
Tra incertezza e progettualità a breve termine

Lavoro, welfare e futuro
per gli Under 40 a Bologna



A cura di Daniela Freddi



Tra incertezza e progettualità a breve termine ***Lavoro, welfare e futuro per gli Under 40 a Bologna***

A cura di Daniela Freddi

Questo rapporto è stato realizzato da Ires Emilia-Romagna per conto della Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna e, in particolare, curato da Daniela Freddi (Ricercatrice Ires Emilia-Romagna). Si ringrazia Luana Rocchi e Alejandro Zolezzi per il prezioso supporto fornito durante la realizzazione del progetto.

Sommario

Introduzione	4
1. Obiettivi del progetto e metodologia	7
2. Gli <i>Under 40</i> a Bologna, una fotografia statistica	9
3. La descrizione del campione	14
4. I giovani occupati: (in)stabilità contrattuale, reddito e visione del lavoro	18
4.1 Uno sguardo d'insieme	18
4.2 Focus sul lavoro subordinato.....	20
4.2.1 La qualifica	20
4.2.2 Tipologia contrattuale e orario di lavoro	22
4.2.3 Il reddito percepito.....	28
4.3 Focus sul lavoro autonomo e lavoro precario	31
4.4 Condizioni economiche, incertezze e scelte di vita.....	33
4.5 La qualità del lavoro – le percezioni dei rispondenti	36
4.5.1 Visione ideale del lavoro	36
4.5.2 Le condizioni reali.....	40
5. I disoccupati: aspettative e canali di ricerca	51
6. Problemi sul lavoro e rapporto col sindacato	58
7. Lavoro, rischio di povertà e welfare locale	68
7.1 Lavoro e rischio di povertà	68
7.2 Il welfare locale	70
8. Gli studenti: le prospettive per il futuro	75
9. Stati d'animo e prospettive.....	79
10. Conclusioni.....	82

Introduzione

a cura di Luana Rocchi, Camera del Lavoro Metropolitana di Bologna

Lo sforzo di questa ricerca, che abbiamo voluto realizzare per intercettare le reali condizioni in cui l'articolato mondo dei giovani e nello specifico degli under 40, esplode nella sua complessità e molteplicità di situazioni, è finalizzato a soddisfare dal nostro punto di vista di osservatori e soggetti interessati in campo, ben più di una curiosità professionale o di un impulso sociologico informativo e formativo, pur sempre importante e utile.

Gli obiettivi sono per noi molteplici, ma tutti riconducibili alla necessità di tentare di comprendere in profondità un universo sociale che avvertiamo spesso distante e di difficile interpretazione. I giovani, infatti, sono spesso i grandi assenti nei contesti nei quali ci si occupa di loro, anche a causa di taluni pregiudizi che ne propongono una immagine come disinformati, disinteressati o peggio come soggetti privi di sensibilità sociali e idealistiche.

Basti ricordare come l'ex Ministra Fornero con l'epiteto "choosy", indicava nei giovani in modo semplicistico, la causa e la diretta responsabilità della propria condizione di lavoro e di vita spesso precaria e priva di progettualità.

Lo scopo per noi è però anche quello di riuscire a mettere in moto azioni ed elaborazioni in grado di intercettare o meglio ricostruire un rapporto fiduciario, tra chi come la Cgil fa della rappresentanza del lavoro la propria mission e chi, come i giovani, pur non avendo vissuto direttamente epoche passate in cui la conquista dei diritti era prioritaria ad ogni altra prerogativa, si candidano a diventare sia la classe lavoratrice che la classe dirigente del futuro.

La ricerca propone quindi diversi livelli di profondità e di conseguente complessità di "lettura" della condizione di vita e di lavoro e dei percorsi culturali soggettivi.

Siamo pertanto partiti dal primo indispensabile approccio al bacino di riferimento con cui interloquire (circa duemila intervistati), attraverso la elaborazione di un questionario particolarmente dettagliato, che mettesse in condizione i soggetti di poter descrivere in modo estremamente preciso la propria condizione familiare – istruttiva – lavorativa.

Indagare cioè la "reale" condizione di lavoro, per chi è occupato in uno dei settori osservati: Industria – Servizi – Agricoltura, con l'obiettivo di focalizzare il grado di informazione e consapevolezza del proprio "posizionamento" nel mondo del lavoro, nonché le proprie aspettative di realizzazione professionale e di status.

Analoga riflessione va fatta ovviamente per chi vive la condizione della "disoccupazione" e si propone nella ricerca di un lavoro. Per entrambe le situazioni si è cercato di contestualizzare il rapporto tra i percorsi di studio, di medio – alto livello, che in gran parte caratterizzano il portato istruttivo del bacino di intervistati, (occupati e non), la possibilità di realizzare le proprie aspettative ed aspirazioni nel contesto in cui si vive e nel caso specifico la città Metropolitana di Bologna.

Avere un lavoro però può non essere sufficiente ed anzi innescare elementi di frustrazione, se si considera che ci si sta riferendo a giovani che nella stragrande maggioranza anagrafica, si collocano

sotto i 35 anni ed in molti casi sotto i 25. Ciò è dovuto in particolare ad un fattore dirompente e negativamente diffuso che è il reddito e i bassi salari.

I due terzi delle persone coinvolte, che godono di un rapporto di lavoro sia a termine che a tempo determinato, hanno salari che si collocano tra i 1000 e i 1500 euro. Di questi un terzo tra i 500 e i 1000 euro. Un reddito da salario, non sufficiente per assicurare una sopravvivenza dignitosa.

La situazione non migliora più di tanto nell'ambito del lavoro autonomo in cui il 70% possiede redditi annui che vanno da 3.000 a 15.000 euro lordi annui e nel 12% di essi sono al di sotto di 3.000.

I bassi redditi ed i bassi salari determinano un rischio concreto di caduta nella povertà che spesso si accompagna a percorsi già di difficile inserimento sociale, aggravando e talvolta determinando l'insolubilità dei problemi, che sfocia in processi frustranti e tendenti ad una forma di autismo collettivo.

In tal modo si sono aggravate le disuguaglianze nel tessuto sociale, tra le classi, tra le Regioni che hanno legiferato diversamente in ogni singolo territorio a volte con logiche di autonomismo, aggravando e producendo ulteriori disuguaglianze che la Pandemia oggi ha peraltro svelato così prepotentemente.

In questo contesto così delineato e sommariamente descritto, rinviando gli approfondimenti alla ricerca, emerge un altro elemento di fondamentale importanza, che risponde ad uno degli obiettivi assunti dal lavoro: il rapporto con il sindacato.

Il livello di conoscenza e "fruizione" del sindacato che si rileva dalla indagine e soprattutto quale percezione si ha del sindacato rispetto alla propria condizione e percorso di consolidamento nel lavoro, propone una visione solo parzialmente veritiera di alcune caratteristiche che la nostra organizzazione ed in generale il sindacato ha, come ad esempio la marcata presenza di pensionati o la tutela rivolta alle persone che lavorano piuttosto che la produzione di Contratti Nazionali.

Resta tuttavia una tendenza di immagine di una struttura "parziale" ovvero rappresentativa di una "parzialità" di interessi, lontana dalla condizione dei giovani e delle tipicità di problemi che i giovani denunciano.

L'opinione sul sindacato si configura come complessivamente positiva, ma viziata da una evidente insufficienza di conoscenza ed ancor di più da una visione tendenzialmente utilitaristica dei "servizi" che esso produce e mette a disposizione dell'"utenza".

Non emerge l'aspetto sociale-valoriale né quello politico storico di una organizzazione che da oltre un secolo si fa rappresentante di lotta contro le disuguaglianze e lo sfruttamento, vicina alle classi più deboli del processo, a partire dai disoccupati, ma anche in grado di rappresentare gli ambiti strategici dei sistemi lavorativi, siano essi aziende o struttura di pubblico servizio e utilità.

Noi siamo l'organizzazione che a settembre 2016 ha depositato in Parlamento la proposta di legge popolare "Carta dei diritti universali del lavoro. Nuovo statuto di tutte le lavoratrici e di tutti i lavoratori, con l'obiettivo di ridare universalità ed omogeneità al valore del lavoro ed alle condizioni di chi lo vive, per superare le disuguaglianze che proprio nell'universo giovanile trovano maggiore impatto e terreno fertile.

Dalla ricerca emerge invece il bisogno impellente, rivolto al sindacato ed in particolare alla Cgil, di elaborare una nuova progettualità portatrice di nuove sinergie e nuovi messaggi senza tralasciare nulla della storia di un movimento che in ogni epoca ha saputo leggere e interpretare il bisogno sociale e l'insostituibile centralità del lavoro come mezzo di emancipazione e superamento dei disequilibri tra le persone ed ancor di più tra i giovani e le nuove generazioni.

Questo lavoro ci mette di fronte a limiti e le difficoltà da cui dobbiamo ripartire per costruire nuove condizioni e nuovi modelli di interazione con un mondo che sembra lontano dalla tradizione ma che in realtà ne è parte integrante. Occorre che il sindacato in genere e la Cgil in particolare investano in politiche formative giovanili ed in percorsi di esperienza diretta, aprendo a nuovi ed inediti protagonismi, gli spazi della partecipazione.

1. Obiettivi del progetto e metodologia

L'attuale pandemia da Covid-19 ha generato significative ripercussioni di natura economica, occupazionale e sociale. Sebbene sia ancora prematuro stimarne appieno gli effetti, i dati relativi al 2020 mostrano già importanti contraccolpi, soprattutto sulle fasce sociali maggiormente fragili. È opportuno ricordare che la crisi economica derivante dalla pandemia impatta un sistema socio-economico diseguale, caratterizzato da squilibri di lunga data. Tra questi vi è sicuramente la cosiddetta "questione giovanile" ovvero la strutturale difficoltà che gli *Under 40* incontrano sul mercato del lavoro e nel processo di ricerca di un'autonomia economica e realizzazione dei propri progetti di vita, difficoltà ulteriormente esacerbate dalla crisi attuale. Se indubbiamente queste problematiche sono maggiori nei contesti territoriali più deboli, non esiste area in Italia che ne sia del tutto priva, testimoniando come le criticità occupazionali giovanili siano di natura strutturale. Al contempo, di fronte a tale quadro, il sindacato mostra difficoltà nel riuscire a rappresentare le istanze di questa fascia di popolazione e di conseguenza a difenderne appieno i diritti.

Il presente progetto di ricerca, focalizzandosi sull'area metropolitana di Bologna, ha indagato le caratteristiche occupazionali, le condizioni di vita ed aspettative e il rapporto con il sindacato dei giovani con età compresa tra i 19 e i 40 anni. Rispetto alle possibili condizioni occupazionali è stato adottato un approccio ampio e inclusivo, nella ricerca sono stati posti sotto osservazione infatti gli occupati, i disoccupati, gli inattivi sul mercato del lavoro, e, tra questi, gli studenti.

Per quanto riguarda i giovani *Under 40* che risultano occupati ci si è posti l'obiettivo di comprendere le caratteristiche del loro lavoro, sia rispetto agli elementi di natura contrattuale e reddituale che alla coerenza con le aspettative personali e il percorso di studi. Per quanto riguarda invece coloro che sono in stato di disoccupazione, si è cercato di tracciarne le caratteristiche socio-anagrafiche e individuare le cause e la tipologia dello stato di disoccupazione. Nell'impostazione iniziale del progetto di ricerca sono state previste domande finalizzate all'esplorazione dello stato di inattività sul mercato del lavoro, tuttavia il basso numero di rispondenti inattivi non studenti non ha consentito l'elaborazione di questa area del mercato del lavoro bolognese.

Inoltre, si è cercato di comprendere se e in quale misura il sindacato rappresenti per questa fascia d'età un punto di riferimento per la difesa dei propri diritti sul lavoro e/o come aiuto nella ricerca di un'occupazione e se e come potrebbe potenziare la sua azione in tal senso.

Oltre agli aspetti sopra riportati, la ricerca ha raccolto elementi utili relativi all'esplorazione del lavoro povero, dell'utilizzo di misure di welfare locale e, più in generale, in relazione alle aspettative e stati d'animo, tema particolarmente rilevante nel contesto della pandemia. Il fine ultimo dell'analisi è stato quello di comprendere, nell'ambito territoriale della città metropolitana di Bologna, l'attuale relazione dei giovani rispetto al lavoro e al sindacato, per permettere a quest'ultimo di rafforzare la propria capacità di azione e tutela nei loro confronti.

La ricerca è stata condotta per mezzo di un'analisi quantitativa tramite la somministrazione di un questionario auto-compilato online. Il questionario è stato divulgato tra gennaio e marzo 2021 attraverso i siti internet di Cgil, Ires Emilia-Romagna, relativi canali social ed invio diretto dell'invito alla compilazione ad una quota di iscritti alla Cgil di Bologna. Per una maggiore divulgazione del questionario e favorirne un'ampia compilazione, che garantisse un corretto bilanciamento dei partecipanti rispetto alle variabili socio-anagrafiche di maggiore rilievo, è stata avviata una

collaborazione tra la CdLM di Bologna e realtà ed istituzioni territoriali che si occupano di politiche giovanili. Il numero totale dei rispondenti al questionario è stato pari a 2.230, dei quali 1.910 appartenenti alla fascia di età tra i 19 e i 40 anni e domiciliato stabilmente in un comune della città metropolitana di Bologna.

Il report è organizzato come segue: al Capitolo 2 si riportano alcuni dati relativi alla popolazione e condizione occupazionale degli *Under 40* nell'area metropolitana di Bologna, con specifico riferimento al contesto economico durante il quale è stata svolta la rilevazione; al Capitolo 3 si descrive il campione raccolto, confrontandolo con l'universo di riferimento; al Capitolo 4 si illustrano i risultati relativi ai giovani *Under 40* occupati, al Capitolo 5 quelli relativi ai disoccupati, al Capitolo 6 vengono presentati i principali problemi incontrati sul lavoro e il rapporto con il sindacato; Il Capitolo 7 offre un approfondimento sul lavoro povero e sul welfare locale utilizzato. Il Capitolo 8 illustra alcuni aspetti relativi alla condizione di studente, in particolare rispetto alle aspettative sul lavoro che si cercherà al termine degli studi, il Capitolo 9 presenta una fotografia sugli stati d'animo e prospettive per il futuro e il Capitolo 10 offre infine alcune riflessioni conclusive.

2. Gli *Under 40* a Bologna, una fotografia statistica

Nella città metropolitana di Bologna sono presenti in totale 214.836 persone con età compresa tra i 19 e i 40 anni, ovvero la fascia di età oggetto della presente analisi, di questi il 50,6% sono maschi e il restante 49,4% sono femmine.

Tabella 1 - Popolazione residente nella CM di Bologna per fascia di età, residenti totali e stranieri

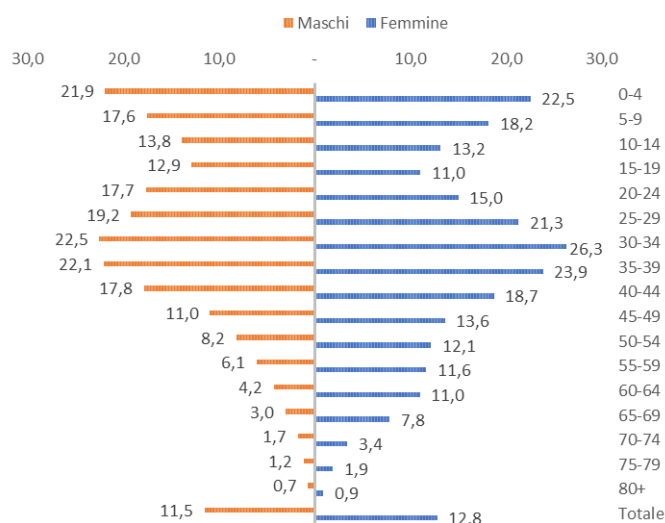
ETA'	TOTALE RESIDENTI			RESIDENTI STRANIERI		
	2019			2019		
	MF	M	F	MF	M	F
0-4	38.955	19.965	18.990	8.651	4.372	4.279
5-9	43.910	22.516	21.394	7.838	3.953	3.885
10-14	46.069	23.768	22.301	6.225	3.291	2.934
15-19	44.487	23.165	21.322	5.330	2.978	2.352
20-24	44.461	23.279	21.182	7.292	4.110	3.182
25-29	50.481	25.683	24.798	10.218	4.932	5.286
30-34	56.750	28.244	28.506	13.847	6.357	7.490
35-39	63.144	31.569	31.575	14.498	6.963	7.535
40-44	73.733	36.507	37.226	13.478	6.503	6.975
45-49	84.358	41.755	42.603	10.371	4.575	5.796
50-54	83.399	40.735	42.664	8.510	3.337	5.173
55-59	75.942	36.677	39.265	6.811	2.239	4.572
60-64	65.182	31.039	34.143	5.059	1.311	3.748
65-69	56.634	26.317	30.317	3.160	796	2.364
70-74	57.149	26.370	30.779	1.497	451	1.046
75-79	47.910	21.390	26.520	749	251	498
80+	87.311	33.175	54.136	689	228	461
Totale	1.019.875	492.154	527.721	124.223	56.647	67.576

Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Regione Emilia-Romagna

Come mostra il grafico successivo, nella fascia di età di nostro interesse la componente straniera assume un peso di particolare rilievo, pari al 21% sul totale dei residenti di questa età. Questa quota percentuale, relativa all'intera fascia 19-40 anni, raggiunge un picco per i 30-34enni dove i residenti stranieri sfiorano un quarto della popolazione bolognese (24%). Altrettanto significativa è la classe successiva, ovvero 35-39 anni, dove la quota di residenti stranieri è pari al 23%.

La quota delle donne e degli uomini stranieri sul totale dei residenti è abbastanza simmetrica, con alcune eccezioni: nella classe di età tra i 20 e 24 anni si assiste ad una leggera prevalenza della componente straniera maschile sul totale della popolazione mentre nelle classi successive sono le donne straniere rispetto agli uomini ad avere una maggiore preponderanza rispetto alla popolazione residente complessiva. Significativo è il caso della fascia di età tra i 30 e 34 anni dove le donne residenti straniere sul totale della popolazione femminile bolognese pesano oltre il 26% mentre gli uomini raggiungono quota 22,5%.

