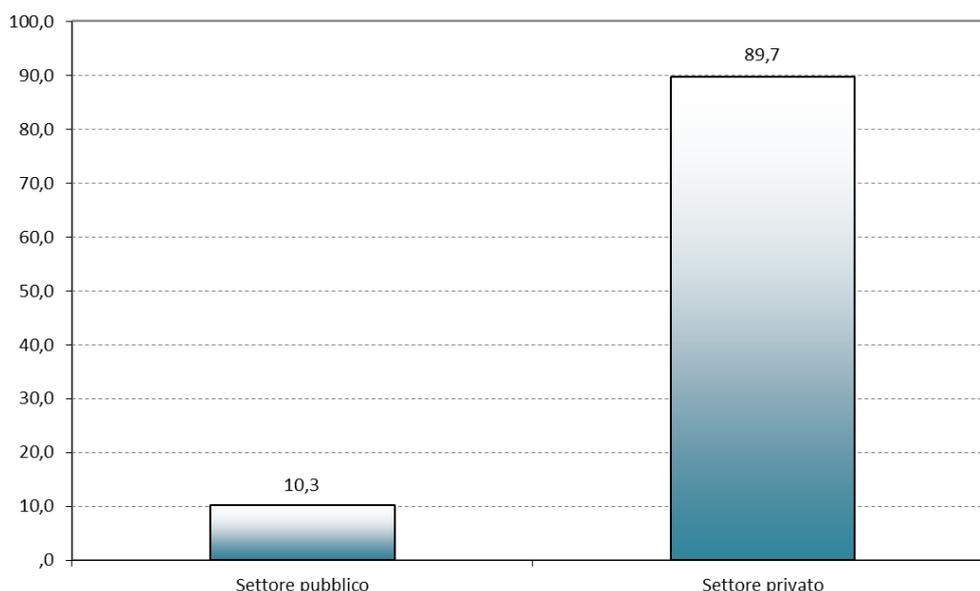
Grafico 22: inquadramento professionale (%)



Dal punto di vista dell'inquadramento professionale maturato al termine della carriera lavorativa (Grafico 22) si evidenzia un altro dato significativo: la polarizzazione degli intervistati su posizioni apicali con oltre il 53% di quadri e con il 34% di dirigenti. Gli impiegati costituiscono l'11,3% del campione e gli operai solo il 2,1%. Il dato evidenzia quindi che siamo di fonte a soggetti che grazie all'attaccamento al lavoro e alle doti personali dimostrate, già ampiamente testimoniato dal riconoscimento di maestro del lavoro, hanno potuto raggiungere posizioni di tutto rilievo all'interno delle proprie

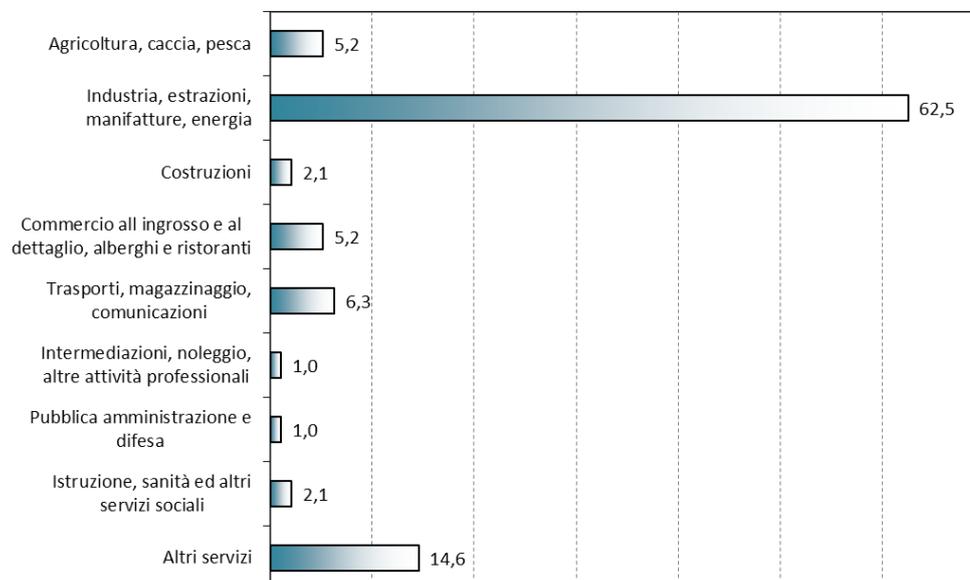
compagnini aziendali. Già in precedenza si era evidenziato come il campione considerato, relativamente ai titoli di studio, si colloca decisamente sopra la media rispetto alla popolazione appartenente alle stesse classi di età: pur tenendo conto che il raggiungimento di posizioni di tale rilievo non è sicuramente determinato in maniera esclusiva da tale elemento, si può comunque ipotizzare un notevole collegamento tra il livello di istruzione e l'inquadramento raggiunto.