Figura 1 - Distribuzione stranieri in provincia di Bologna per genere e classe di età (incidenza % su totale residenti)



Fonte: elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Regione Emilia-Romagna

A seguito della pandemia da coronavirus, l'economia mondiale sta sperimentando la più intensa recessione dell'ultimo secolo ed è in questo contesto che è stata realizzata la rilevazione oggetto del presente rapporto. E' importante, alla luce della gravità dell'impatto, richiamare alcuni dati poiché anche nella città metropolitana (CM) di Bologna la crisi sanitaria ha dispiegato i suoi effetti. Dopo l'incremento del valore aggiunto nel 2019 dell'1,2% infatti, nel 2020 secondo le stime questo è crollato del 9,5%, in linea con il dato regionale (-9,2%). L'impatto negativo è stato registrato in tutti i settori ad esclusione di quello agricolo che ha invece sperimentato una netta ripresa rispetto all'anno precedente (+5,5%), mentre la manifattura fa segnare il tonfo maggiore con -13,9%, seguita dalle costruzioni (-8,4%) e dai servizi (-8,3%).¹

Il fermo delle diverse attività e di larga parte dei mercati si è riverberato in negativo sull'occupazione. Secondo la rilevazione dell'Istat, il numero degli occupati nella CM di Bologna nel 2020 è diminuito infatti di oltre 5.000 persone, passando dai quasi 477mila del 2019 a circa 472mila. Si tratta di una contrazione dell'1,1%, più contenuta rispetto al -2,1% registrato a livello regionale. In linea col dato regionale, sebbene con minore intensità, a Bologna la contrazione degli occupati è maggiore tra le donne (-1,6% Bologna, -3,2% Emilia-Romagna) che tra gli uomini (-0,6% Bologna, -1,2% Emilia-Romagna).

La contrazione occupazionale ha riguardato sia l'occupazione dipendente (-1,7% in regione, -0,7% a Bologna) che quella indipendente dove però questa seconda è stata decisamente più intensa (-3,4% in regione, -2,2% a Bologna). Indubbiamente la riduzione dell'occupazione indipendente nel corso del 2020 è stata alimentata dalla crisi sanitaria, tuttavia è da segnalare che sul lungo periodo, al netto di variazioni congiunturali circoscritte, essa presenta una tendenza alla contrazione.

È opportuno precisare che i dati Istat, di natura campionaria dunque soggetti a margini di errori, **paiono sottostimare la perdita di occupazione dipendente riportando una contrazione di occupati pari a -2.700 a fronte del dato Siler, di natura amministrativa, che riporta una perdita di -7,4 mila**

¹ Cfr. Ires Emilia-Romagna, "Osservatorio sull'Economia e il Lavoro nell'area Metropolitana di Bologna", https://ireser.it/wp-content/uploads/2021/05/OSS_BO_completo.pdf

posizioni lavorative dipendenti nei primi nove mesi del 2020, tutte concentrate nel lavoro a termine. La pesante contrazione del lavoro a termine sperimentata nel corso del 2020 e dovuta alla pandemia, si inserisce comunque in un contesto di medio periodo di riduzione dell'utilizzo di questa tipologia contrattuale, per effetto soprattutto del "Decreto Dignità".

Le forme di lavoro dipendente con contratto a termine e quelle indipendenti sono quindi quelle che hanno maggiormente risentito degli effetti della crisi, questo si è riflesso nei soggetti che nel mercato del lavoro sono maggiormente interessati da queste tipologie di lavoro ovvero le donne e i giovani. Se per le prime abbiamo riportato in precedenza il dato relativo alla contrazione occupazionale, per i secondi è possibile guardare a quanto avvenuto al tasso di occupazione dove sia in Emilia-Romagna che a Bologna questo si è ridotto, soprattutto per le classi di età più giovani. Come mostra la tabella successiva nella città metropolitana il tasso di occupazione ha perso circa 4 punti percentuali per i 18-29enni e ben 5 punti percentuali per i 25-34enni, mentre è rimasto sostanzialmente stabile per le classi d'età più mature.

Tabella 2 - Tasso di occupazione per classi di età

		ANNO												
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ER	15-24 anni	31,9	27,8	25,7	24,5	23,7	19,4	19,2	20,6	23,2	23,8	23,7	24,6	21,9
	18-29 anni	60,9	55,4	52,2	51,6	50,8	45,9	42,5	43,9	47,9	47,5	48,4	50,5	47,3
	15-29 anni	50,6	46,0	43,0	42,4	41,6	37,3	34,5	35,6	38,8	38,3	39,1	40,8	38,2
	25-34 anni	83,8	80,7	77,7	78,7	77,8	75,7	71,9	71,2	73,2	72,6	74,6	75,5	73,7
	35-44 anni	87,6	87,0	87,5	86,8	85,5	83,1	82,9	83,5	84,0	84,4	85,1	85,6	84,3
	45-54 anni	86,5	83,8	83,1	84,0	83,1	81,6	80,9	81,2	83,3	84,0	84,6	85,9	84,6
	55-64 anni	38,7	39,3	39,0	42,1	44,9	48,7	53,8	55,0	57,4	58,0	61,2	62,5	62,2
	20-64 anni	74,2	72,5	71,5	72,1	71,8	70,6	70,7	71,2	73,0	73,3	74,4	75,4	73,8
	15-64 anni	70,2	68,4	67,3	67,8	67,5	66,2	66,3	66,7	68,4	68,6	69,6	70,4	68,8
	15 anni e più	53,2	51,9	50,9	51,4	51,0	50,1	50,1	50,2	51,5	51,6	52,3	52,9	51,7
Bologna	15-24 anni	33,1	21,6	21,6	21,4	21,3	14,2	16,1	21,6	27,9	25,7	24,5	21,7	18,7
	18-29 anni	65,5	52,0	49,4	48,8	50,0	42,7	41,1	43,0	48,9	47,0	48,3	48,2	44,3
	15-29 anni	54,3	44,0	40,6	40,5	40,8	34,7	33,2	34,7	39,8	37,8	39,3	38,9	35,8
	25-34 anni	87,5	84,0	80,1	81,8	79,9	79,5	75,8	73,1	71,8	72,9	76,3	78,5	73,6
	35-44 anni	89,8	90,3	89,8	88,2	87,9	86,2	87,0	86,5	88,9	87,3	86,9	88,2	87,6
	45-54 anni	89,8	86,2	88,8	86,4	84,0	83,6	83,8	82,2	86,1	87,5	87,7	90,2	90,5
	55-64 anni	36,7	37,7	37,6	43,9	44,7	50,7	57,9	58,3	62,2	63,4	65,2	64,0	65,3
	20-64 anni	75,8	73,8	73,2	73,6	72,8	72,5	73,8	73,7	76,0	76,5	77,0	78,3	76,6
	15-64 anni	72,0	69,8	69,1	69,5	68,6	68,0	69,3	69,2	71,8	71,8	72,4	72,9	71,5
	15 anni e più	53,4	51,8	51,5	52,0	50,9	51,0	51,5	51,2	53,6	53,3	53,4	54,4	53,6

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Istat.

Un ulteriore aspetto che merita di essere richiamato è che alla perdita occupazionale non è corrisposto un pari incremento della disoccupazione, considerando il totale della popolazione in età lavorativa, a causa del fatto che l'emergenza sanitaria ha reso il contesto complessivo altamente sfavorevole per coloro che, dopo aver perso il proprio lavoro, desideravano mettersi alla ricerca di una nuova occupazione. Come risultato di questa dinamica la perdita di occupazione anziché trasferirsi nell'incremento della disoccupazione, si è tradotta in inattività. **Tuttavia tra la popolazione più giovane dell'area bolognese si registra una tendenza diversa: sia per i 15-24enni che per i 25-34enni il tasso di disoccupazione è aumentato (di circa 2 punti per entrambi) mostrando che il contesto bolognese è stato probabilmente meno disincentivante di altri, a livello regionale e nazionale.**

Tabella 3 - Tasso di disoccupazione per classi di età

		ANNO												
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Emilia-Romagna	15-24 anni	11,0	17,8	22,2	21,8	26,7	33,6	34,9	29,5	22,0	21,3	17,8	18,5	21,3
	25-34 anni	3,7	5,4	7,9	6,9	8,6	10,9	10,9	11,4	9,9	10,0	8,2	8,8	8,8
	15-74 anni	3,2	4,7	5,6	5,2	7,0	8,4	8,4	7,8	7,0	6,6	5,9	5,6	5,7
	15 anni e più	3,2	4,7	5,6	5,2	7,0	8,4	8,3	7,7	6,9	6,5	5,9	5,5	5,7
Bologna	15-24 anni	4,6	12,7	28,6	22,8	30,1	46,3	39,3	31,0	13,2	13,3	14,2	18,8	22,4
	25-34 anni	2,2	4,0	7,1	5,4	7,9	9,3	8,5	9,9	7,7	9,5	8,3	5,8	7,6
	15-74 anni	2,2	3,4	4,9	4,7	6,9	8,2	7,1	7,3	5,5	5,2	5,7	4,5	4,4
	15 anni e più	2,2	3,4	4,9	4,7	6,8	8,2	7,0	7,2	5,4	5,1	5,6	4,4	4,4

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-romagna su dati Istat.

La copiosa perdita di occupati, come abbiamo visto, tra i più giovani si è trasferita in incremento di disoccupati ma anche, come mostra la tabella successiva, nell'incremento delle persone inattive ovvero che non lavorano e non cercano lavoro. Nell'area metropolitana di Bologna queste persone sono aumentate considerevolmente, del 6,7% nel 2020, dopo un anno dove già se ne era registrato un incremento del 2,4%. Guardando alle classi di età più giovani si assiste ad un incremento del tasso di inattività: di 2 punti percentuali per i 18-29enni, di oltre 3 punti percentuali per i 25-34enni, di 1 punto per i 35-44enni.

Tabella 4 - Tasso di inattività per classi di età

		ANNO												
		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Emilia-Romagna	15-24 anni	64,2	66,2	67,0	68,7	67,6	70,8	70,5	70,8	70,2	69,8	71,2	69,8	72,2
	18-29 anni	34,8	37,5	39,0	40,6	38,6	41,5	44,6	44,4	42,8	43,3	44,0	41,9	44,1
	15-29 anni	45,6	48,0	49,5	50,9	49,6	52,1	54,8	54,7	53,4	54,2	54,7	52,9	54,9
	25-34 anni	13,0	14,6	15,6	15,5	14,9	15,0	19,3	19,7	18,7	19,4	18,8	17,3	19,2
	35-44 anni	9,7	9,2	8,8	9,7	9,6	10,6	11,0	11,5	10,3	10,9	10,6	10,7	11,5
	45-54 anni	12,0	13,4	13,9	12,9	12,5	13,2	13,9	13,7	12,2	11,7	11,2	10,2	12,1
	55-64 anni	60,6	59,7	59,7	56,7	53,0	49,1	43,7	42,3	40,1	39,5	36,3	35,5	35,4
	15-64 anni	27,5	28,1	28,6	28,4	27,3	27,6	27,6	27,6	26,4	26,5	26,0	25,4	27,0
	15 anni e più	45,0	45,5	46,0	45,8	45,2	45,3	45,4	45,6	44,7	44,8	44,4	44,0	45,2
Bologna	15-24 anni	65,3	75,2	69,7	72,3	69,5	73,6	73,5	68,7	67,9	70,4	71,4	73,3	75,9
	18-29 anni	32,4	43,0	40,5	44,6	39,8	43,1	45,9	43,5	44,0	44,4	43,8	45,3	47,4
	15-29 anni	43,8	51,9	51,1	53,6	50,7	53,5	56,2	54,0	54,1	55,3	54,1	55,9	57,5
	25-34 anni	10,5	12,5	13,7	13,5	13,2	12,3	17,1	18,8	22,2	19,4	16,8	16,7	20,3
	35-44 anni	7,9	7,2	6,7	8,8	7,1	7,1	8,0	8,8	6,6	8,8	9,2	9,1	10,2
	45-54 anni	9,1	11,3	9,2	10,1	11,4	11,4	11,9	12,4	9,7	9,0	7,4	6,9	7,4
	55-64 anni	62,3	61,1	62,0	54,9	53,4	47,6	39,7	39,8	35,4	35,3	32,4	33,6	32,3
	15-64 anni	26,3	27,7	27,3	27,0	26,3	25,8	25,3	25,3	23,9	24,3	23,2	23,7	25,1
	15 anni e più	45,4	46,4	45,8	45,4	45,3	44,4	44,6	44,8	43,4	43,8	43,4	43,0	44,0

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna su dati Istat.

In conclusione, prima di entrare nel dettaglio delle elaborazioni derivanti dall'indagine condotta, desideriamo completare la presente fotografia richiamando i risultati dell'indagine realizzata dall'Ufficio Statistica del Comune di Bologna e il Servizio Studi e Statistica della Città metropolitana di Bologna, in collaborazione con SWG, sugli effetti della pandemia sulla qualità della vita dei

bolognesi² che ha indagato, se pur in modalità differenti, aspetti che vengono toccati anche nella presente indagine ed illustrati al capitoli successivi.

Da quella indagine è emerso un quadro che conferma che l'impatto del Covid-19 sull'esperienza lavorativa è stato particolarmente forte, comportando trasformazioni non solo per chi ha perso il lavoro o lo stava cercando, ma anche di natura qualitativa per chi ha continuato a lavorare.

Ad esempio, per circa 3 lavoratori su 4 che hanno sperimentato il lavoro a distanza, questo si è trattato di una novità assoluta e tra le donne il lavoro esclusivamente da casa è stato la modalità prevalente. Al momento dell'indagine, realizzata nel mese di ottobre 2020, il 61% degli occupati lavorava in sede (dato che saliva al 64% per i giovani), il 30% circa manteneva forme di lavoro a distanza e l'8% complessivamente non lavorava. La preoccupazione di perdere il posto di lavoro ad ottobre 2020 coinvolgeva un lavoratore su 10, a fronte di un dato nazionale pari a circa il 50%. L'opzione di emigrare all'estero è emersa come concreta per il 10% dei rispondenti.

² <https://www.cittametropolitana.bo.it/portale/Engine/RAServeFile.php/f/indagine-impatto-covid19sintesi.pdf>

3. La descrizione del campione

A fronte di un totale di 2.230 partecipanti all'indagine, il numero dei rispondenti appartenenti alla fascia di età tra i 19 e i 40 anni e domiciliato stabilmente in un comune della città metropolitana di Bologna, ovvero il campione di nostro interesse, è stato pari a 1.910. Tra questi 235 (pari al 12,3% dei rispondenti) ha tra i 19 e i 24 anni, il 50,6% tra i 25 e i 34 anni e il 37,1% tra i 35 e 40 anni.

Rispetto all'universo di riferimento la fascia di età centrale tra i 25 e 34 anni è perfettamente allineata alla quota che questa classe ricopre nella popolazione complessiva, mentre **rispetto alle altre due fasce di età il campione a risulta sbilanciato verso la classe più matura**. Se nel campione, infatti, i rispondenti più giovani pesano il 12%, nell'universo questi raggiungono quota 21% così come nel campione la fascia di età tra i 35 e 40 anni raggiunge il 37% a fronte della sua quota nella popolazione complessiva dell'area metropolitana pari al 29%.

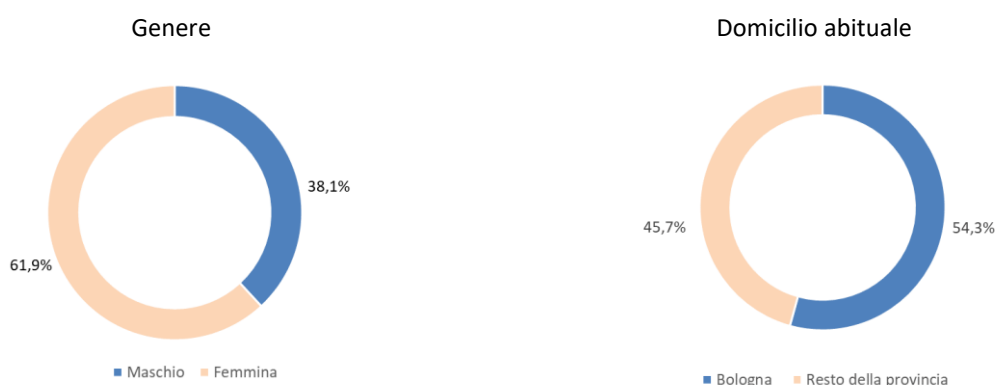
Tabella 5 - Fascia d'età dei rispondenti

		Frequenza	Percentuale valida	Percentuale cumulata
Fascia d'età	19-24 ANNI	235	12,3	12,3
	25-34 ANNI	966	50,6	62,9
	35-40 ANNI	709	37,1	100,0
	Totale	1.910	100,0	
Mancanti		320		
Totale		2.230		

Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Anche per quanto riguarda il genere dei rispondenti il campione si presenta leggermente sbilanciato rispetto all'universo: tra i rispondenti al questionario le donne sono state il 61,9% (a fronte del 49,4% dell'universo) e gli uomini il 38,1% (a fronte del 50,6%). Anche per quanto riguarda il domicilio abituale dei partecipanti all'indagine il campione si presenta leggermente disallineato rispetto all'universo. Il 54,3% dei rispondenti all'indagine vive abitualmente nel comune di Bologna (a fronte del 43% dell'universo) contro il 45,7% che vive nel resto dell'area metropolitana (a fronte del 57% dell'universo).

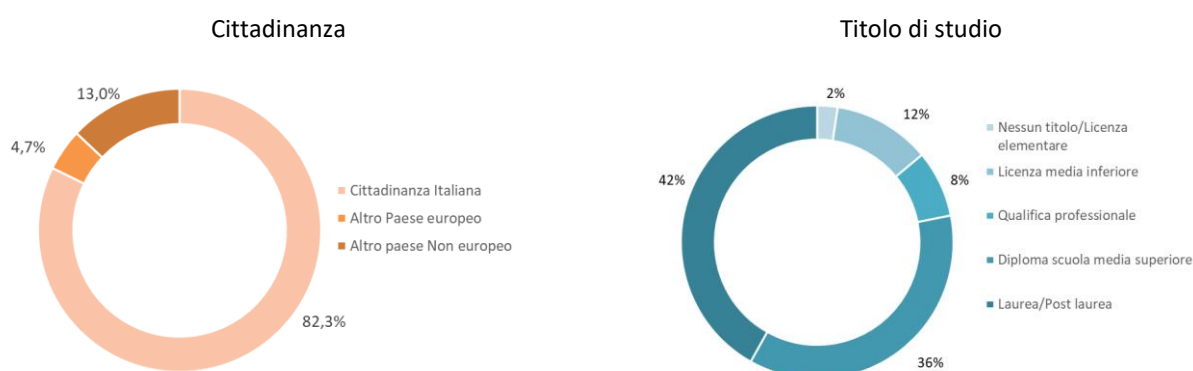
Figura 2 – Genere e domicilio abituale dei rispondenti



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Dal punto di vista della cittadinanza dei rispondenti oltre l'80% (82,3%) è cittadino italiano mentre il rimanente 17,7% è straniero, così composto: il 4,7% ha una cittadinanza di un Paese europeo e il 13% di un Paese extraeuropeo. Con una quota, quindi, vicina al 18% da questo punto di vista il campione risulta equilibrato rispetto all'universo nel quale, per la fascia di età in analisi, la popolazione straniera pesa per il 21%. Per quanto riguarda il titolo di studio i rispondenti all'indagine mostrano di avere livelli di istruzione piuttosto elevati: ben il 42% è in possesso di un diploma di Laurea o Post-Laurea, il 36% di un diploma di scuola media superiore, l'8% di una qualifica professionale, il 12% ha una licenza media inferiore e il 2% la licenza elementare. Se confrontati con il dato Istat relativo al titolo di studio della popolazione in età compresa tra i 20 e i 39 anni dell'area del Nord-Est del Paese, il campione dell'area bolognese risulta sbilanciato a favore dei laureati mentre i titoli compresi tra la licenza elementare e la qualifica professionale risultano equilibrati. Nel Nord-Est del Paese, infatti, i giovani con meno di 40 anni con Laurea o Post-Laurea sono il 27%, il 43% quelli con diploma di scuola superiore, il 10% quelli con qualifica professionale, il 19% quelli con scuola media e solo l'1% con licenza elementare.

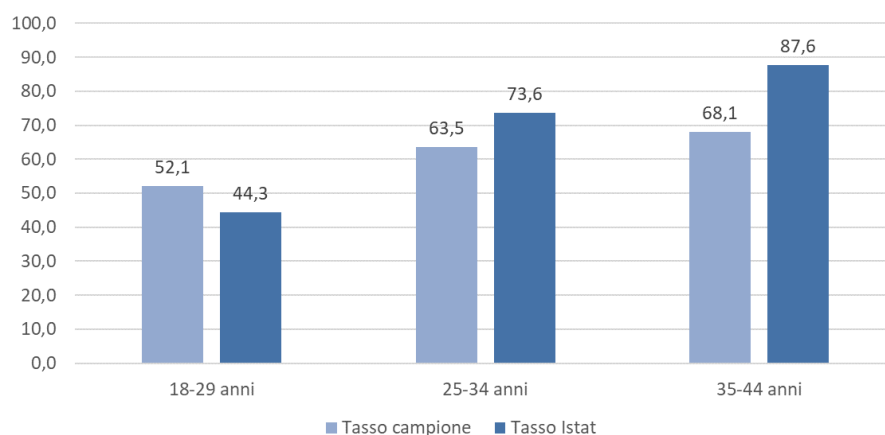
Figura 3 – Cittadinanza e titolo di studio dei rispondenti



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Concludiamo infine con la descrizione del campione dal punto di vista del profilo occupazionale. Gli occupati totali del nostro campione sono pari a 1.115, i disoccupati a 510 e gli inattivi 285. Tra questi ultimi, la quasi totalità (93%) sono studenti. Il grafico successivo confronta il tasso di occupazione dell'universo in base ai dati dell'indagine delle forze di lavoro dell'Istat con quello del campione. Le classi di età applicate al campione sono state modificate rispetto a quelle presentate in precedenza proprio per consentire un confronto con i dati dell'Istat. Come evidenzia la figura il tasso di occupazione del campione per la classe 18-29 anni è leggermente più elevata rispetto a quella dell'universo, mentre per le classi di età più mature la componente degli occupati è leggermente inferiore rispetto a quella nella popolazione di riferimento. Come sarà possibile comprendere meglio più avanti la ragione di questo disallineamento deriva dal sovradimensionamento della componente dei disoccupati. Questa, infatti, è nel mercato del lavoro bolognese decisamente più piccola rispetto a quella degli occupati, pertanto, al fine di avere un numero sufficiente di risposte da parte di chi è in cerca di occupazione, che consentisse una analisi approfondita tale componente, è stata volutamente sovradimensionata in fase di raccolta.

Figura 4 - Confronto tassi di occupazione Istat e campione della rilevazione

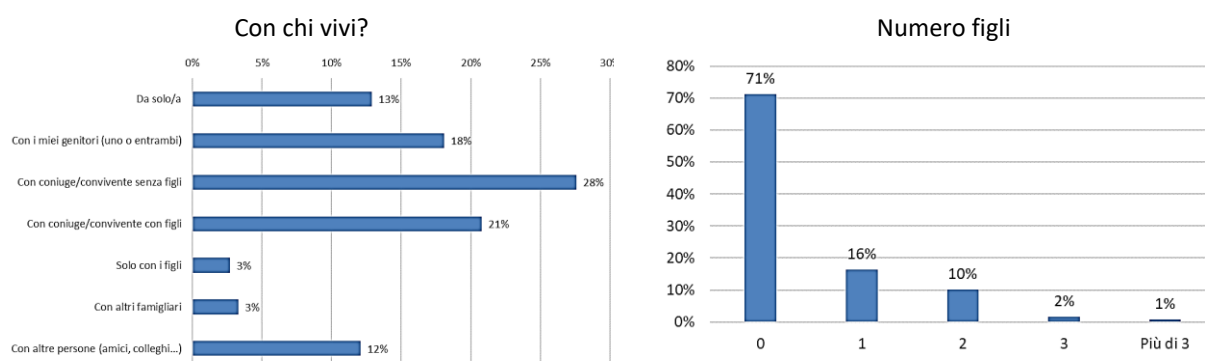


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Per quanto riguarda i disoccupati, poiché essi sono numericamente inferiori agli occupati sia nell'universo che nel campione, lo scorporo in classi d'età risulta poco idoneo e si presenta pertanto il confronto tra il tasso di occupazione complessivo per i nostri rispondenti (19-40 anni) e quanto disponibile da Istat per questa fascia di età. Nel campione il tasso di disoccupazione rilevato è pari al 31,4% a fronte del dato Istat che per questa classe di età lo indica vicino al 15%, più consistente tra i più giovani fino ai 24 anni e progressivamente calante al crescere dell'età. Come anticipato in precedenza la quota dei disoccupati tra i rispondenti è decisamente più elevata rispetto a quella presente nella popolazione, tuttavia questo ci permette di effettuare al Capitolo 5 un'analisi maggiormente articolata di questa area del mercato del lavoro. Se per le componenti degli occupati e dei disoccupati la rilevazione ha consentito di raccogliere un numero di risposte adeguato per un'analisi approfondita, per le persone inattive dal punto di vista lavorativo, esclusi gli studenti, pur essendo a queste aperta la rilevazione, non è stato raccolto un numero sufficiente di risposte per fornirne un'analisi.

Per quanto riguarda infine la composizione del nucleo familiare, la maggioranza dei rispondenti ha lasciato la casa genitoriale: solo il 18% infatti vive ancora con uno o entrambi i propri genitori. Mentre la maggior parte dei rispondenti ha già fatto il passo di transizione dalla casa genitoriale ad una vita autonoma, molto più contenuta invece la quota dei rispondenti che ha uno o più figli. Oltre il 70% infatti non ha figli, il 16% ne ha uno, il 10% ne ha due e un residuo 3% ne ha tre o più. Infine, l'ultimo dato che desideriamo mettere in luce è che l'8,6% del totale dei rispondenti vive con persone non autosufficienti.

Figura 5 – Nucleo familiare e numero dei figli



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Il campione analizzato nella presente ricerca non può definirsi rappresentativo da un punto di vista statistico, in particolare esso presenta alcuni disallineamenti rispetto all'universo dovuti soprattutto ad un peso superiore della componente femminile e a titoli di studio mediamente più elevati. Tuttavia, tali disallineamenti sono piuttosto contenuti e non compromettono in misura significativa l'interpretazione delle evidenze.

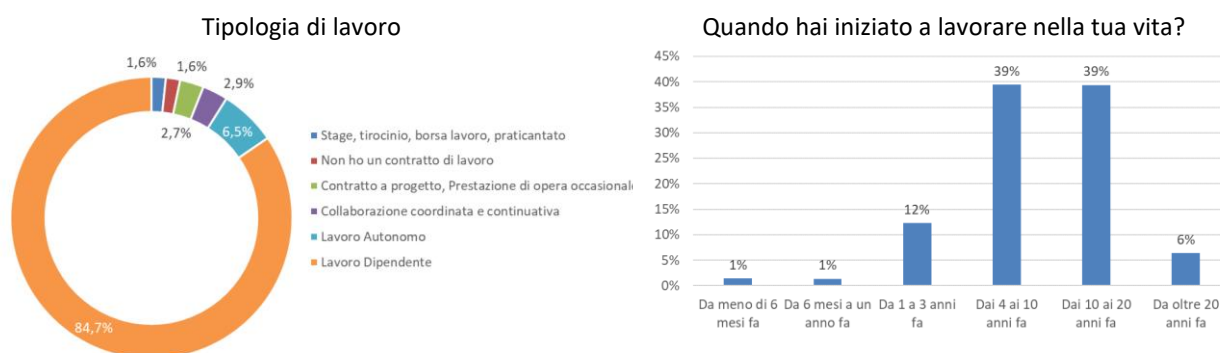
4. I giovani occupati: (in)stabilità contrattuale, reddito e visione del lavoro

4.1 Uno sguardo d'insieme

Guardando nell'insieme il campione dei rispondenti che risulta occupato, l'84,7% ha una forma di lavoro di tipo dipendente, il 6,5% è lavoratore autonomo e il rimanente 9% circa è distribuito tra diverse forme contrattuali come contratto a progetto, di prestazione occasionale, collaborazione coordinata e continuativa, e forme ibride di lavoro e formazione come stage, tirocini, borse lavoro, oltre ad una piccola componente che ha dichiarato di non avere un contratto di lavoro. **Una quota non trascurabile degli occupati, pari al 13,7%, al momento della rilevazione si trovava in uno stato di fermo lavorativo a causa della situazione di crisi dovuta alla pandemia.**

Dal punto di vista dell'anzianità lavorativa, questa risulta abbastanza elevata considerando la giovane età del campione: quasi il 40% degli occupati del campione nell'arco della propria vita ha già lavorato per un periodo compreso tra i 4 e 10 anni e un altro 40% ha un'anzianità lavorativa compresa tra i 10 e i 20 anni. In sostanza la stragrande maggioranza dei partecipanti all'indagine ha maturato già una buona esperienza occupazionale e pochissimi sul totale (2%) hanno iniziato a lavorare da meno di un anno. Questo è un aspetto importante quando più avanti verrà presa in esame la valutazione data alla propria occupazione poiché essa viene espressa da lavoratori mediamente consapevoli della propria relazione con l'occupazione attuale e il lavoro in generale.

Figura 6 - Tipologia di lavoro e inizio della vita lavorativa, quote %



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Dal punto di vista della fascia d'età, come mostra la tabella successiva, la metà dei rispondenti si colloca nella fascia centrale (tra i 25 e 34 anni), il 40% in quella più matura e il 7% nella fascia d'età più giovane, sotto i 24 anni. Com'è logico aspettarsi al crescere dell'età anagrafica cresce anche l'anzianità lavorativa dei rispondenti ma è interessante comunque notare che anche sotto ai 24 anni prevale la presenza di un periodo medio-lungo di esperienza lavorativa pregressa. In sostanza, i nostri rispondenti, anche quelli in età più giovane, si caratterizzano per aver già un trascorso lavorativo alle proprie spalle e pochissimi sono i casi che sono agli inizi della vita lavorativa.

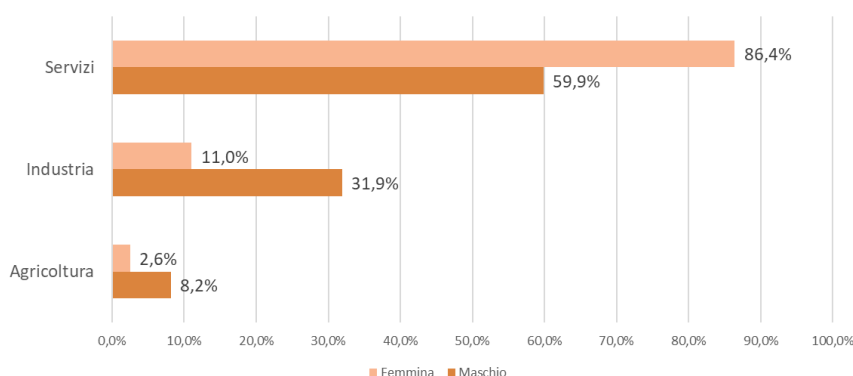
Tabella 6 - Da quando, considerando la tua vita, hai iniziato a lavorare?

	19-24 ANNI		25-34 ANNI		35-40 ANNI	
	N	%	N	%	N	%
Da meno di 6 mesi fa	5	6,6%	9	1,6%	1	0,2%
Da 6 mesi a un anno fa	4	5,3%	8	1,4%	2	0,5%
Da 1 a 3 anni fa	36	47,4%	90	15,7%	7	1,6%
Dai 4 ai 10 anni fa	30	39,5%	309	54,0%	89	20,3%
Dai 10 ai 20 anni fa	1	1,3%	152	26,6%	274	62,6%
Da oltre 20 anni fa	0	0,0%	4	0,7%	65	14,8%
Totale	76	100,0%	572	100,0%	438	100,0%

Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Dal punto di vista del settore produttivo nel quale gli occupati si collocano, la distribuzione del campione si presenta in linea con la struttura economica dell'area metropolitana di Bologna, dominata dal punto di vista occupazionale dall'ampio settore dei servizi, seguito dall'industria e dall'agricoltura. Non sorprende rilevare importanti differenze di genere nella distribuzione tra questi settori: l'86,4% delle donne partecipanti all'indagine è occupata nel settore dei servizi, a fronte del 59,9% della componente maschile, mentre solo l'11% di queste lavora nell'industria (contro il 31,9% degli uomini) e il 2,6% in agricoltura (contro 8,2% degli uomini).

Figura 7 – Settore lavorativo e genere, quote %

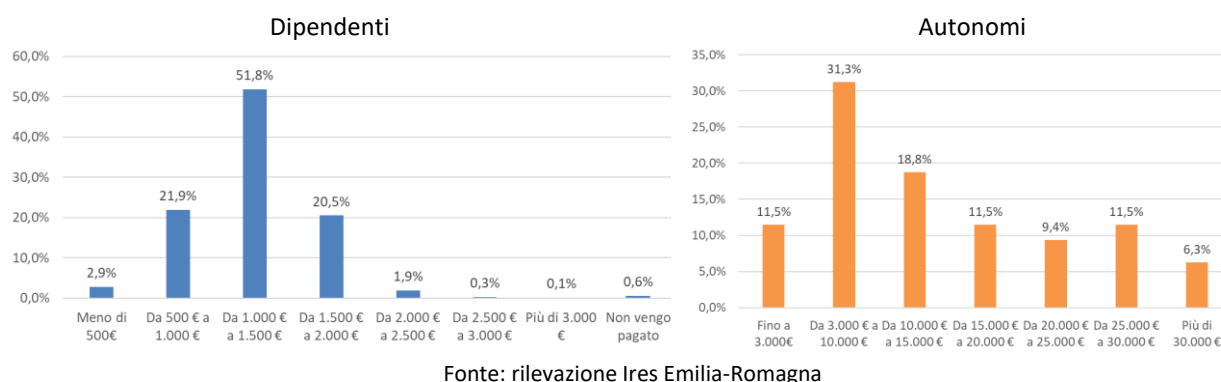


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Ultimo aspetto che desideriamo mettere in luce in un contesto di inquadramento generale degli occupati è la distribuzione dei rispondenti rispetto al reddito percepito dal proprio lavoro. Le figure successive illustrano tale distribuzione sia per i lavoratori dipendenti che per quelli autonomi. Per quanto concerne i primi la metà dei rispondenti percepisce un reddito netto compreso tra i 1.000€ e 1.500€ mensili, il 22% tra i 500 e 1.000€ mensili, il 20,5% tra i 1.500 i 2.000€.

Per quanto riguarda invece i lavoratori autonomi, essi presentano una condizione reddituale maggiormente distribuita e differenziata. Un terzo di essi ha percepito negli ultimi 3 anni un compenso annuale medio per il proprio lavoro compreso tra di 3.000€ e i 10.000€ lordi, il secondo gruppo più corposo (19%) tra i 10.000€ e 15.000€, seguiti da un 11,5% con fatturato tra i 15.000€ e i 20.000€. Fatta eccezione di un gruppo non trascurabile (11,5%) che ha percepito meno di 3.000€, i restanti 27% hanno superato i 20.000€. Vale la pena sottolineare che, a differenza del quesito posto ai lavoratori subordinati nel quale si faceva riferimento al reddito netto mensile, in questo caso si è trattato invece del reddito annuale lordo e, alla luce di questo, è degno di nota rilevare che solo 6% ha superato i 30.000€.

Figura 8 - Distribuzione per reddito, quote %



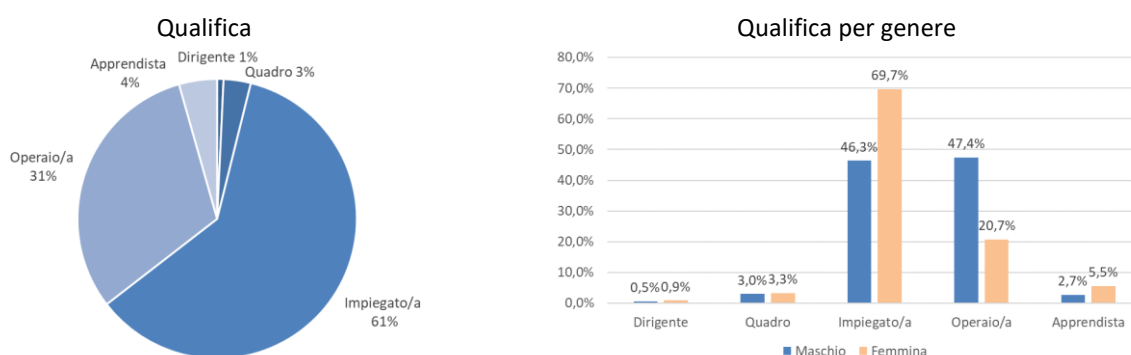
4.2 Focus sul lavoro subordinato

Nella presente sezione focalizziamo l'analisi sugli occupati dipendenti analizzando in particolare gli aspetti relativi alla qualifica, alla tipologia contrattuale, all'orario di lavoro e alla distribuzione reddituale dei rispondenti mettendo in luce le principali differenze esistenti all'interno di questo gruppo in base ad alcune caratteristiche anagrafiche.