Grafico 23: lavoro nel settore pubblico o nel settore privato (%)



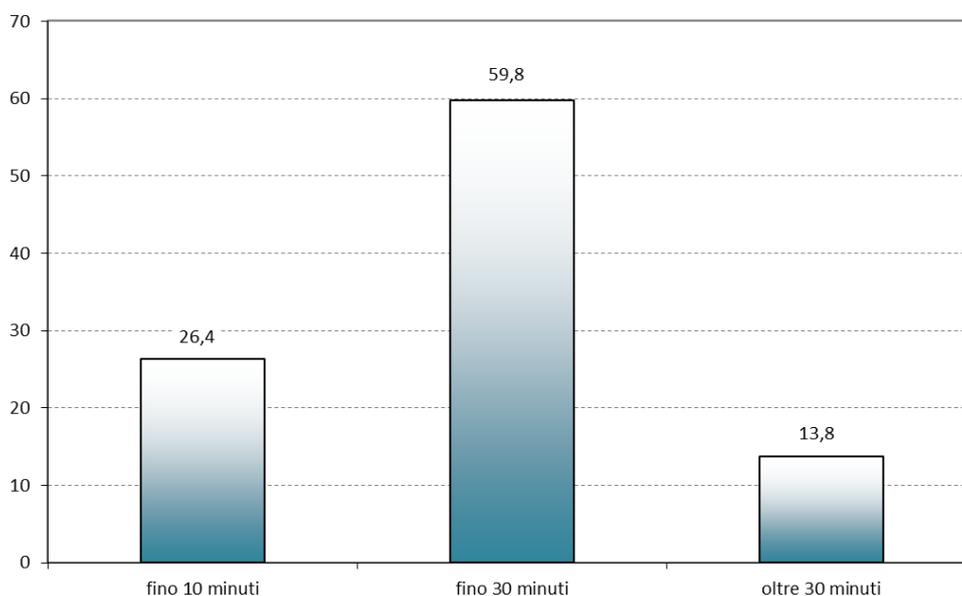
La maggioranza del campione ha svolto o sta svolgendo la sua ultima attività all'interno del settore privato, precisamente l'88,7% del totale, a fronte di un 10,3% di dipendenti del settore pubblico (Grafico 23).

Grafico 24: settore di attività economica (%)



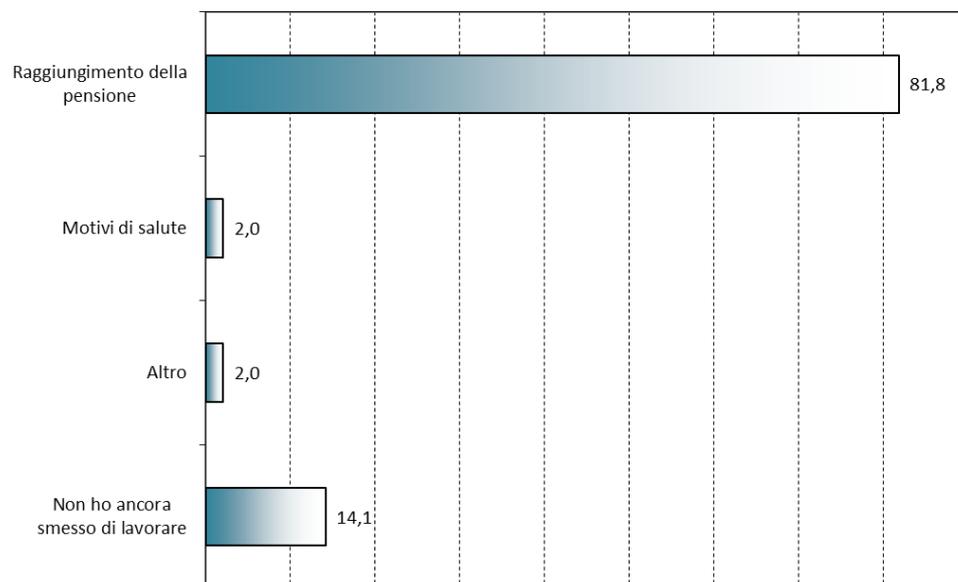
Il Grafico 24 ci offre delle indicazioni rispetto ai settori di attività economica in cui si è realizzata o si sta realizzando l'ultima esperienza lavorativa. Si può notare la larga prevalenza delle attività collocabili nell'industria (62,5%) seguite dal settore dei servizi con il 14,6% e con una minore rappresentazione degli altri settori economici tra i quali emergono trasporti commercio e agricoltura. Anche in questo caso il dato non stupisce data la spiccata vocazione della regione nei confronti del settore industriale e manifatturiero.

Grafico 25: tempo impiegato (in minuti) per raggiungere il luogo di lavoro



Relativamente al tempo impiegato per raggiungere il luogo di lavoro (Grafico 25) il 26,4% degli intervistati indica un tempo contenuto entro i dieci minuti e quasi il 60% del totale si colloca in una fascia comunque contenuta tra gli 11 e i 30 minuti. Si tratta di dati in linea con le tendenze generali del lavoro in Italia, dove da sempre la mobilità quotidiana sul territorio si colloca in un raggio chilometrico e temporale relativamente ristretto. Trattandosi poi di risposte espresse da persone prossime a concludere la vita lavorativa si può pensare che, in diversi casi, rispetto alla situazione relativa ai lavori condotti in più giovane età si sia attuato, nel corso degli anni, un progressivo avvicinamento ai luoghi di lavoro.

Grafico 26: motivi del termine dell'attività lavorativa (%)



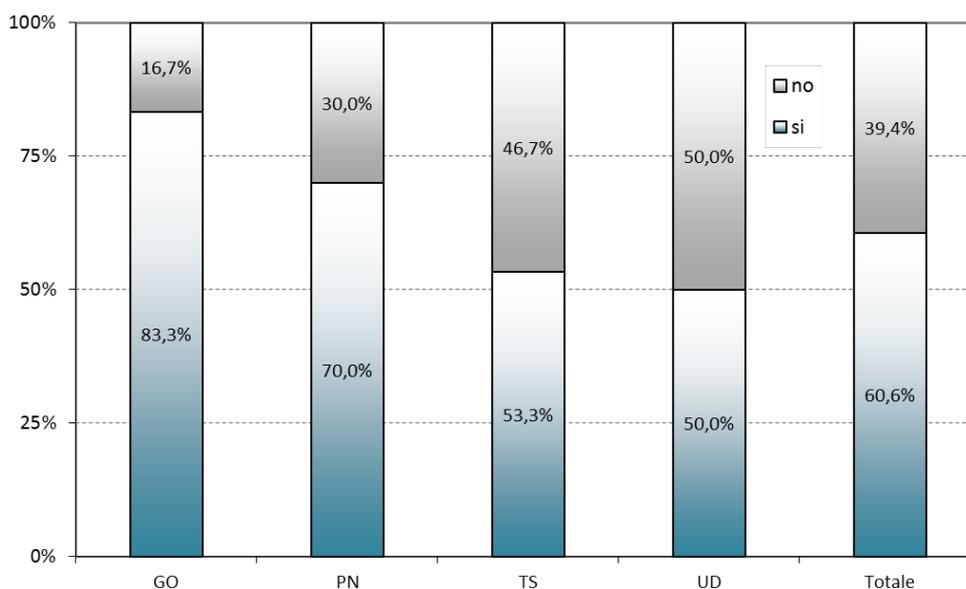
L'ultima domanda di questa sezione era relativa alla motivazione che ha portato alla conclusione dell'esperienza lavorativa (Grafico 26). Si può notare come, al di là del fatto che nel campione è presente un 14,1% di soggetti che si dichiara ancora in attività, il raggiungimento della pensione è il motivo largamente dominante (81,8%). Solo il 2% dichiara di aver abbandonato il lavoro per motivi di salute (dato anche questo coerente con dati strutturali raccolti nella prima parte dell'indagine che ci hanno mostrato come siamo di fronte ad un campione che non denota particolari problemi di salute).

CAPITOLO 5.