4.2.1 La qualifica

In chiave descrittiva, la figura successiva mostra la qualifica dei quasi 1.000 occupati dipendenti che hanno partecipato all'indagine: oltre la metà di essi sono impiegati (61%), il 31% è qualificato come operaio, il 4% come apprendista e il restante 4% come quadro o dirigente. Incrociando la qualifica professionale con il genere dei rispondenti emerge che la stragrande maggioranza delle lavoratrici donne (69,7%) è qualificata come impiegata, a fronte del 20,7% qualificata come operaia. Da questo punto di vista la differenza di genere nella distribuzione è significativa: i lavoratori subordinati uomini si distribuiscono in modo decisamente più equilibrato dove circa la metà di essi sono impiegati e metà sono operai.

Figura 9 - Qualifica professionale sul totale dipendenti, dato complessivo e per genere

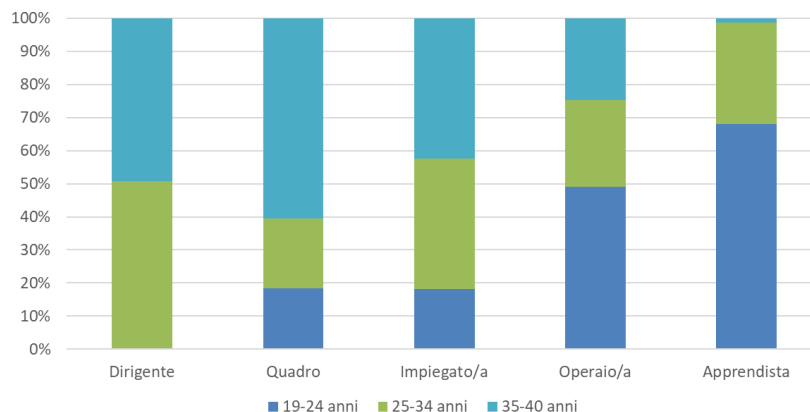


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Il grafico successivo illustra come tra gli apprendisti prevalgano i lavoratori più giovani, appartenenti alle prime due classi di età utilizzate nell'analisi, in linea con le regole per l'utilizzo

dell'apprendistato. La presenza dei lavoratori più giovani (19-24 anni) diminuisce al crescere della qualifica professionale.

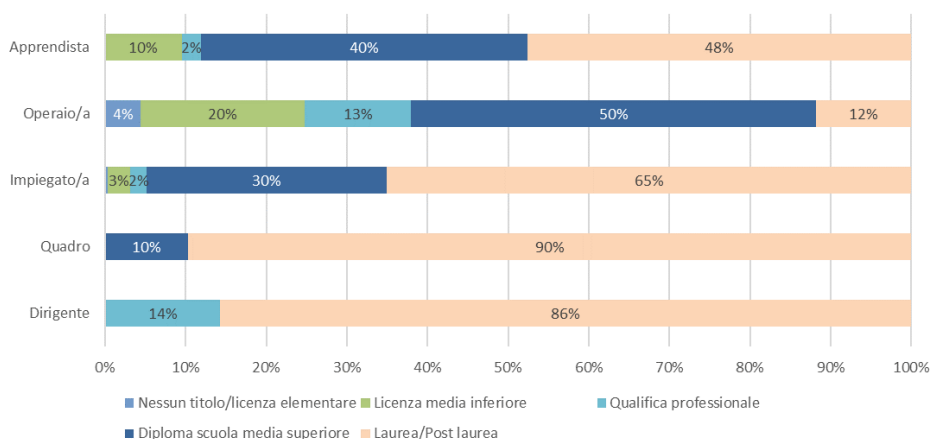
Figura 10 - Qualifica professionale per età



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Un elemento che ancora più dell'età influisce sulla qualifica professionale è indubbiamente il titolo di studio. Il grafico successivo mette in luce, in primo luogo, che tra gli apprendisti è rilevante la quota, pari circa alla metà, in possesso di un titolo di Laurea o post-Laurea. In generale è assolutamente preponderante la presenza del titolo di Laurea o post-Laurea tra i quadri (90%), i dirigenti (86%) e tra gli impiegati (65%). Il diploma di scuola media superiore è piuttosto diffuso tra gli impiegati (30%) e assolutamente preponderante fra gli operai (50%). Tra questi ultimi, tuttavia, oltre al diploma superiore, che prevale, si riscontra sostanzialmente la presenza di tutti i titoli di studio: il 20% possiede la licenza media inferiore, il 13% la qualifica professionale, ben il 12% la laurea ed infine il 4% possiede la sola licenza elementare.

Figura 11 – Titolo di studio per qualifica professionale

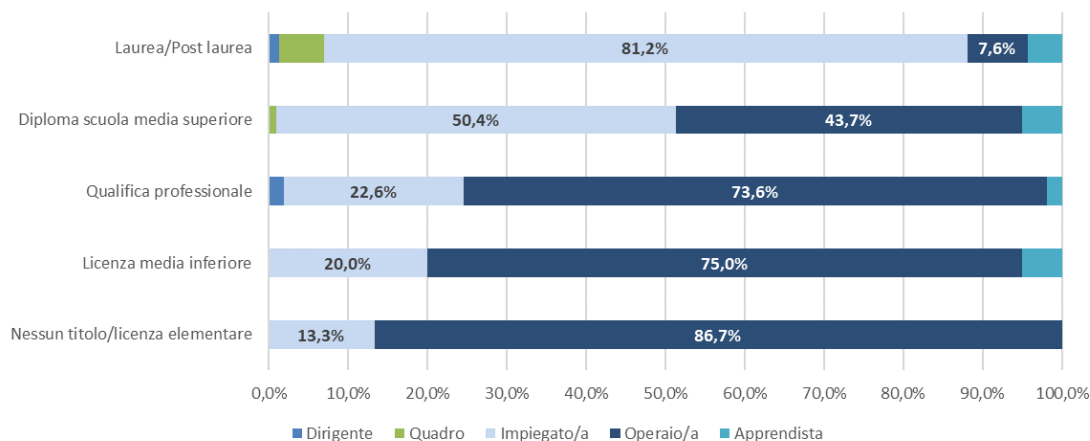


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Capovolgendo ora il punto di vista e ponendo l'attenzione non più sulla qualifica ma bensì sul titolo di studio, nel grafico seguente è possibile cogliere l'associazione tra il percorso di studi portato a termine e la qualifica professionale che si va a ricoprire. Emerge chiaramente che all'aumentare del titolo di studio si riduce progressivamente la presenza del lavoro operaio: se esso pesa, infatti, l'86,7% per coloro in possesso di nessun titolo o di licenza elementare, il 75% per

coloro con licenza media, il 73,6% per chi ha una qualifica professionale, esso si riduce al 43,7% per i diplomati di scuola superiore e al 7,6% per i laureati. Specularmente, se la quota di impiegati è molto contenuta tra coloro con titoli di studio inferiori alla qualifica professionale, essa diventa preponderante per coloro che sono in possesso di un diploma di scuola superiore e ancor di più di una Laurea.

Figura 12 – Qualifica professionale per titolo di studio

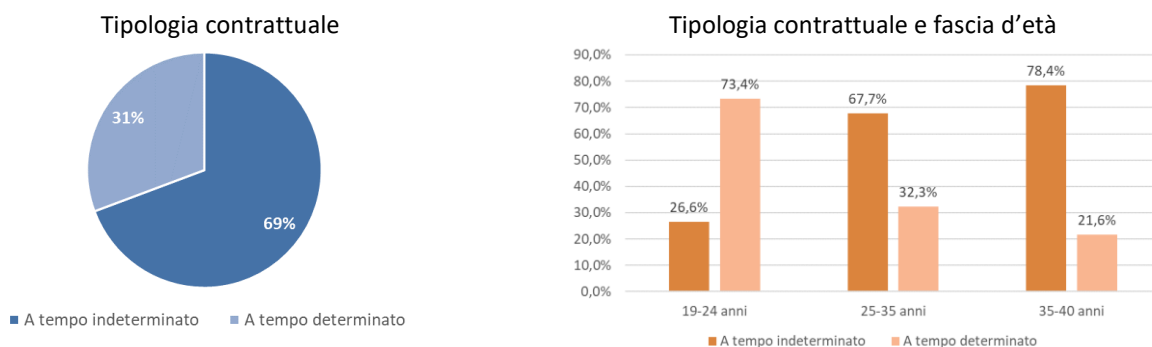


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

4.2.2 Tipologia contrattuale e orario di lavoro

Volgendo lo sguardo alla tipologia contrattuale del lavoro subordinato emerge che tra i rispondenti quasi il 70% ha un contratto a tempo indeterminato mentre restante 30% è a termine. Come emerge dal grafico successivo a destra che incrocia la tipologia contrattuale con la fascia di età, il contratto a tempo determinato risulta nettamente prevalente tra i più giovani con età compresa tra i 19 e i 24 anni mentre al crescere dell'età la quota di contratto a tempo indeterminato tende ad aumentare, fino a raggiungere il 78,4% dei lavoratori tra i 35 e i 40 anni.

Figura 13 - Tipologia contrattuale sul totale dipendenti, dato complessivo e per fascia d'età



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Se il contratto a tempo determinato è maggiormente presente tra gli occupati con meno di 24 anni, non si deve cadere nell'inganno che il suo utilizzo sia confinato tra i lavoratori più giovani e con poca esperienza. Come mostra la tabella successiva infatti, emerge certamente come l'incidenza del contratto a tempo determinato diminuisca al crescere dell'esperienza lavorativa maturata e di riflesso quindi anche dell'età anagrafica, tuttavia il contratto a termine è utilizzato

in oltre la metà dei casi tra chi ha iniziato a lavorare da uno a tre anni fa, pesa ancora quasi 1/3 tra coloro che hanno iniziato a lavorare dai quattro ai 10 anni fa e quasi un quarto tra chi ha un'anzianità lavorativa compresa tra i 10 e 20 anni. In sostanza quindi il contratto a tempo determinato rimane altamente pervasivo e attualmente molto utilizzato nonostante l'importante riduzione del suo utilizzo avvenuta già prima dell'evento pandemico, nel corso del 2019 in seguito alle limitazioni adesso applicate introdotte dal "Decreto dignità".

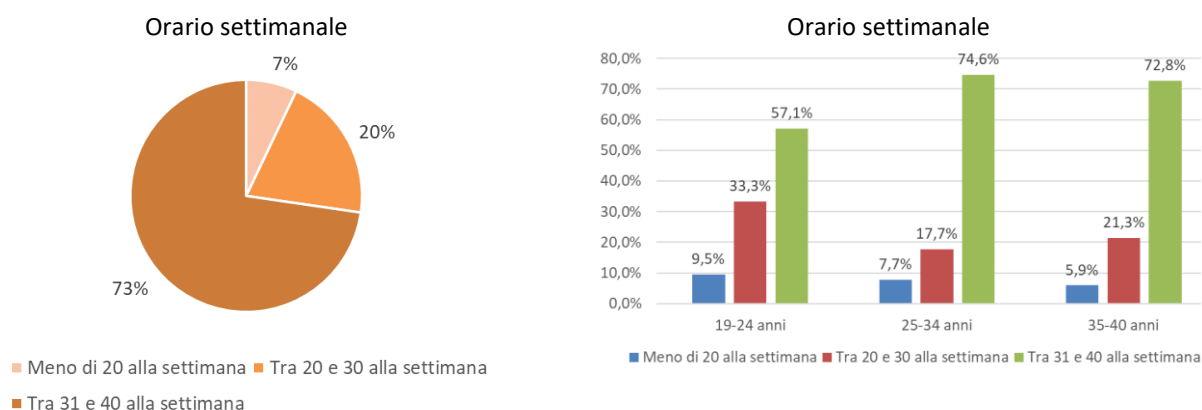
Tabella 7 - Da quando, considerando la tua vita, hai iniziato a lavorare?

	Da meno di 6 mesi fa		Da 6 mesi a un anno fa		Da 1 a 3 anni fa		Dai 4 ai 10 anni fa		Dai 10 ai 20 anni fa		Da oltre 20 anni fa	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
A tempo indeterminato	3	25,0%	3	27,3%	55	48,2%	265	70,5%	288	76,2%	49	77,8%
A tempo determinato	9	75,0%	8	72,7%	59	51,8%	111	29,5%	90	23,8%	14	22,2%
Totale	12	100,0%	11	100,0%	114	100,0%	376	100,0%	378	100,0%	63	100,0%

Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

La più accentuata precarietà che contraddistingue i 19-24enni dal punto di vista della tipologia contrattuale è riscontrabile anche rispetto all'orario settimanale previsto da contratto. Se sulla totalità dei lavoratori subordinati rispondenti all'indagine oltre un quarto (27%) ha un contratto part-time per meno di 30 ore settimanali, questa percentuale supera il 40% nella fascia di età 19-24 anni.

Figura 14 – Orario settimanale da contratto, totale e per fascia d'età



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

La tabella successiva ci consente di proporre alcune riflessioni su un fenomeno che dalle statistiche sulle forze di lavoro è ampiamente certificato ovvero quello del part-time involontario. Si tratta di lavoratrici e lavoratori con contratto a tempo parziale che vorrebbero lavorare di più. Questo desiderio è motivato dal fatto che il basso numero di ore lavorative settimanali produce livelli reddituali molto bassi, spesso insufficienti per una vita dignitosa. **I dati tratti dalla nostra rilevazione fotografano anche all'interno del nostro campione la presenza di questo fenomeno: tra le persone che hanno un contratto di lavoro inferiore alle 20 ore settimanali quasi il 70% dichiara che vorrebbe lavorare più ore, e tra coloro i quali che hanno un contratto con orario settimanale compreso tra le 20 e 30 ore oltre un terzo (35,6%) afferma di voler estendere il proprio orario lavorativo.**

Altrettanto interessante sono le risposte date dai lavoratori che hanno un contratto a tempo pieno o vicino al tempo pieno: quasi la metà di questi vorrebbero lavorare meno ore. Pare quindi delinearsi una sorta di posizione dicotomica tra i lavoratori part-time e full time dove per una quota consistente dei primi la preoccupazione principale pare essere quella del reddito e di conseguenza del desiderio di essere maggiormente impegnati in termini di orario lavorativo nel proprio impiego, mentre una quota altrettanto consistente di lavoratori a tempo pieno esprime il desiderio di avere a disposizione maggior tempo libero.

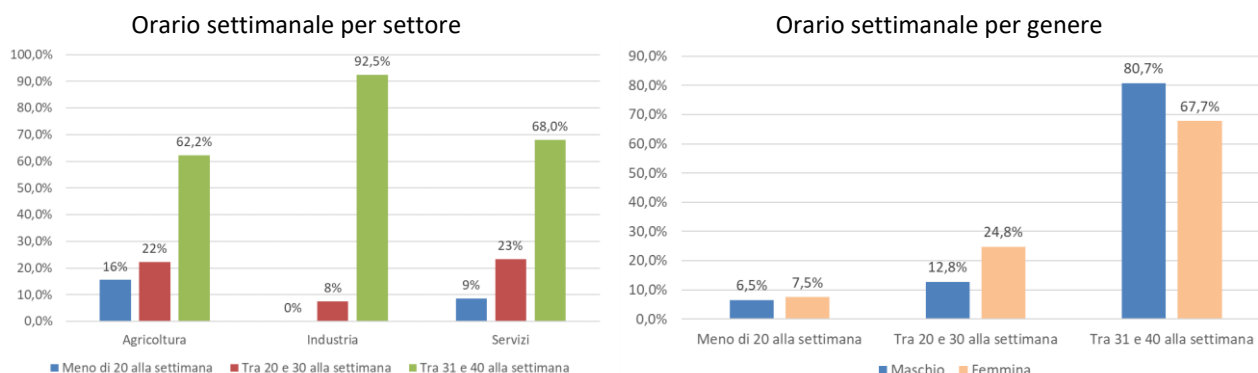
Tabella 8 - Rispetto a quanto previsto dal contratto, vorresti lavorare...

		Orario di lavoro previsto dal contratto					
		Meno di 20 ore alla settimana		Tra 20 e 30 ore alla settimana		Tra 31 e 40 ore alla settimana	
		N	%	N	%	N	%
In generale, vorresti lavorare:	Meno ore	1	1,6%	22	11,7%	326	48,0%
	Lo stesso numero di ore	18	28,6%	99	52,7%	319	47,0%
	Più ore	44	69,8%	67	35,6%	34	5,0%
	Totale	63	100,0%	188	100,0%	679	100,0%

Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Il contratto a tempo parziale ha un'evidente connotazione sia settoriale che di genere. I grafici successivi infatti mostrano come il contratto part-time sia soprattutto presente in agricoltura dove, considerando insieme quello fino a 20 ore a settimana e quello tra le 20 e le 30 ore a settimana, si arriva al 38% dei lavoratori dipendenti di questo settore. In seconda battuta il contratto part-time è molto diffuso anche nel settore dei servizi dove arriva ad interessare il 32% dei lavoratori subordinati del comparto. Nel settore industriale in sostanza la presenza del contratto a tempo parziale, soprattutto nella forma sotto al 20 ore a settimana, è quasi inesistente. **Questa distribuzione settoriale si riverbera nella lettura di genere dove vediamo come questo tipo di contratto sia maggiormente diffuso tra le lavoratrici donne.** Oltre il 30% delle le donne con contratto subordinato ha infatti un contratto part time con meno di 30 ore alla settimana, delle quali il 7,5% inferiori alle di venti ore settimanali.

Figura 15 – Orario settimanale da contratto per settore e per genere

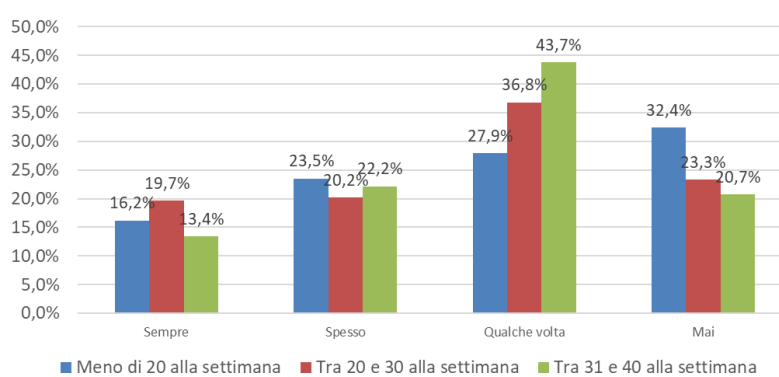


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Sempre in relazione all'orario di lavoro, nel questionario è stato anche indagato il tema del lavoro straordinario. Tra gli occupati dipendenti, è emerso che il 65% svolge almeno saltuariamente orario di lavoro straordinario. Di questi oltre la metà (52%) lo svolge qualche volta, il 28% spesso e il 20% sempre.