Disponibilità alla collaborazione per attività future

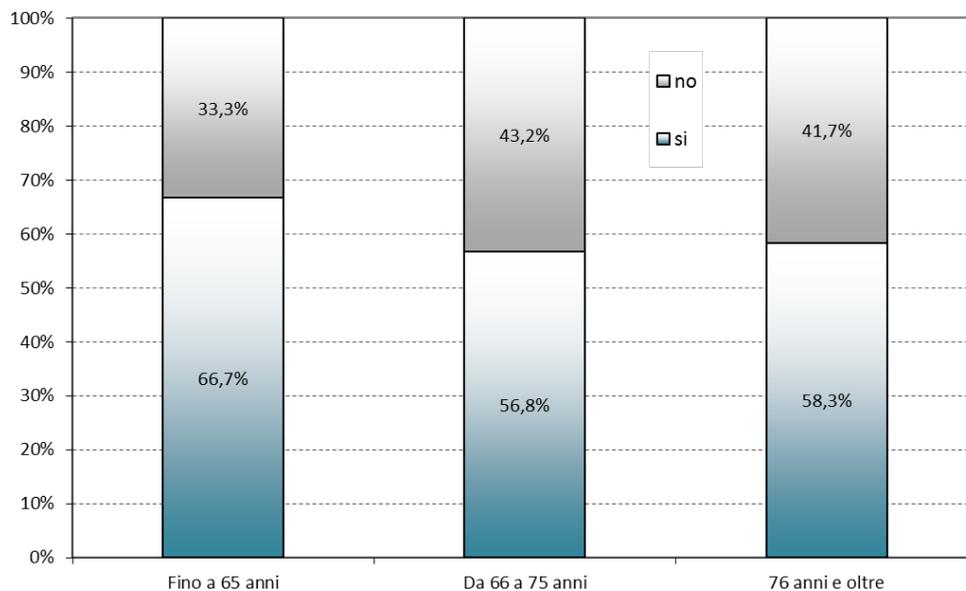
L'ultima sezione del questionario somministrato ai Maestri del Lavoro era relativa alla disponibilità a collaborare in futuro a iniziative che vedano gli stessi protagonisti come testimoni privilegiati alla luce delle proprie esperienze di assoluto rilievo in ambito lavorativo. Lo scopo sotteso a tale domanda di valorizzare al massimo il patrimonio vivo di esperienze, di valori di saperi e di conoscenze di cui questi soggetti sono depositari. Tale disponibilità potrebbe rafforzare le attività che i Maestri del lavoro già svolgono sul territorio regionale attraverso incontri, convegni, interventi in ambito scolastico.

Grafico 27: disponibilità a partecipare a iniziative di testimonianza che coinvolgano i maestri del lavoro (% totale e per provincia)



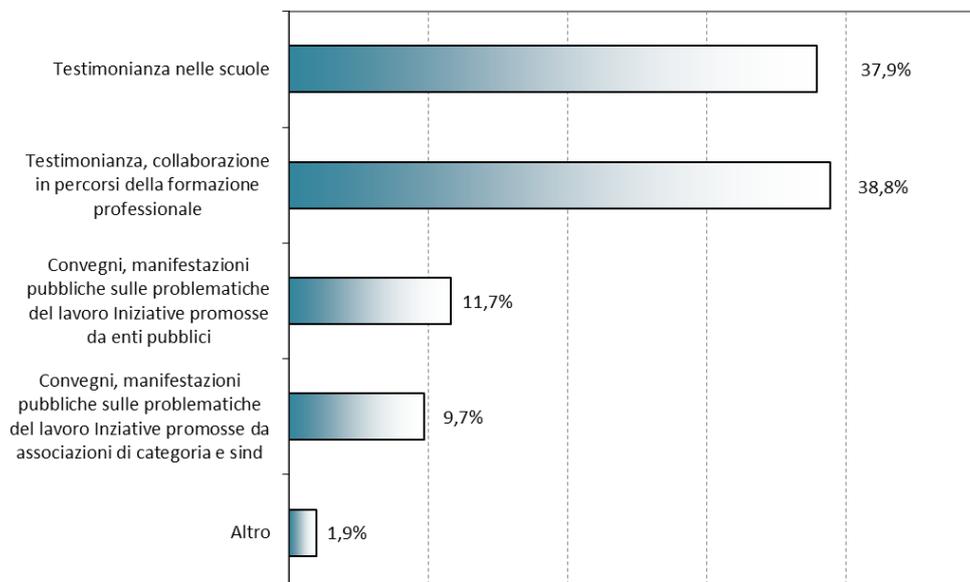
Dal Grafico 27 si evince come ben il 60,6% degli intervistati offra una disponibilità a future collaborazioni, un dato che ben evidenzia la consapevolezza dell'importanza assunta dalla possibilità di mettere a disposizione conoscenze e valori di cui questi soggetti sono portatori. L'interesse verso il mondo esterno e l'opportunità di rendersi in qualche maniera utili a diversi livelli è sicuramente un elemento centrale nella rappresentazione che è emersa nel corso di tutta la presente indagine. In percentuale, le maggiori disponibilità si raccolgono in provincia di Pordenone e in quella di Gorizia.

Grafico 28: disponibilità a partecipare a iniziative di testimonianza che coinvolgano i maestri del lavoro per classi di età (%)



La maggiore disponibilità ad attività di testimonianza è quella che si registra fra i soggetti di fino a 65 anni di età (Grafico 28), anche se va evidenziato come nelle due classi superiori in realtà la disponibilità è di poco inferiore.