Come mostra il grafico seguente, non vi sono significative differenze nella frequenza dello svolgimento di straordinario in base all'orario settimanale previsto da contratto: in generale alla maggior parte delle persone che svolgono orario straordinario questo accade qualche volta e tra questi prevalgono i lavoratori con contratto vicino o pari al full time (31-40 ore). Tendenzialmente lo straordinario è meno praticato dai contratti a tempo parziale, in particolare da quelli con meno di 20 ore alla settimana.

Figura 16 - Svolgimento di orario straordinario per orario settimanale da contratto



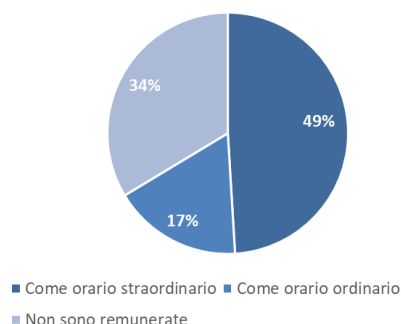
Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Tra tutti coloro i quali hanno risposto che svolgono almeno qualche volta svolgono orario straordinario è stata indagata la modalità della remunerazione. **I grafici successivi illustrano che solo per metà di tutti quelli che, almeno saltuariamente, svolgono lavoro straordinario esso viene effettivamente remunerato come tale: per il 17% è remunerato come ordinario e per ben un terzo del campione non è remunerato.**

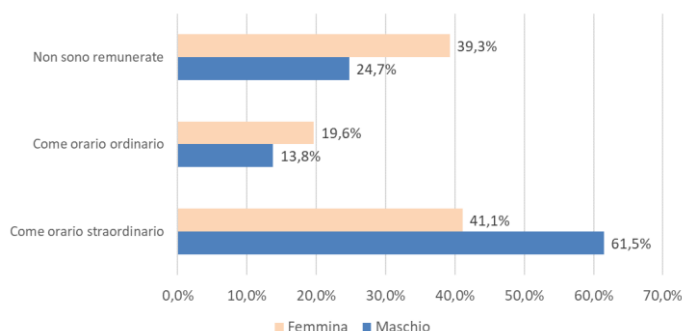
Un primo risultato significativo emerge nella lettura per genere: la mancata remunerazione dello straordinario è nettamente prevalente tra le donne rispetto che tra i colleghi e uomini. Se infatti sono il 39% le donne che svolgono orario straordinario senza che esso venga remunerato tra gli uomini tale quota è pari al 25%. In seconda battuta prevalgono le donne anche nel caso in cui lo straordinario viene remunerato ma come orario ordinario: in questo caso le donne in questa condizione sono pari a quasi il 20% del totale delle lavoratrici dipendenti che svolgono orario straordinario a fronte del 14% degli uomini. **Come risultato di ciò mentre il 61% dei dipendenti uomini ricevono la remunerazione dello straordinario come tale alle donne questo accade solo nel 41% dei casi.** Con le elaborazioni successive cercheremo di comprendere se vi siano degli aspetti strutturali del mercato del lavoro che causano queste importanti differenze di genere, certamente questo aspetto è di grande rilievo perché è evidente che questa asimmetria va a costituire uno dei canali che alimentano i differenziali salariali tra uomini e donne.

Figura 17 - Se svolgi orario straordinario, questo come viene remunerato?

Remunerazione ore di straordinario



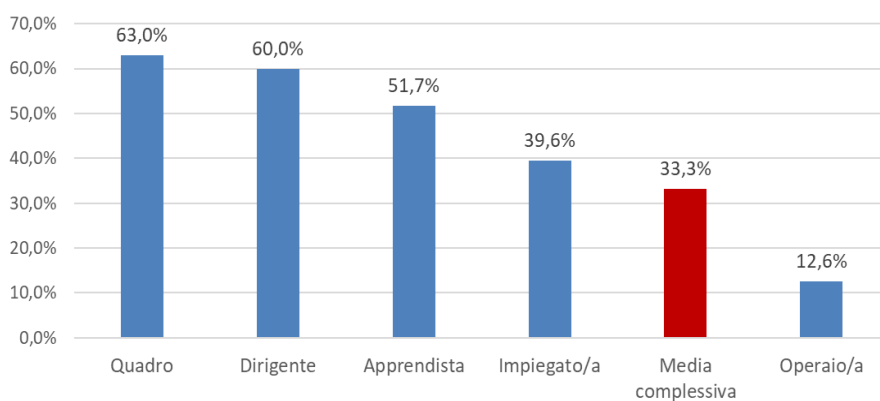
Remunerazione straordinario per genere



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Uno degli aspetti che sicuramente influiscono sulla mancata remunerazione dell'orario straordinario guardando al primo dei grafici seguenti è la qualifica: mentre è molto contenuta la quota di operai ai quali l'orario straordinario non viene remunerato tale condizione è decisamente più comune tra gli impiegati (39,6%), gli apprendisti (51,7%) e tra i dirigenti e i quadri. Per una parte di questi lavoratori la spiegazione può essere ricercata nel pagamento dello straordinario in un regime forfettario che ha portato a dare questa risposta, che non possiamo quantificare, ma anche in considerazione di ciò certamente rimane consistente la quota di lavoratori ai quali non viene remunerato lo straordinario.

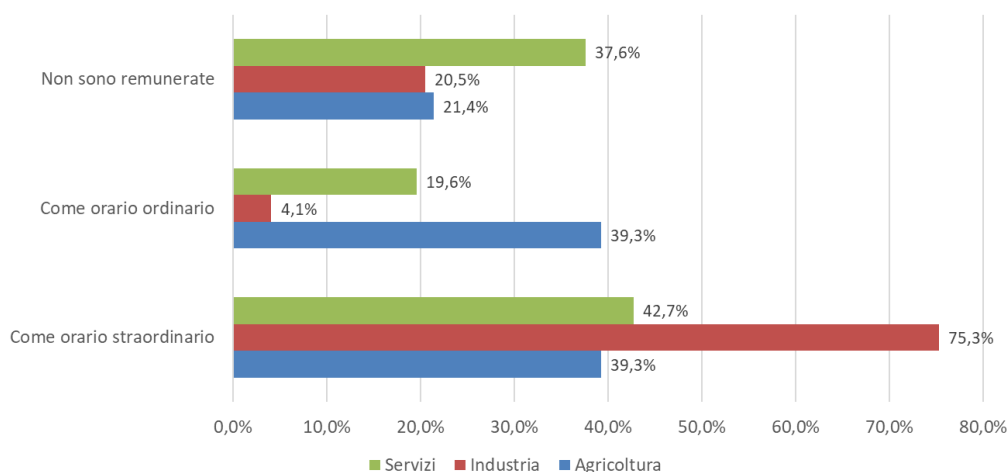
Figura 18 – Straordinario non remunerato per qualifica



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Un secondo elemento che incide sul se e come viene remunerato lo straordinario è il settore di appartenenza: nell'industria la larghissima parte (75%) dei lavoratori e lavoratrici vede lo straordinario remunerato come tale, nei servizi tale quota si ferma al 43% e in agricoltura al 39%. E' soprattutto nel settore dei servizi dove si riscontra la quota più elevata (37,6% dei lavoratori di questo settori che svolgono lo straordinario) di persone che svolgono più ore rispetto a quanto previsto dal contratto ma senza una remunerazione.

Figura 19 – Modalità remunerazione dello straordinario per settore



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

È anche interessante notare, dalla tabella successiva, che chi svolge straordinario solo occasionalmente tende ad averlo effettivamente remunerato come tale (60%) mentre tra chi lo fa più frequentemente è decisamente prevalente la quota di lavoratrici e lavoratori per i quali l'orario extra non viene remunerato. Pare quindi delinearsi una condizione strutturale di allungamento della giornata o settimana lavorativa priva di copertura salariale, che interessa maggiormente le lavoratrici donne, impiegate, con contratti full time, soprattutto nel settore servizi.

Tabella 9 - Frequenza dello straordinario e modalità di remunerazione

		Sempre		Spesso		Qualche volta	
		N	%	N	%	N	%
Le ore aggiuntive sono remunerate prevalentemente:	Come orario straordinario	48	35,3%	73	35,8%	235	60,9%
	Come orario ordinario	27	19,9%	34	16,7%	65	16,8%
	Non sono remunerate	61	44,9%	97	47,5%	86	22,3%
	Totale	136	100,0%	204	100,0%	386	100,0%

Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Infine, certamente risulta molto importante, rispetto alla remunerazione dello straordinario come tale la presenza della rappresentanza sindacale in azienda. In questi casi, infatti, il 56% delle persone che fanno ore aggiuntive rispetto al contratto ne ricevono un corrispettivo economico come straordinario. In queste aziende "solo" il 28% svolge ore aggiuntive che non sono remunerate, a fronte del quasi 50% delle realtà prive di rappresentanza sindacale.

Tabella 10 - Modalità di remunerazione dello straordinario e presenza della rappresentanza sindacale sul luogo di lavoro

		Nel tuo luogo di lavoro è presente la rappresentanza sindacale?							
		Sì		No		Non so		Totale	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Le ore aggiuntive sono remunerate prevalentemente:	Come orario straordinario	251	56,0%	54	32,3%	50	46,7%	355	49,2%
	Come orario ordinario	70	15,6%	30	18,0%	24	22,4%	124	17,2%
	Non sono remunerate	127	28,3%	83	49,7%	33	30,8%	243	33,7%
	Totale	448	100,0%	167	100,0%	107	100,0%	722	100,0%

Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

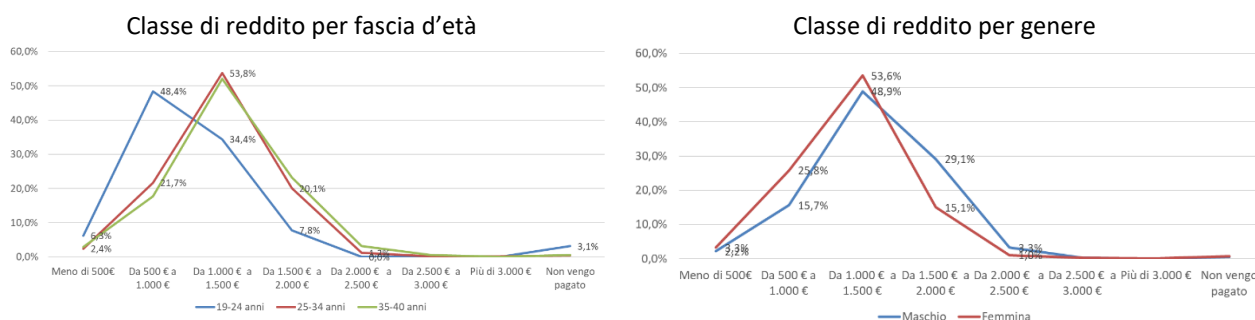
4.2.3 Il reddito percepito

Nella sezione 4.1 abbiamo messo in luce la distribuzione dei rispondenti inquadrati come dipendenti dal punto di vista del reddito percepito mettendo in luce come nel complesso oltre la metà dei rispondenti (51,8%) si collochi nella fascia di reddito dal lavoro compresa tra i 1.000€ e i 1.500€. Attraverso le elaborazioni grafiche che seguono desideriamo porre l'attenzione su come tale distribuzione cambi a seconda della fascia d'età, genere, cittadinanza, titolo di studio e settore dell'attività lavorativa.

Dal primo dei due grafici che seguono emerge molto chiaramente come la distribuzione per fascia di reddito per i rispondenti con età tra 19 e 24 anni sia fortemente sbilanciata verso le classi di reddito più basse: in questa fascia di età la maggior parte dei rispondenti percepisce infatti un reddito che è compreso tra i 500€ e 1.000€. È interessante anche notare per i più giovani come la curva si presenti leggermente rialzata in corrispondenza della risposta “non vengo pagato” mentre sono piatte le curve relative alle altre due fasce di età. Le distribuzioni relative alle età più mature, tra 25 e 34 anni e tra i 35 e i 40 anni, sono sostanzialmente sovrapposte con un leggerissimo scostamento verso destra della curva relativa alla fascia di età più matura.

Il secondo dei due grafici che seguono mostra invece il più noto differenziale salariale per genere: le curve relative alla distribuzione del reddito da lavoro delle donne e degli uomini non sono coincidenti: quella relativa alle lavoratrici risulta infatti maggiormente scostata verso sinistra ovvero sulle fasce di reddito inferiori. In particolare, risulta decisamente più alta la quota di lavoratrici donne che cade nella fascia di reddito tra i 500€ e i 1.000€ (25,8% rispetto al 15,7% degli uomini) e, se pur in misura minore, quella delle donne che percepiscono tra i 1.000€ e 1.500€ (53,6% contro il 48,9% degli uomini). Come conseguenza al crescere delle classi di reddito troviamo una maggiore presenza maschile: in particolare nella fascia tra i 1.500€ e i 2.000€ troviamo il 29,1% degli uomini e il 15,1% delle donne.

Figura 20 - Distribuzione reddito da lavoro percepito per fascia d'età e per genere, quote %

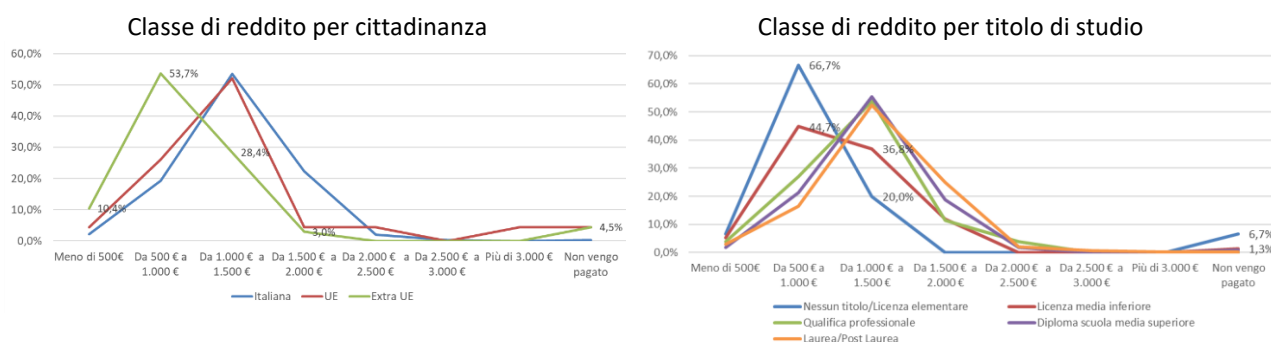


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

I grafici successivi mostrano la distribuzione relativa alla cittadinanza e al titolo di studio. Per quanto riguarda il primo aspetto risulta molto evidente come tra i cittadini stranieri con cittadinanza extraeuropea si assista ad una netta concentrazione nelle fasce di reddito più basse. Tra questi lavoratori infatti quasi 54% percepisce un reddito compreso tra 500€ e 1.000€ e non è trascurabile il 10,4% che riceve un reddito da lavoro inferiore 500€. Decisamente migliore è la condizione dei cittadini dell'Unione Europea la cui distribuzione tende a coincidere con quella degli italiani, fatto salvo per la loro sostanziale assenza nella fascia di reddito tra i 1.500€ e i 2.000€.

Il secondo dei due grafici conferma un aspetto che ci si poteva certamente attendere ovvero che i lavoratori con titoli di studio inferiori come la licenza elementare e la licenza media inferiore tendono a collocarsi nelle fasce di reddito più basse in particolare in quella tra i 500€ e 1.000€ e, in misura minore, in quella successiva. Interessante è anche notare che tra i lavoratori che non vengono pagati il 6,7% possiede solo la licenza elementare a conferma di come questa area di occupazione si caratterizzi per uno stato di elevata fragilità sociale ed economica. I lavoratori con titoli di studio superiori ovvero compresi tra la qualifica professionale, il diploma di scuola superiore e la laurea hanno invece distribuzioni quasi sostanzialmente sovrapponibili con la maggioranza dei lavoratori di tutti tre i titoli collocata nella fascia di reddito tra i 1.000€ e 1.500€.

Figura 21 - Distribuzione reddito da lavoro percepito per cittadinanza e per titolo di studio, quote %

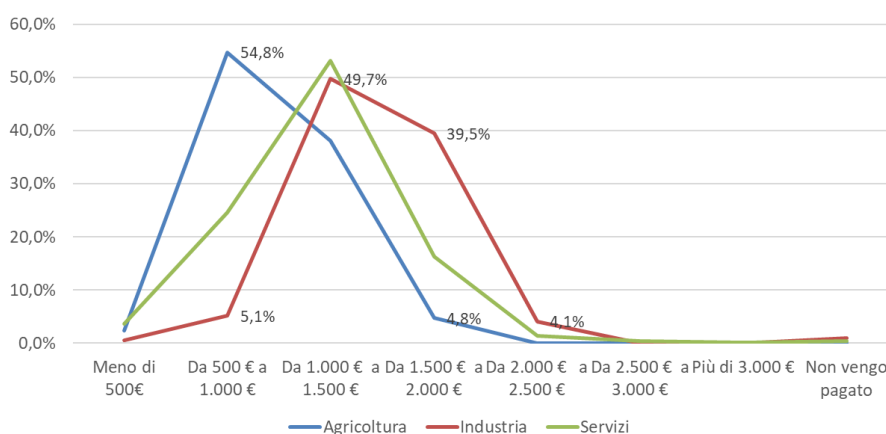


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Anche la figura successiva illustra l'esistenza di una distribuzione del reddito da lavoro profondamente differente a seconda, in questo caso, del settore nel quale si svolge l'attività lavorativa. il comparto più fragile da questo punto di vista si rivela essere l'agricoltura dove ben oltre la metà dei lavoratori ha risposto di percepire uno stipendio netto compreso tra 500 € e 1.000 €, al

quale segue il comparto dei servizi nel quale però la metà dei rispondenti si colloca nella fascia di reddito successiva, tra i 1.000€ e 1.500€. Piuttosto differente risulta la distribuzione dei lavoratori nel settore industriale che oltre essere traslata verso destra ovvero su fasce di reddito superiori si presenta anche maggiormente arrotondata, indicando una maggiore differenziazione tra i suoi stessi lavoratori. Poco meno della metà degli occupati dipendenti dell'industria, similmente a quanto avviene nel settore dei servizi, percepisce un reddito compreso tra i 1.000€ e 1.500€ tuttavia i lavoratori dell'industria si distinguono nettamente da quelli dei servizi per la loro consistente presenza (39,5%) anche nella fascia di reddito successiva ovvero comprese tra i 1.500€ e 2.000€, fascia nella quale si possono ritrovare invece solo il 17% dei lavoratori dei servizi. La differenza tra il settore industriale quello dei servizi, pur non rappresentando una novità, deve essere tenuta in grande considerazione alla luce del processo di terziarizzazione già in corso da molti anni in particolare nelle aree metropolitane, tra le quali senza dubbio vi è anche Bologna.

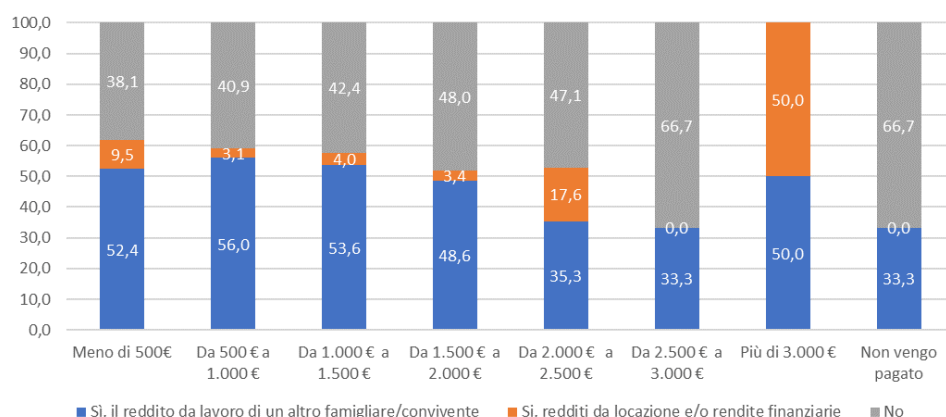
Figura 22 - Distribuzione reddito da lavoro percepito per settore di attività, quote %



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Il grafico successivo illustra la percentuale dei rispondenti dipendenti distinti per le diverse fasce di reddito, che possono contare, oltre che sul proprio reddito da lavoro, anche su quello di un altro familiare/convivente e/o su redditi da locazione o finanziari. **È interessante mettere in evidenza come nelle fasce di reddito inferiori, in particolare per quella tra i 1.000 € e 1.500 €, che ricordiamo raccoglie la quota più elevata dei rispondenti, solo la metà può contare su un'altra fonte di reddito.** In generale, per le tre fasce di reddito che interessano la quasi totalità dei partecipanti all'indagine, ovvero quelle tra i 500€ e i 2.000€, è molto contenuta la presenza di redditi da locazione o rendite finanziarie. Tale presenza diventa invece decisamente più marcata nella fascia tra i 2.000€ e 2.500€ e non è trascurabile anche in quella inferiore ai 500€, in questo caso a denotare probabilmente un profilo occupazionale caratterizzato da un basso salario ma affiancato da una fonte di reddito integrativa.

Figura 23 – Presenza di un'altra fonte di reddito oltre a quella legata al proprio lavoro per fascia di reddito, quote %



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

4.3 Focus sul lavoro autonomo e lavoro precario

Similmente a quanto realizzato in relazione al lavoro subordinato in questa sezione desideriamo offrire un approfondimento sui lavoratori autonomi e su quelli contraddistinti da forme contrattuali precarie. Come illustrato nella sezione introduttiva la quota percentuale dell'insieme di questo tipo di occupati è decisamente inferiore rispetto a quella dei subordinati e pertanto non sarà possibile offrire il medesimo livello di approfondimento realizzato per i lavoratori dipendenti. La tabella successiva illustra la tipologia di lavoratori autonomi che hanno partecipato all'indagine, dalla quale emerge che la maggior parte degli autonomi rispondenti sono lavoratori in proprio oppure imprenditori seguiti dai soci di cooperativa e coadiuvante nell'azienda di un familiare.

È interessante incrociare queste tipologie di lavoratori con le ragioni che hanno spinto verso la scelta di lavorare autonomamente: tra gli imprenditori la motivazione prevalente è proprio la volontà di lavorare in autonomia mentre per i lavoratori in proprio prevale la richiesta esplicita di tale opzione da parte del datore di lavoro o perché è l'unico modo per lavorare nel mercato di riferimento.

Gli imprenditori si distinguono anche dal punto di vista della regolarità della retribuzione: per circa metà di essi essa è a cadenza regolare mentre sia tra i lavoratori in proprio che tra i soci di cooperativa prevalgono coloro i quali non percepiscono la retribuzione con cadenza regolare. In sostanza per quanto le risposte pervenute siano insufficienti a disegnare un quadro definito e rappresentativo sembra delinearsi nell'ambito del lavoro autonomo una differenza tra gli imprenditori e le altre tipologie di lavoratori autonomi dove i primi si profilano come soggetti che hanno fatto propria la scelta di lavorare in autonomia e svolgono la propria attività in una modalità che consente loro di avere una retribuzione con cadenza regolare. I secondi paiono invece di aver in qualche modo maggiormente "subito" l'opzione del lavoro autonomo e al contempo affrontano la difficoltà di ricevere una retribuzione priva di regolarità.

Tabella 11 - Forme di lavoro autonomo e motivazione della scelta di lavorare come autonomo

		Quale tra le seguenti forme di lavoro autonomo corrisponde alla tua?			
		Imprenditore	Lavoratore in proprio	Socio di cooperativa	Coadiuvante nell'azienda di un familiare
		%	%	%	%
Perché hai scelto di lavorare come lavoratore/trice autonomo/a?	Per mia scelta, preferisco lavorare in autonomia	85,7%	33,3%	25,0%	33,3%
	Mi è stato chiesto dal tuo datore di lavoro/committente	0,0%	16,7%	0,0%	0,0%
	Perché è l'unico modo di lavorare in questo mercato	14,3%	33,3%	75,0%	33,3%
	Altro	0,0%	16,7%	0,0%	33,3%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
La tua retribuzione è a cadenza regolare?	Sì	57,1%	25,0%	25,0%	33,3%
	No	42,9%	75,0%	75,0%	66,7%
	Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Dal punto di vista della distribuzione del reddito è possibile presentare solo un confronto per genere, illustrato nel grafico successivo dove, a fronte di una distribuzione nel complesso più equilibrata nelle diverse classi rispetto a quanto sperimentato nell'ambito del lavoro subordinato, però anche in questo caso emerge come la distribuzione relativa alle lavoratrici donne sia maggiormente sbilanciata verso le classi di reddito inferiori.

Figura 24 - Distribuzione reddito da lavoro percepito lavoratori autonomi per genere, quote %

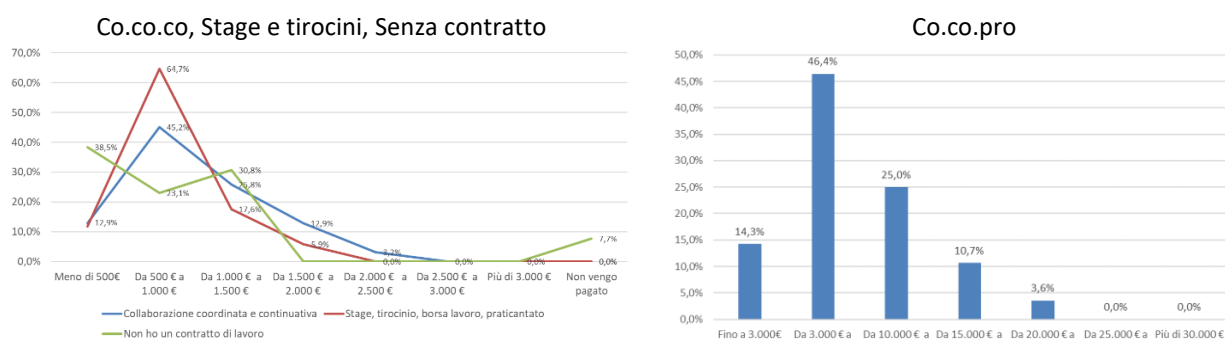


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Prima di passare ad analizzare come le condizioni economiche sperimentate dai giovani bolognesi incidano sulle loro scelta di vita e la condizione di (in)certezza rispetto al percorso di transizione dalla propria famiglia di origine verso una condizione di autonomia, desideriamo concludere il presente capitolo riportando alcuni sintetici dati relativi agli occupati appartenenti alle diverse forme di lavoro precario che hanno partecipato all'indagine. Si tratta di lavoratrici e lavoratori impegnati prevalentemente con contratti a progetto, di collaborazione coordinata e continuativa ma anche stage, tirocini e borse lavoro e un ulteriore gruppo di 17 lavoratori che non hanno un

contratto di lavoro, per un totale del 9% degli occupati rispondenti. Questo gruppo al suo interno fortemente variegato soprattutto dal punto di vista contrattuale, è composto da lavoratrici e lavoratori prevalentemente (58%) nella fascia di età tra i 25 e 34 anni con titoli di studio elevati (51% Laurea, 25% Diploma scuola superiore) e percepisce prevalentemente un reddito medio-basso. Per coloro i quali hanno un reddito con cadenza mensile, esso è per la maggioranza dei casi, in particolare per gli stage, tirocini e borse lavoro inferiore ai 1000€ al mese. I collaboratori coordinati e continuativi arrivano invece a percepire uno stipendio leggermente più elevato, con il 25% che si colloca nella fascia di reddito compresa tra i 1.000€ e 1.500€. Maggiormente diversificato è il gruppo di persone che non ha un contratto di lavoro per i quali una quota molto alta (38%) riceve meno di 500 € al mese e restanti si collocano nelle due fasce successive. Per quanto riguarda i collaboratori a progetto che come noto ricevono un compenso legato ad uno specifico progetto lavorativo, quasi la metà di essi percepisce un reddito da lavoro compresa tra i 3.000 € e 10.000€, il 25% tra i 10.000€ e i 15.000 €.

Figura 25 - Distribuzione reddito da lavoro percepito lavoratori precari, quote %



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

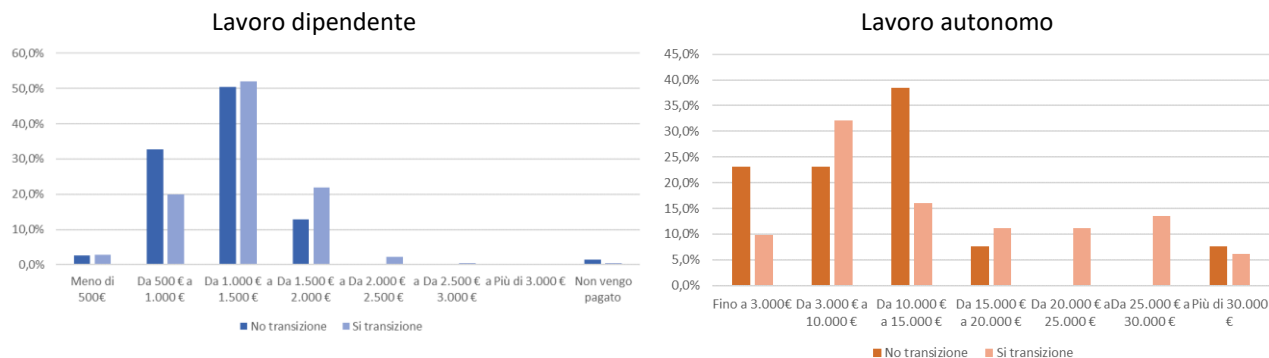
4.4 Condizioni economiche, incertezze e scelte di vita

La presente sezione, che prende in considerazione tutti gli occupati, indipendentemente dalla loro forma di lavoro, siano essi subordinati o autonomi, indaga se e in che misura le lavoratrici e i lavoratori intervistati siano condizionati dalla propria situazione economica nella realizzazione del percorso di transizione verso una condizione di vita autonoma rispetto alla famiglia di origine. Per questa ragione i rispondenti sono stati suddivisi in due gruppi: un primo gruppo (pari all'83% del campione) che ha già sperimentato la transizione ovvero vive da solo o con un convivente/coniuge ed eventualmente figli o con amici ed un secondo gruppo (pari al 17%) che vive con la famiglia di origine.

Il primo elemento che prendiamo in considerazione è il reddito da lavoro percepito, per valutare in quale misura questo influisca sul percorso di transizione. Per quanto riguarda i lavoratori dipendenti emerge molto chiaramente come quelli che hanno già sperimentato la transizione verso una vita autonoma percepiscano redditi più elevati: essi si concentrano infatti nelle classi di reddito comprese tra i 1.000€ e 1.500€ e tra i 1.500€ e i 2.000€. Diversamente nelle classi di reddito inferiori assumono un peso maggiore le persone che non hanno ancora sperimentato la transizione. Similmente si riscontra nel lavoro autonomo, dove chi non ha fatto la transizione ha nel 40% dei casi un fatturato lordo annuale compreso tra i 10.000€ e 15.000€ e per un altro 40% inferiore ai 10.000€.

Nel complesso, considerando tutti gli occupati, indipendentemente dalla loro forma di lavoro circa un terzo vive autonomamente potendo contare solo sul proprio reddito, senza integrazioni da parte di altri famigliari o altre entrate al di fuori del proprio stipendio.

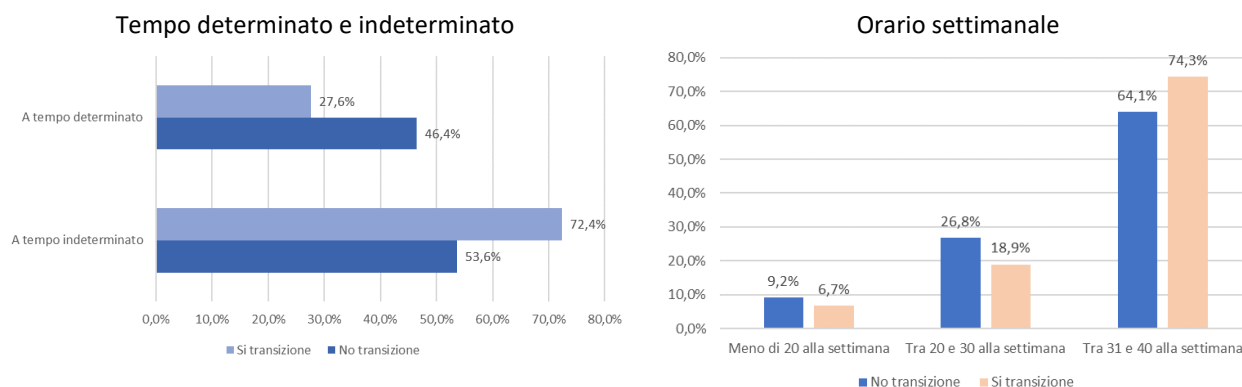
Figura 26 - Transizione verso la vita autonoma per fascia di reddito, valori %



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Non sorprendentemente tra i lavoratori dipendenti si rivela molto importante non solo il reddito mensile ma anche la stabilità del contratto di lavoro: oltre 70% degli *Under 40* che hanno fatto la transizione verso una vita autonoma ha un contratto a tempo indeterminato mentre il restante 30% è a tempo determinato. Anche l'orario settimanale sembra influire sulle scelte di autonomia di vita: chi non ha fatto la transizione è più probabile che abbia un contratto part-time rispetto a chi l'ha fatta. Infine, in linea con il dato complessivo sugli occupati, l'80% dei lavoratori precari intervistati vive autonomamente.

Figura 27 - Transizione verso la vita autonoma per tipo di contratto subordinato, valori %



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Nel complesso questi dati ci consegnano la fotografia di giovani che in larghissima parte hanno già sperimentato la transizione verso un'autonomia della propria vita e la precarietà lavorativa, il basso reddito, una quota più contenuta di orario di lavoro settimanale pare frenare questo processo piuttosto che arrestarlo del tutto. Ne esce quindi l'immagine di una generazione che aspira all'autonomia e la mette pratica, anche di fronte a difficoltà di natura economica o di stabilità lavorativa. Si verifica una sorta di convivenza con la precarietà e il basso reddito che rallenta ma non blocca il percorso verso l'autonomia, un fenomeno che può essere valutato positivamente sebbene sia importante segnalare che questi soggetti sono quelli che, di fronte a

improvvisi mutamenti delle condizioni occupazionali, più facilmente possono cadere in uno stato di povertà, soprattutto se in un contesto familiare mono-reddito e in presenza di figli.

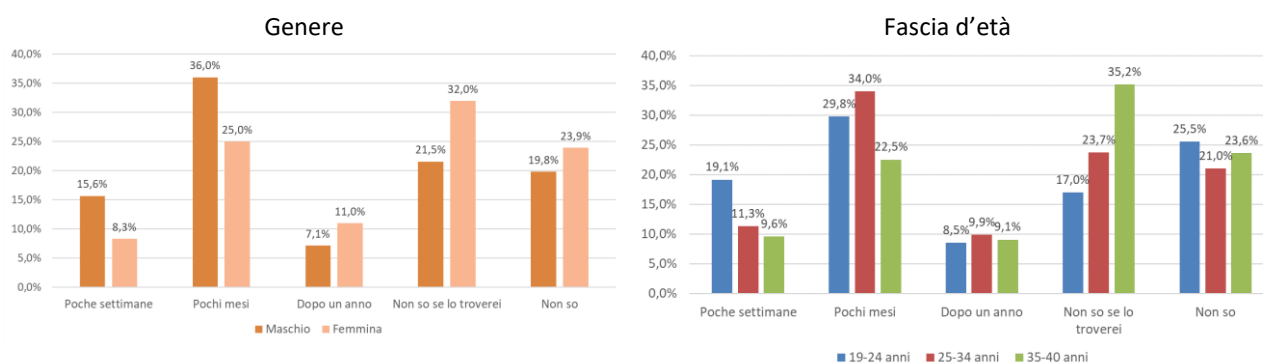
Attraverso il questionario si è cercato di misurare l'opinione che gli occupati hanno rispetto alla possibilità, nel caso dovessero perdere l'attuale lavoro, di trovarne in breve tempo uno nuovo con caratteristiche simili.

Il primo aspetto che emerge dai grafici seguenti è che in generale, a prescindere dal genere e dalla fascia d'età, le risposte paiono essere piuttosto polarizzate e divise in due grandi gruppi: una metà circa ritiene che se perdesse l'attuale lavoro potrebbe trovarne un altro con simili caratteristiche nell'arco di poche settimane o pochi mesi, mentre l'altra metà ha risposto che non sa se lo troverebbe oppure non sa proprio rispondere. Minoritarie sono le persone che ritengono che troverebbero un altro lavoro simile a quello attuale dopo un anno. In sostanza, in termini generali, chi ritiene di poter trovare un altro lavoro con medesime caratteristiche pensa che questo potrebbe avvenire nell'arco di poco tempo, mentre volgendo lo sguardo verso una prospettiva più avanzata nel tempo l'immagine risulta più sfumata: in pochi, infatti, rispondono di pensare di trovare un nuovo lavoro simile dopo un anno mentre numerosi sono quelli che non sanno se lo troverebbero o che non sanno proprio rispondere.