Grafico 29: ambito preferito di testimonianza (%)



Rilevando quali siano gli ambiti privilegiati di possibili futuri interventi (Grafico 29) le preferenze si concentrano sulle dimensioni della formazione professionale e sulle scuole, una scelta coerente con uno degli scopi dello Statuto Federativo dei Maestri

Del Lavoro. In un momento in cui le preoccupazioni per l'ingresso nel mondo del lavoro ricorrono frequentemente nei discorsi delle giovani generazioni, accentuati dall'attuale situazione di crisi economica, la testimonianza di chi ha completato con soddisfazione un percorso lavorativo ed è portatore di una "cultura del lavoro" che probabilmente oggi non appare così solida e radicata potrebbe sicuramente apportare benefici in chiave futura.

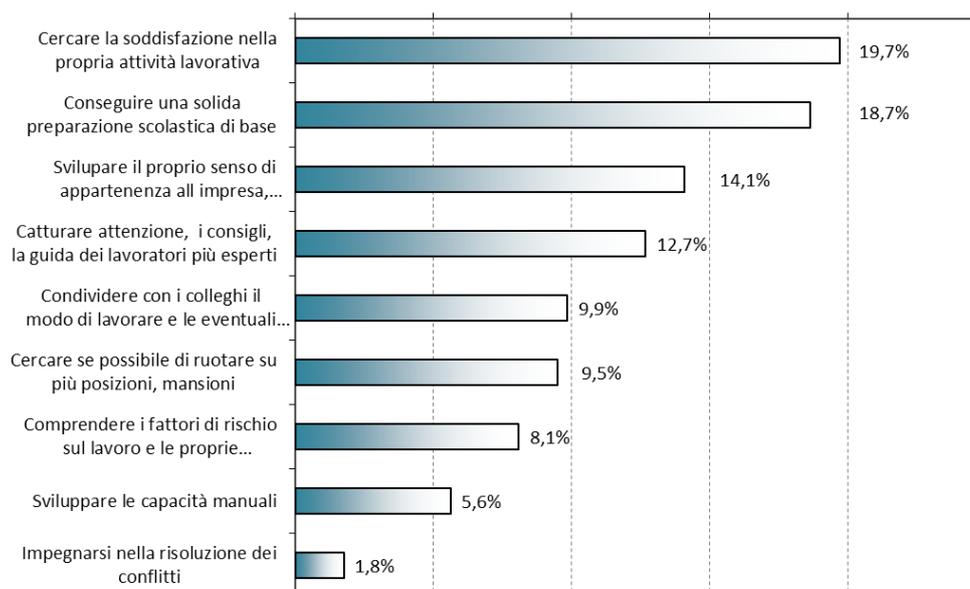
Più contenuta, ma non trascurabile è la preferenza accordata a convegni sulle problematiche del lavoro promossi da enti pubblici (11,7%) o da associazioni di categoria o organizzazioni sindacali (9,7%). Si tratta di un dato che non stupisce e che probabilmente è da mettere in relazione con la bassa partecipazione del campione ad attività di carattere politico e o sindacale già evidenziata in un'altra parte della presente indagine.

In questa focalizzazione di interessi verso la formazione professionale e la scuola si può cogliere una dimensione o una percezione di maggiore concretezza accordata a questi due ambiti. In generale l'attenzione verso i giovani e le problematiche della formazione e del lavoro giovanile paiono essere un elemento centrale e il fulcro di interesse di un'associazione che dimostra in questo modo il suo interessere verso l'evoluzione futura della società e che appare pronta a mettere a disposizione il suo bagaglio di conoscenze in quegli ambiti come la scuola e la formazione che sono quelli in cui gli intervistati percepiscono come si "formi e si gettino le fondamenta per il futuro".

Se si esaminano i consigli che gli intervistati rivolgono alle giovani generazioni che si apprestano ad entrare nel mondo del lavoro (Grafico 30) al primo posto ritroviamo la ricerca della soddisfazione nella propria attività (19,7%): un lavoro visto non solo quindi nell'ottica dell'ottenimento della retribuzione ma che contribuisce concretamente a conferire senso all'esperienza dell'individuo. Al secondo posto (18,7%) figura l'importanza di una solida preparazione scolastica, dato che ben si coniuga con un campione di soggetti che, come evidenziato nella prima parte dell'indagine, ha raggiunto livelli di istruzione molto elevati, se rapportati agli anni in cui sono stati conseguiti. È altresì significativo come al terzo posto si ritrovi con il 14,1% lo sviluppo del senso di appartenenza alla propria impresa: in questo caso, in un mondo del lavoro che si caratterizza sempre di più frequenti passaggi da una azienda all'altra, non solo per situazioni legate alla crescente precarietà contrattuale, ma anche per la crescita di una mentalità all'interno della quale la crescita e il radicamento all'interno di un'organizzazione non sono visti in molti casi come un valore, la proposizione di questi valori può assumere una prospettiva interessante in vista di possibili interventi in ambiti come quelli della scuola o della formazione professionale. Al quarto posto, con il 12,7%, ritroviamo l'attenzione che, secondo gli intervistati, i giovani lavoratori dovrebbero porre nei confronti dei consigli dei lavoratori più esperti: non si tratta di voler indicare la necessità di un ordine gerarchico, quanto di apprendere da chi ha maturato esperienza e professionalità quegli elementi e quei segreti che possono migliorare le condizioni di lavoro e anche, probabilmente, la percezione maggiormente positiva delle situazioni che si affrontano quotidianamente nel mondo del lavoro. Tra le altre voci rappresentate spicca il basso rilievo riservato allo sviluppo delle capacità manuali (5,6%): qui la riflessione può essere centrata sul fatto che gli intervistati, pur provenendo da periodi in cui la cultura della manualità era centrale, in questo