In una lettura di genere, si percepisce ancora una volta la maggiore incertezza che le donne sperimentano sul mercato del lavoro, anche tra le occupate: gli uomini risultano maggiormente fiduciosi di ritrovare un impiego simile all'attuale in poche settimane o in pochi mesi, mentre le donne superano gli uomini nel ritenere di poter trovare un lavoro simile solo dopo un anno e ancor di più nel non sapere se lo troverebbero.

Sempre in questo contesto, **le classi di età più giovani paiono essere più ottimiste o, più semplicemente, avendo condizioni lavorative più fragili dal punto di vista contrattuale e reddituale, ritengono di fare meno fatica rispetto ai loro colleghi più maturi nel trovare un lavoro con le medesime caratteristiche di quello attuale.** I giovani con meno di 25 anni infatti rispondono in misura maggiore, rispetto ai colleghi più adulti, che in caso di perdita di lavoro ritengono di trovarne uno nuovo, con simili caratteristiche, nell'arco di poco tempo mentre è prevalente tra i 35-40enni la quota (pare al 35%) di coloro che non sanno se lo troverebbero, percependo evidentemente un peggioramento delle caratteristiche complessive del mercato del lavoro avvenuto nell'arco della loro vita lavorativa.

Figura 28 - Se tu perdessi il lavoro, in quanto tempo pensi che riusciresti a trovarne un altro con simili caratteristiche?



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

4.5 La qualità del lavoro – le percezioni dei rispondenti

4.5.1 Visione ideale del lavoro

Nella presente sezione le condizioni occupazionali dei rispondenti verranno analizzate da un altro punto di vista ovvero quello della qualità del lavoro. Si tratta di un concetto che negli ultimi anni ha trovato un largo interessamento sia nell'alveo politico che nell'opinione pubblica ed è stato oggetto di studi, sebbene non esista una definizione univoca di qualità del lavoro. Si tratta di un tema di fondamentale importanza in particolare in tempi e/o contesti di crisi economica ovvero dove spesso il dibattito pubblico e l'attenzione politica si ferma alla discussione dicotomica tra avere un lavoro o non avere un lavoro. Questo si può riflettere pericolosamente in una valutazione superficiale dei dati occupazionali se ci si ferma all'andamento quantitativo delle persone occupate senza considerare tutti gli aspetti: reddituali, organizzativi e in generale qualitativi del lavoro. Il rischio che si corre secondo questa prospettiva è che la qualità del lavoro può arrivare a coincidere solo con la possibilità di lavorare, svuotando non solo di significato il termine ma anche impoverendo il tessuto produttivo ed esasperando gli equilibri sociali.

Nel presente lavoro, al fine di misurare la qualità del lavoro in un'ottica multidimensionale, coerente con la trasformazione ed arricchimento del concetto avvenuto nel tempo grazie al lavoro di istituzioni internazionali e letteratura sul tema³, vengono considerate le seguenti dimensioni che la compongono, due delle quali (carico di lavoro e conciliazione), sono state indagate in profondità con domande ad hoc:

1. **Salute e Sicurezza** mira a tracciare la presenza e la frequenza del disagio fisico e psicosociale nell'ambiente di lavoro;
2. **Carico di lavoro**, oltre ad una valutazione complessiva, racchiude domande orientate ad indagare la percezione di chi risponde rispetto alla fatica fisica e mentale che il lavoro comporta, e alla ripetitività e monotonia dell'attività lavorativa;
3. **Retribuzione**, si riferisce alla percezione del singolo rispetto al reddito da lavoro e alla possibilità di condurre una vita dignitosa;
4. **Conciliazione**, oltre ad una valutazione complessiva, raccoglie domande su come il rispondente percepisce il tempo a disposizione da dedicare alle attività extra-lavorative e quanto il lavoro consente di bilanciare i tempi di vita sociale;
5. **Relazioni sociali**, riguarda la percezione rispetto ai rapporti personali in ambiente di lavoro;
6. **Crescita professionale**, rileva la percezione del singolo rispetto alle possibilità di crescere professionalmente svolgendo il proprio lavoro;
7. **Autonomia**, è finalizzata a rilevare la percezione rispetto alla capacità del singolo di organizzare il proprio lavoro nella fase esecutiva e nella fase di programmazione;
8. **Stabilità contrattuale**, raccoglie informazioni relativamente alla percezione del singolo rispetto alla stabilità della propria posizione occupazionale;
9. **Coerenza con interessi/passioni**, si riferisce a come il rispondente percepisce il grado di coinvolgimento creativo, cognitivo ed informativo in ambiente di lavoro.

³ Gallino L., *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Torino, 1983 e Gallino L., "Lavoro e spiegazione sociologica", *Sociologia del lavoro*, n. 29, 1989. La Rosa M., *Qualità della vita, qualità del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1983 e La Rosa M., "Qualità del lavoro e partecipazione: verso nuove modalità di approccio al problema?", *Sociologia del lavoro*, n. 68, 1997.

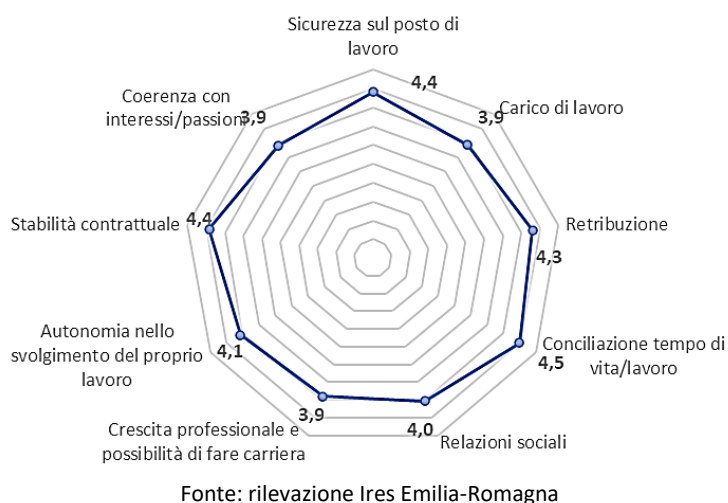
Nella presente sezione verrà esplorata la visione ideale del lavoro ovvero quanto le dimensioni elencate siano importanti per giudicare un lavoro soddisfacente e come essa muta a seconda del profilo socio-anagrafico del rispondente.

L'approccio, inoltre, si propone di porre a confronto le aspettative relative alle nove dimensioni che impattano sul livello di soddisfazione sul lavoro e lo scenario reale. In questo modo, il questionario elaborato intende fornire un raffronto su ogni dimensione della qualità del lavoro tra quanto atteso e quanto percepito, ovvero tra aspettative e realtà. Il confronto, illustrato alla sezione successiva, permette di evidenziare lo scollamento tra idealità e realtà e, quindi, fornisce una misura del grado di insoddisfazione/soddisfazione per ogni singola dimensione della qualità del lavoro.

In una prima lettura delle aspettative dei giovani lavoratori e lavoratrici dell'area metropolitana di Bologna, attraverso la figura seguente, emerge come i punteggi si concentrino sui valori più alti lungo una scala da 0 a 5. Ovvero, posti di fronte alla domanda "Affinché un lavoro possa definirsi soddisfacente quanto reputi importante i seguenti aspetti", in media i rispondenti hanno ritenuto importante ogni singola dimensione della qualità del lavoro.

Come è facilmente osservabile nel grafico successivo, infatti, **tutte le dimensioni considerate superano quota 4, anche se con alcune distinzioni.** Queste risposte mostrano che **gli Under 40 bolognesi hanno maturato una visione integrata ed inclusiva del concetto di qualità di lavoro dove tutte le dimensioni sono parimenti rilevanti.** In altri termini, i dati rilevano come i lavoratori/trici bolognesi **non siano disposti a cedere su nessun aspetto del lavoro: affinché il lavoro sia soddisfacente nessuna dimensione della qualità è sacrificabile.** Certamente **gli aspetti "strumentali" della qualità del lavoro ovvero quelli legati al lavoro come strumento per una vita dignitosa tendono, se pur di poco, a prevalere: i punteggi più elevati, che sfiorano il massimo, si rilevano nella Conciliazione (4,5), nella Sicurezza sul posto di lavoro (4,4) e Stabilità contrattuale (4,4).** Tuttavia, anche se gli elementi della visione espressiva del lavoro, ovvero quelli relativi all'interpretazione del lavoro come espressione di sé, come la coerenza con interessi e passioni, crescita professionale, autonomia e relazioni sociali **ottengono anch'essi valori molto elevati.**

Figura 29 - Affinché un lavoro possa definirsi soddisfacente quanto reputi importante i seguenti aspetti? (min=0, max=5)

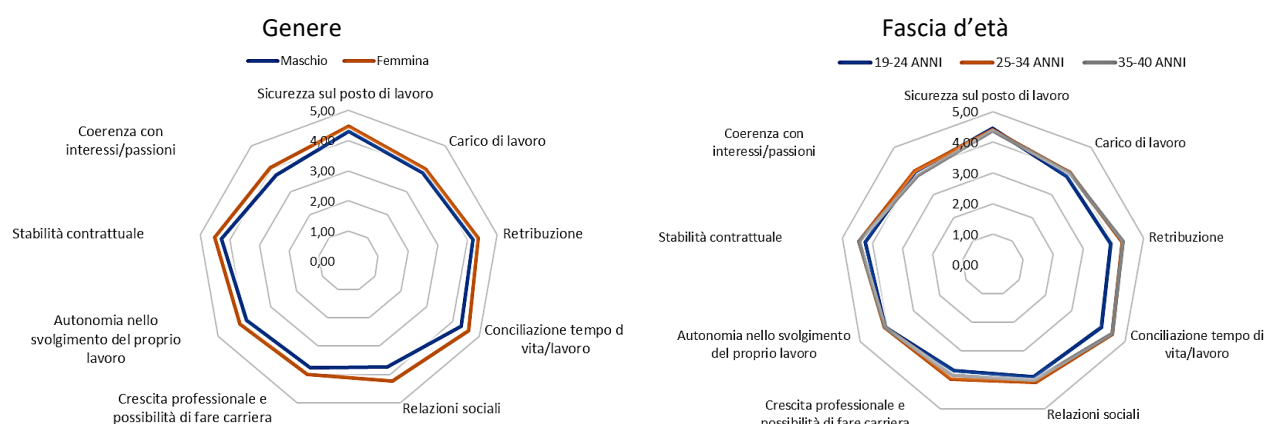


I grafici successivi illustrano alcune (contenute) differenze tra i diversi profili socio-anagrafici degli intervistati. In prima battuta, **emerge che le donne sono più esigenti rispetto agli uomini riguardo**

agli elementi che esse giudicano importanti perché un lavoro possa dirsi soddisfacente. In tutte le dimensioni, infatti, per le donne si registrano punteggi medi più elevati, in particolari per le donne sono mediamente più importanti che per gli uomini: **le relazioni sociali, la coerenza con interessi e passioni, la crescita professionale e la conciliazione.** In sostanza le donne paiono esprimere in misura maggiore degli uomini una visione espressiva del lavoro e certamente questo tende a confliggere con le condizioni effettive che esse riscontrano sul mercato del lavoro sia dal punto di vista dei gap retributivi ma anche dei percorsi di carriera che come noto sono fortemente frenati dal cosiddetto soffitto di cristallo.

Anche dal punto di vista della fascia d'età si evidenziano piccole ma rilevanti differenze, in particolare tra la fascia d'età più giovane e quella più matura, dove quella intermedia (25-34 anni) si colloca in una posizione mediana. **Per i più giovani sono meno importanti, rispetto ai colleghi più maturi: la retribuzione, la conciliazione e la stabilità contrattuale riflettendo una condizione di vita che, anche nel caso sia autonoma, meno degli altri si trova a dover sostenere un impegno familiare.** I 25-34enni danno invece molta importanza a questi aspetti e contemporaneamente accentuano gli aspetti espressivi come la crescita professionale, le relazioni sociali e la coerenza con interessi e passioni.

Figura 30 - Affinché un lavoro possa definirsi soddisfacente quanto reputi importante i seguenti aspetti? Confronto per genere e fascia d'età (min=0, max=5)



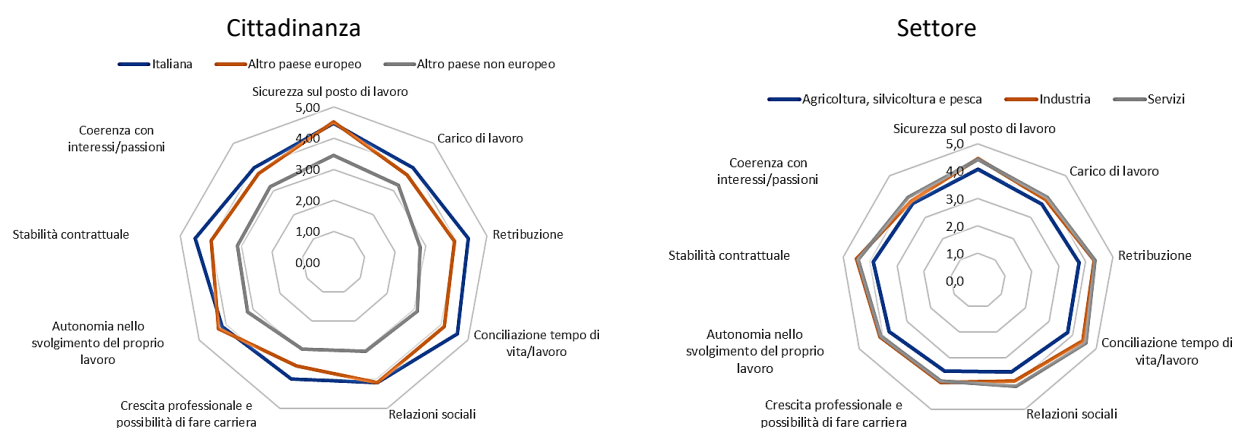
Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Altre variabili che influiscono in misura importante sulla visione ideale del lavoro sono la **cittadinanza e il settore**. Per quanto riguarda la prima, il grafico che segue illustra chiaramente come **i giovani lavoratori con cittadinanza italiana abbiano in quasi tutte le dimensioni aspettative più elevate rispetto ai colleghi stranieri.** Tra gli stranieri, i cittadini europei ed extra europei si distinguono tuttavia nettamente: mentre i primi si avvicinano alle valutazioni degli italiani fatto salvo per una più spiccata visione espressiva del lavoro, i secondi ripotano su tutte le dimensioni una valutazione molto inferiore. Emerge quindi come, per i cittadini extra-europei che lavorano a Bologna, sia netta la visione di potersi o doversi “accontentare” rispetto alla qualità del proprio lavoro. Questi risultati sono coerenti con quanto emerge dagli studi sull’occupazione straniera in Italia, per la quale le condizioni complessive sono sistematicamente peggiori di quelle degli italiani, a tal punto da far emergere l’esistenza di due mercati paralleli del lavoro, ciascuno con caratteristiche proprie.

Infine, interessante anche la lettura per settore dove in agricoltura si registrano valutazioni inferiori in termini di aspettative, soprattutto quelle afferenti alla visione strumentale, come la retribuzione,

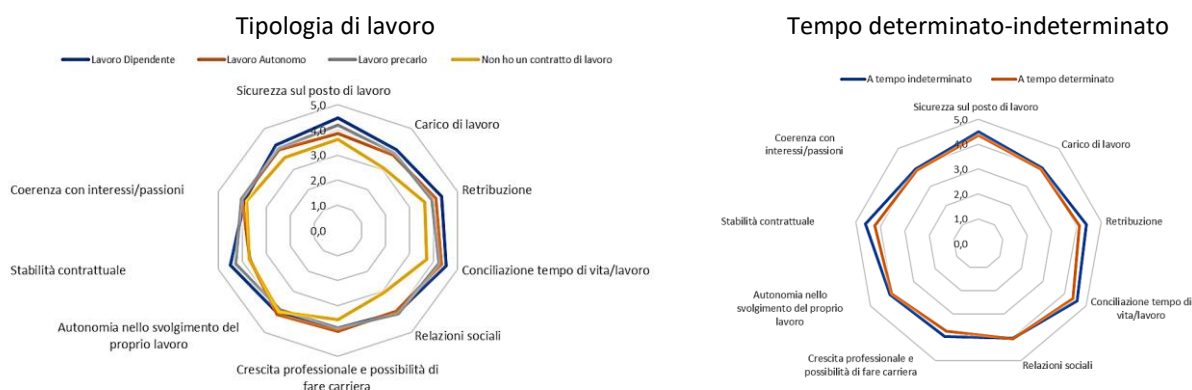
la conciliazione, la stabilità contrattuale e la sicurezza sul posto di lavoro mentre è significativo che alla coerenza con interessi e passioni viene data un'importanza elevata e simile agli altri settori, a mostrare che dal lavoro agricolo ci si attende una maggiore debolezza sugli aspetti materiali ma un'elevata soddisfazione derivante dalla coerenza con le proprie passioni. L'industria e i servizi sostanzialmente si sovrappongono, fatto salvo per aspettative inferiori per l'industria sul fronte espressivo in particolare riguardo alle relazioni sociali e alla coerenza con interessi e passioni.

Figura 31 - Affinché un lavoro possa definirsi soddisfacente quanto reputi importante i seguenti aspetti? Confronto per cittadinanza forma di lavoro (min=0, max=5)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Anche la tipologia del lavoro e la sua visione sono elementi correlati: **i lavoratori dipendenti sono quelli che riportano aspettative più elevate rispetto ad autonomi, precari e lavoratori senza contratto, in particolare nelle dimensioni strumentali quali: la stabilità contrattuale, la sicurezza sul posto di lavoro, la retribuzione, la conciliazione.** Gli autonomi invece presentano aspettative inferiori sugli aspetti materiali ma superiori ai dipendenti in quelli espressivi quali soprattutto la crescita professionale e autonomia nello svolgimento del proprio lavoro. I lavoratori precari attribuiscono leggermente meno importanza sia dei dipendenti che degli autonomi ad aspetti materiali come retribuzione e conciliazione ma assegnano grande rilievo alla stabilità contrattuale. Infine, anche in questo caso si rileva una parte più fragile che non ha un contratto di lavoro e non sorprendentemente nutre aspettative inferiori su tutte le dimensioni, soprattutto quelle materiali.