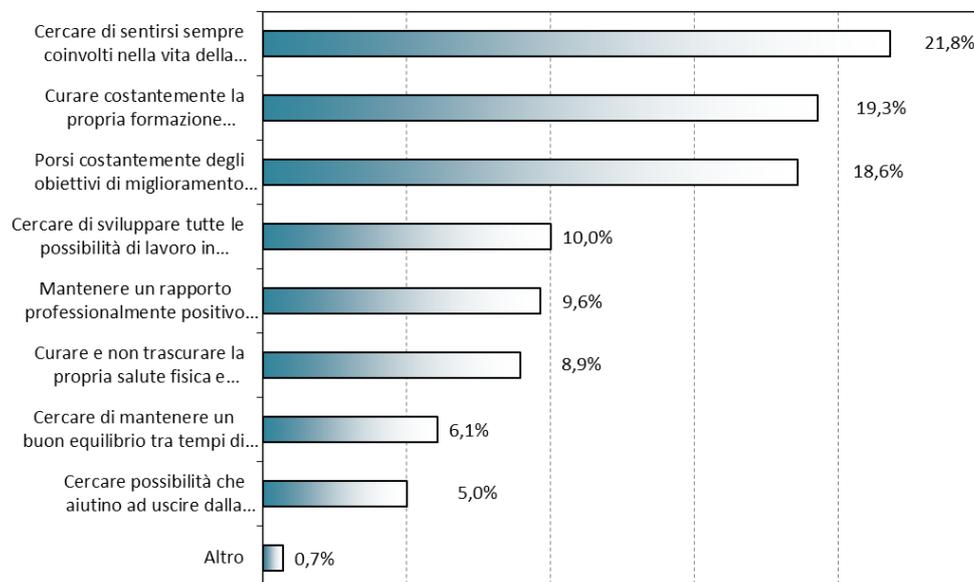
momento non la percepiscono come un fattore determinante di affermazione nel mondo del lavoro. Il raggiungimento di posizioni apicali non è probabilmente passato attraverso lo sviluppo di tali capacità, come testimoniato anche dai punteggi medi piuttosto bassi raggiunti dalla manualità raffrontata ad altri aspetti che abbiano contribuito all'apprendimento sul luogo di lavoro.

Grafico 30: aspetti fondamentali da trasmettere e comunicare ai giovani che stanno per entrare nel mondo del lavoro (%)



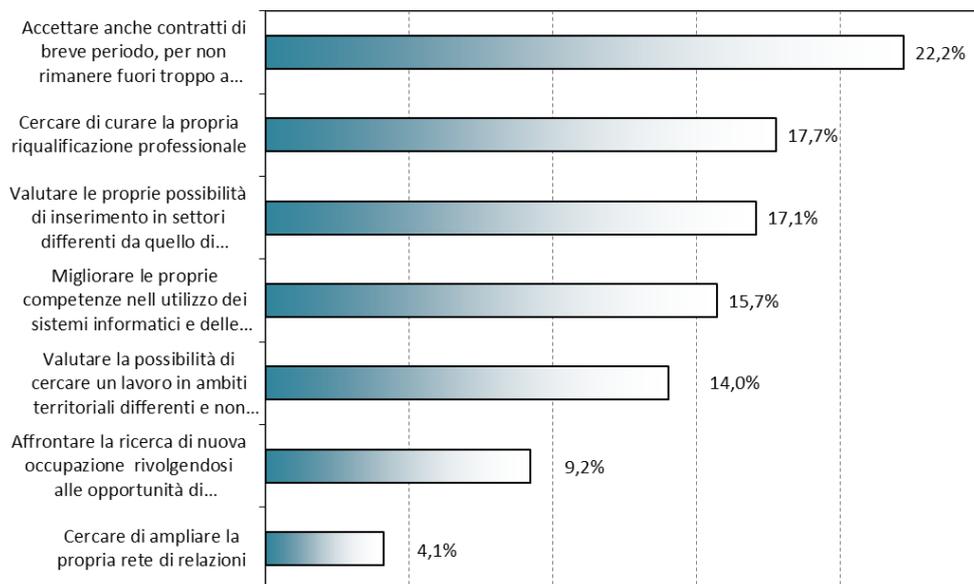
Anche per quanto attiene i consigli rivolti ai lavoratori over 45 per proseguire il lavoro fino alla pensione (Grafico 31) il sentirsi coinvolti e il senso di appartenenza all'impresa (21,8%) e la dimensione dell'aggiornamento e della formazione permanente (19,3%) occupano i primi posti e sono perfettamente in linea con quanto osservato nei consigli che gli intervistati rivolgono alle giovani generazioni. A questo si aggiunge l'opportunità per l'individuo di fissare costantemente degli obiettivi di miglioramento personale (18,6%): in buona sostanza il consiglio è di non sedersi e di non sentirsi mai arrivati cercando di non rinchiudersi nella pura routine. Al quarto e al quinto posto troviamo due dimensioni che possono essere poste in correlazione, dal momento che riguardano la posizione del lavoratore come parte di un'organizzazione: il lavoro di squadra e il rapporto professionalmente positivo con i colleghi. Il coltivare una buona dimensione relazionale del lavoro all'interno di un'impresa appare in questo senso un elemento che gode di una buona considerazione da parte degli intervistati, anche alla luce delle proprie vicende personali.

Grafico 31: aspetti fondamentali da trasmettere e comunicare ai lavoratori con più di 45 anni per continuare a lavorare fino alla pensione(%)



L'ultima domanda dell'indagine (Grafico 32) era rivolta ai consigli che gli intervistati rivolgono ai lavoratori che, in questo periodo di crisi, si ritrovano privi di un'occupazione. Al primo posto vi è il suggerimento di accettare contratti anche brevi pur di non rimanere a lungo fuori dal mercato del lavoro (22,2%). C'è in questo caso la percezione che la permanenza per lunghi periodi al di fuori dei circuiti lavorativi inneschi fattori di negatività o di scoraggiamento. La necessità di curare la propria riqualificazione è un altro elemento significativo, perfettamente in linea con la percezione di soggetti che in diversi punti dell'indagine dimostrano di assegnare estrema importanza e centralità all'elemento istruzione e formazione. Al terzo posto (17,1%) ritroviamo il valutare l'opportunità di cambiare settore, in linea con le tendenze attuali in cui tale condizione caratterizza sempre più di frequente le dinamiche lavorative degli individui nell'attuale mercato del lavoro: una visione quindi "moderna" e non ancorata a vecchi retaggi del mondo del lavoro. Al quarto posto (15,7%) viene indicata l'opportunità di migliorare le proprie competenze tecnologiche e informatiche, in linea con l'interesse per il mondo digitale dimostrato in altri punti della ricerca. Significativo infine anche il livello raggiunto dalla voce in cui si consiglia di valutare anche le opportunità di lavoro in altri ambiti territoriali, probabilmente con la consapevolezza che la bassa propensione alla mobilità sul territorio è uno dei tradizionali elementi di freno del mercato del lavoro italiano attuale.

Grafico 32: consigli ai lavoratori che hanno perduto il proprio lavoro a causa della crisi (%)



note conclusive

Prima di effettuare alcune considerazioni di sintesi è utile evidenziare come in appendice al questionario si richiese ai soggetti intervistati di scrivere una breve relazione in relazione all'ultimo lavoro svolto, indicando le principali attività svolte e soprattutto gli elementi più positivi e significativi della propria esperienza professionale.

Senza ombra di dubbio il termine e il concetto più ricorrente all'interno di queste brevi descrizioni è "responsabilità" declinata sia nei confronti dei colleghi, sia nei confronti della propria attività e intesa anche come consapevolezza dell'importanza del proprio ruolo all'interno dell'organizzazione aziendale.

Il concetto di responsabilità che emerge appare spesso coniugato con quello di soddisfazione per gli obiettivi e i risultati raggiunti. *"Il lavoro deve piacere ed essere gratificante"*: sono diverse le interviste che lasciano trasparire una visione di questo tipo.

Altro elemento ricorrente è quello relativo alla qualità dei rapporti umani che si sono potuti sviluppare nell'ambito della propria vita lavorativa: *in primis* nei confronti dei colleghi, ma anche estesi a colleghi e soggetti esterni all'azienda di riferimento.

Un terzo elemento che emerge a più riprese è la necessità dell'aggiornamento continuo delle proprie conoscenze, non sentito come un qualche cosa di imposto dall'alto ma come una necessità che parta innanzi tutto da soggetti che paiono caratterizzati in generale da un elevato attaccamento e senso di appartenenza all'azienda.

Un ultimo punto che viene messo spesso in rilievo all'interno di queste brevi relazioni è la consapevolezza dell'importanza dei processi di trasmissione delle conoscenze all'interno delle compagini aziendali, con una particolare attenzione verso i lavoratori più giovani: si tratta di una propensione che ben si coniuga sia con gli scopi statutari della Federazione Maestri del Lavoro, sia con gli obiettivi di un'indagine che vuole porsi come punto di riferimento per lo sviluppo di iniziative che possano rivolgersi proprio verso i target più giovani.

Al termine di questa indagine statistica è utile riassumere alcuni punti centrali emersi dall'analisi dei dati, allo scopo non solo di fornire un quadro sintetico, ma soprattutto con la finalità di comprendere come il ruolo dei Maestri del lavoro può essere opportunamente valorizzato e se le attività che già impegnano l'Associazione possano trovare ulteriore sviluppo attraverso la collaborazione con un pluralità di attori che attualmente opera e influisce sulle dinamiche attuali del mondo del lavoro e cioè enti pubblici (regione, province) scuole ed enti di formazione professionale, associazioni di categoria e organizzazioni sindacali.

Un dato che va sottolineato è la disponibilità di numerosi soggetti a forme di collaborazione sotto forma di testimonianza della propria esperienza, con una forte accentuazione di interesse verso il mondo della scuola e della formazione professionale visti come i laboratori fondamentali di crescita delle future generazioni di lavoratori.

Un primo spunto che emerge questo riguardo e che si collega a quanto osservato relativamente all'interesse per attività di formazione personale è quello dell'esigenza sentita dagli stessi soggetti di approfondire, magari con iniziative ad hoc, le proprie conoscenze di carattere informatico e in generale sulle possibilità offerte dalle nuove tecnologie. Si tratta di un elemento non banale, dal momento che tali conoscenze e approfondimenti molto probabilmente consentirebbero di veicolare una serie di messaggi relativamente a valori, conoscenze ed esperienze sfruttando le possibilità offerte dai nuovi modelli di comunicazione maggiormente utilizzati e quindi più efficaci nell'approccio con le giovani generazioni. Tale esigenza è emersa anche nel corso di incontri svoltisi con i rappresentanti dei diversi consolati durante nella fase di raccolta dei dati.

L'importanza attribuita all'istruzione e alla formazione da parte di soggetti che hanno raggiunto importanti posizioni dal punto di vista lavorativo coniugandoli con un forte livello di soddisfazione personale per gli obiettivi professionali raggiunti potrebbe rivelarsi di particolare efficacia per un approccio nei confronti di chi oggi non riesce a percepire compiutamente la centralità della propria formazione di base in vista di un adeguato inserimento professionale.

Un aspetto interessante da questo punto di vista è senza dubbio lo sviluppo di testimonianze sull'importanza del senso di appartenenza all'azienda, elemento considerato centrale dagli intervistati, ma che parrebbe quasi un controsenso all'interno di un mercato del lavoro caratterizzato da una notevole fluidità: tale fluidità non appare imputabile esclusivamente a motivazioni legate alla congiuntura economica sfavorevole e alla precarietà contrattuale, ma anche ad atteggiamenti generali da parte di lavoratori che forse più di un tempo dimostrano una maggiore propensione a cambiare azienda nel corso della propria vita lavorativa. In questo senso momenti di incontro tra i Maestri del lavoro e soggetti istituzionali quali le associazioni di categoria e le organizzazioni sindacali potrebbero avere una loro efficacia da più punti di vista: ad esempio come momento riflessione sulla maniera per le imprese di comunicare e rendere partecipi dei propri obiettivi il proprio capitale umano; oppure, sul versante delle risorse umane, su come la trasmissione di valori positivi di appartenenza coniugati con la soddisfazione personale dei lavoratori stessi potrebbe risultare una chiave efficace per il raggiungimento di migliori performance produttive.

Un ultimo aspetto da rimarcare e da mettere in evidenza è quello dell'impegno di carattere sociale che caratterizza numerosi degli intervistati: i risultati dell'indagine ci consentono di affermare come, nel caso dei Maestri del Lavoro, siamo di fronte ad una visione dell'uomo che non si configura come pura individualità, ma che anche una volta terminata la fase della vita attiva dal punto di vista lavorativo continua a voler esercitare un ruolo di riferimento all'interno della società mettendo a disposizione abilità, conoscenze, esperienze e tempo libero in una dimensione che non quella dello scambio economico basato sull'interesse personale.