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

4.5.2 Le condizioni reali

Soddisfazione sul lavoro, tra visione ideale e condizioni reali

Se sul piano ideale l'indagine riscontra un allineamento delle risposte verso l'alto e quindi aspettative elevate per tutte le dimensioni della qualità del lavoro a prescindere dal soggetto rispondente, i risultati sulla soddisfazione reale tratteggiano un quadro ben più variegato dal quale è possibile desumere, attraverso l'approccio multidimensionale, quali sono i soggetti più o meno soddisfatti e per quale il motivo.

In prima battuta osserviamo il nostro campione come se fosse un unico soggetto: la figura successiva mostra come, in generale, le condizioni reali non raggiungano quelle soglie ideali oltre le quali un lavoro potrebbe dirsi "soddisfacente". **L'area tracciata dalla linea arancione è completamente all'interno dell'area disegnata dalla linea blu, mostrando chiaramente come la percezione rispetto alle condizioni reali si muova lungo valori ben al di sotto di quanto si registri per le aspettative ideali.**

In termini generali, è di interesse notare come i punteggi più bassi, si rintraccino per la "crescita professionale" (2,1), la "retribuzione" (2,5), il "carico di lavoro", la "conciliazione" la "coerenza con interessi e passioni" (tutte 2,8). Le uniche due dimensioni che raggiungono, utilizzando un lessico scolastico, una "sufficienza piena" sono la sicurezza sul posto di lavoro (3,8), la stabilità contrattuale (3,3) e l'autonomia (3,3).

Figura 32 – Visione ideale del lavoro e condizioni reali (min=0, max=5)

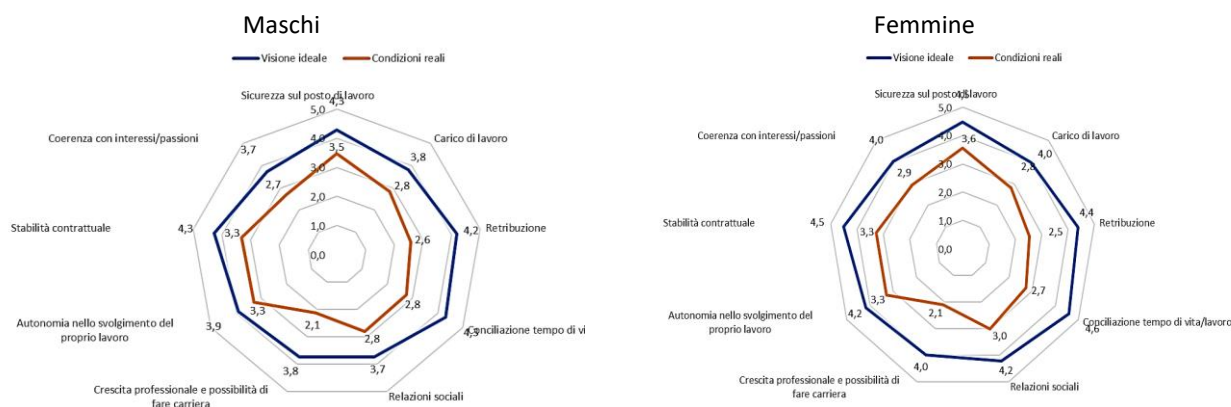


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Le elaborazioni seguenti ci consentono di andare oltre l'analisi del campione considerato nel suo complesso al fine di illustrare per quali soggetti la differenza tra visione ideale e condizione reale è maggiore e rispetto a quali dimensioni. Come abbiamo messo in luce nella sezione precedente le donne hanno aspettative più elevate rispetto agli uomini per quanto riguarda la qualità del lavoro e le caratteristiche che esso deve avere per ritenersi soddisfacente. **Confrontando ora le sole condizioni reali, emerge come le donne riportino un minor grado di soddisfazione in relazione alla**

retribuzione e alla conciliazione, mentre risultino maggiormente soddisfatte degli uomini rispetto alla sicurezza sul posto di lavoro, alle relazioni sociali e alla coerenza con interessi e passioni. In generale, al netto di queste contenute differenze, le condizioni reali auto-percepite da uomini e donne risultano in grande parte sovrapponibili in un contesto però dove le donne mostrano aspettative decisamente più elevate. Di conseguenza per le donne lo scarto tra aspettative e condizioni reali, e dunque il grado di insoddisfazione che ne deriva, è maggiore che per gli uomini.

Figura 33 – Visione ideale del lavoro e condizioni reali per genere (min=0, max=5)

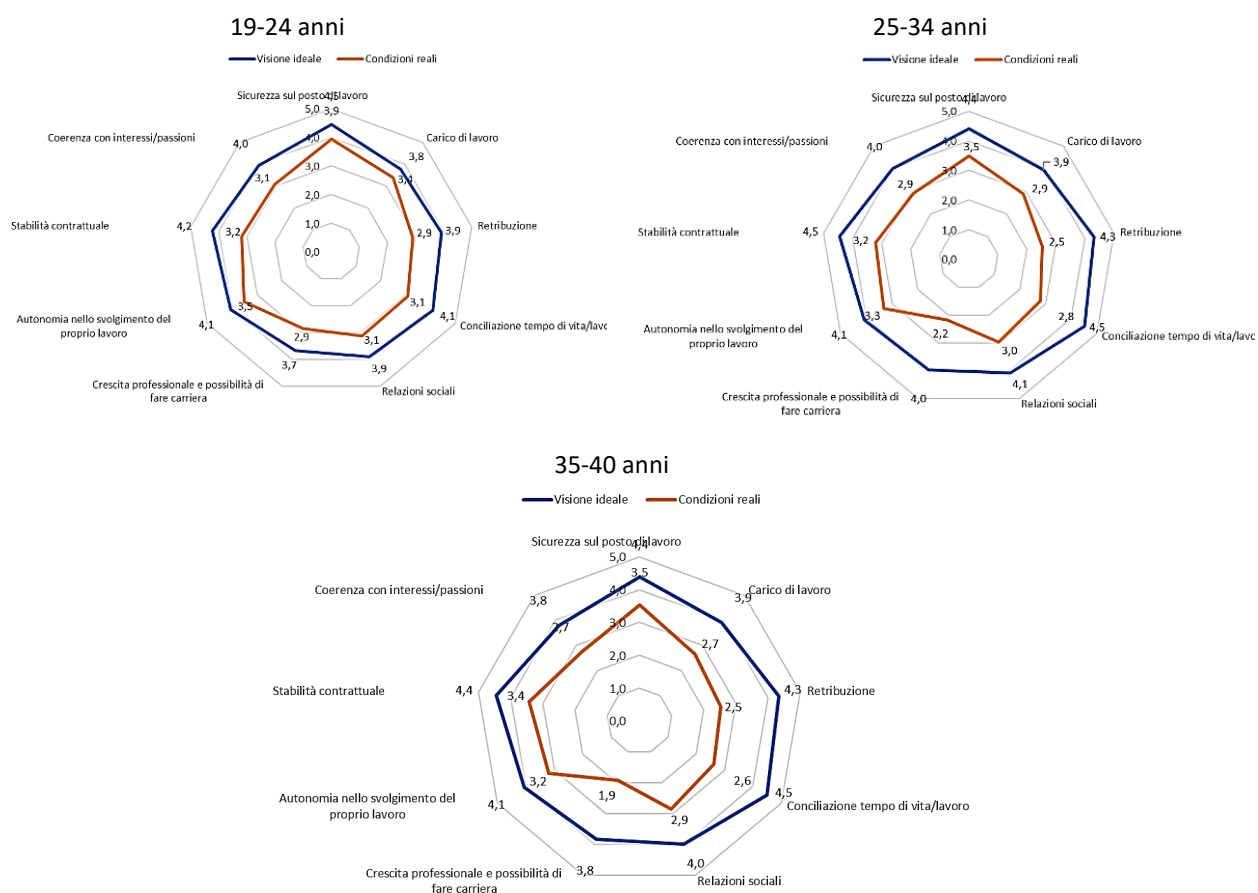


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Il confronto tra visione ideale e condizioni reali di lavoro per fascia di età (Figura 34) mostra come al crescere dell'età lo scarto tra questi due aspetti tenda ad aumentare: per i 19-24enni i punteggi assegnati alle condizioni reali sono tutto sommato abbastanza vicini rispetto a quelli relativi alla visione ideale mentre **per le altre due fasce di età il perimetro delineato dalla linea arancione si fa decisamente più piccolo** indicando come per i lavoratori più maturi il grado di insoddisfazione tenda ad aumentare.

La dimensione che registra il contraccolpo più evidente al crescere dell'età e la crescita professionale delineando evidentemente come questa, non concretizzandosi al passare del tempo, per molti arrivi a generare insoddisfazione. In seconda battuta sono le dimensioni strumentali del lavoro che risultano maggiormente penalizzate al crescere dell'età ovvero le valutazioni sulle condizioni reali del carico di lavoro, della retribuzione e della conciliazione tendono a diminuire per i lavoratori più maturi. In sostanza, contrariamente a quanto ci si potrebbe aspettare, i lavoratori più giovani risultano come quelli nel complesso maggiormente soddisfatti poiché partono da aspettative inferiori su alcune dimensioni, come abbiamo visto nella sezione precedente, e contemporaneamente riportano condizioni reali maggiormente vicino al livello che essi reputano soddisfacente. Diversamente al crescere dell'età si diventa più esigenti e al contempo ci si confronta con una realtà che progressivamente si fa più lontana rispetto alle proprie aspettative.

Figura 34 – Visione ideale del lavoro e condizioni reali per fascia d'età (min=0, max=5)

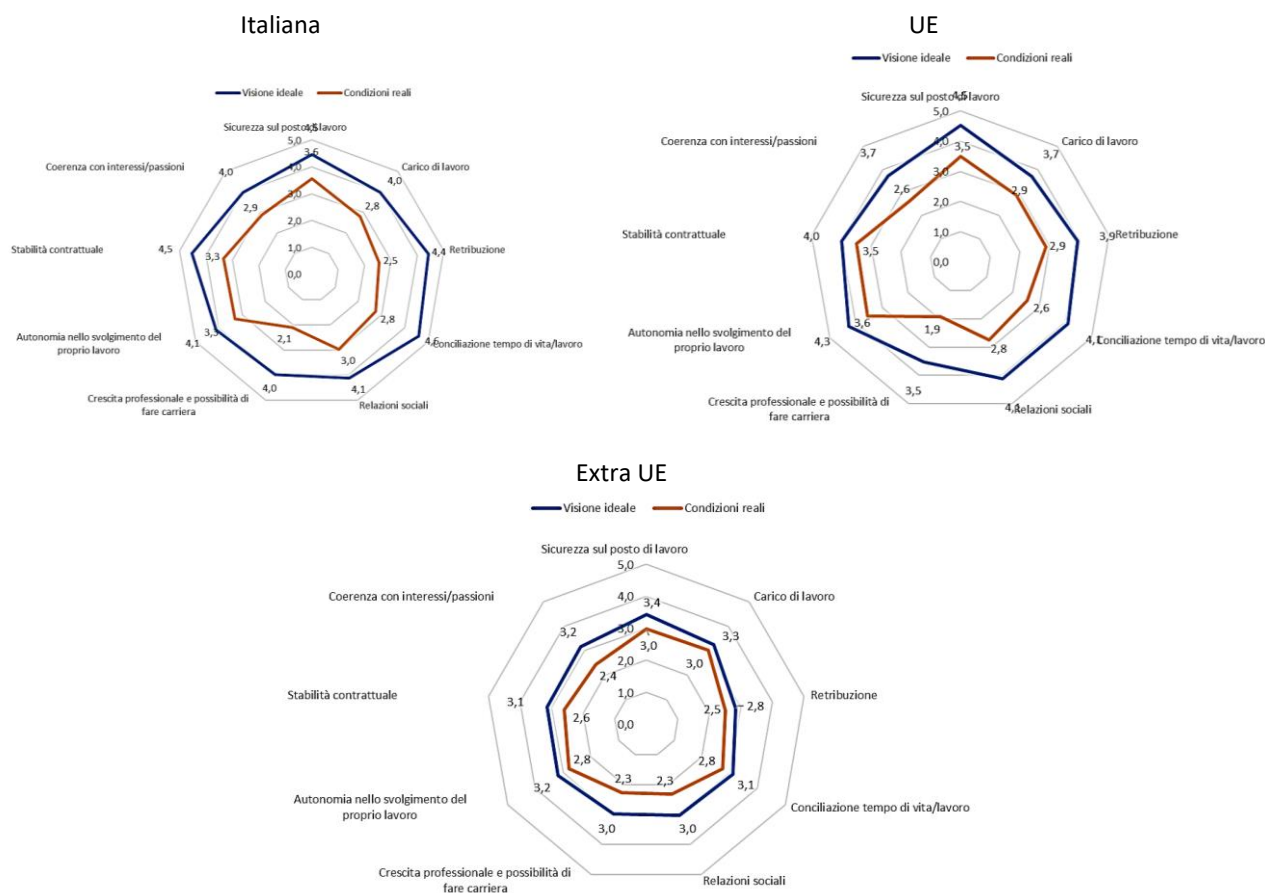


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

La lettura per cittadinanza (Figura 35) tende a confermare il principio che chi ha aspettative inferiori, trovandosi davanti a condizioni reali giudicate non all'altezza delle aspettative dovrà affrontare un grado di insoddisfazione inferiore.

La differenza tra visione ideale e condizioni reali dei cittadini italiani e di quelli stranieri dell'unione europea è concentrata su alcune di dimensioni: i cittadini stranieri dell'unione europea si presentano maggiormente soddisfatti rispetto alla stabilità contrattuale e all'autonomia nello svolgimento del proprio lavoro mentre lo sono di meno rispetto alle relazioni sociali e alla conciliazione. I cittadini extraeuropei invece presentano aspettative decisamente inferiori dei colleghi italiani o stranieri dell'Unione Europea e condizioni reali altrettanto inferiori per quanto vicini alle loro basse aspettative. **Gli aspetti sui quali i cittadini extra europei mostrano il maggior grado di insoddisfazione sono quelli che incarnano la visione espressiva del lavoro come la coerenza con interessi passioni, relazione sociali e crescita professionale.**

Figura 35 – Visione ideale del lavoro e condizioni reali per cittadinanza (min=0, max=5)

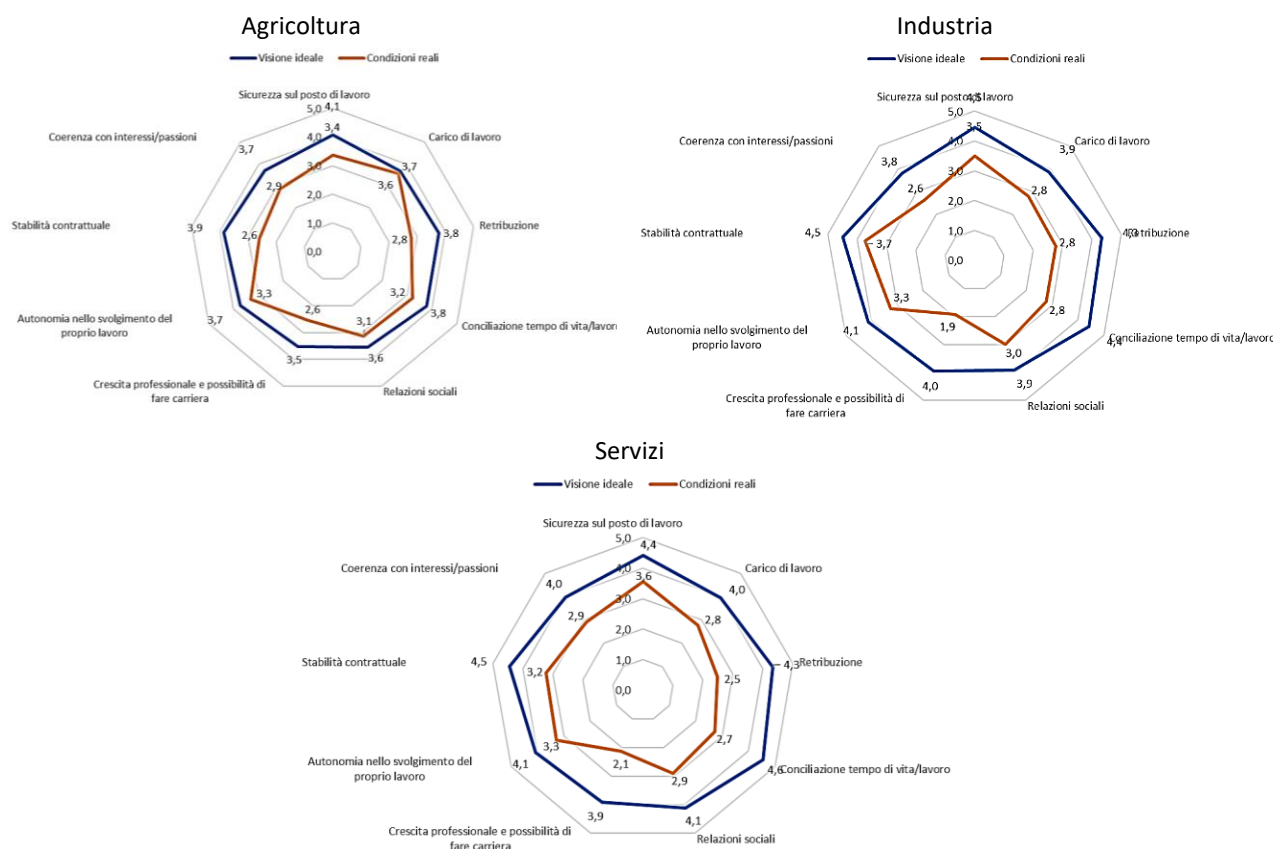


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Per quanto riguarda il settore (Figura 36), anche in questo caso quello che mostra aspettative inferiori è anche quello che riporta condizioni reali maggiormente vicine alle aspettative andando così a ridurre il grado di insoddisfazione complessivo.

Questo è il caso dell'agricoltura dove il maggior grado di insoddisfazione tende a concentrarsi sulla retribuzione e sulla stabilità contrattuale e crescita professionale. Per quanto riguarda l'industria e i servizi che si presentavano tendenzialmente sovrapponibili dal punto di vista delle aspettative mostrano alcune differenze rilevante rispetto alle condizioni reali. Nell'industria le condizioni reali si avvicinano alle aspettative negli aspetti strumentali del lavoro quali la stabilità contrattuale, la retribuzione e la conciliazione mentre nei servizi è maggiore la coerenza con i propri interessi e passioni.

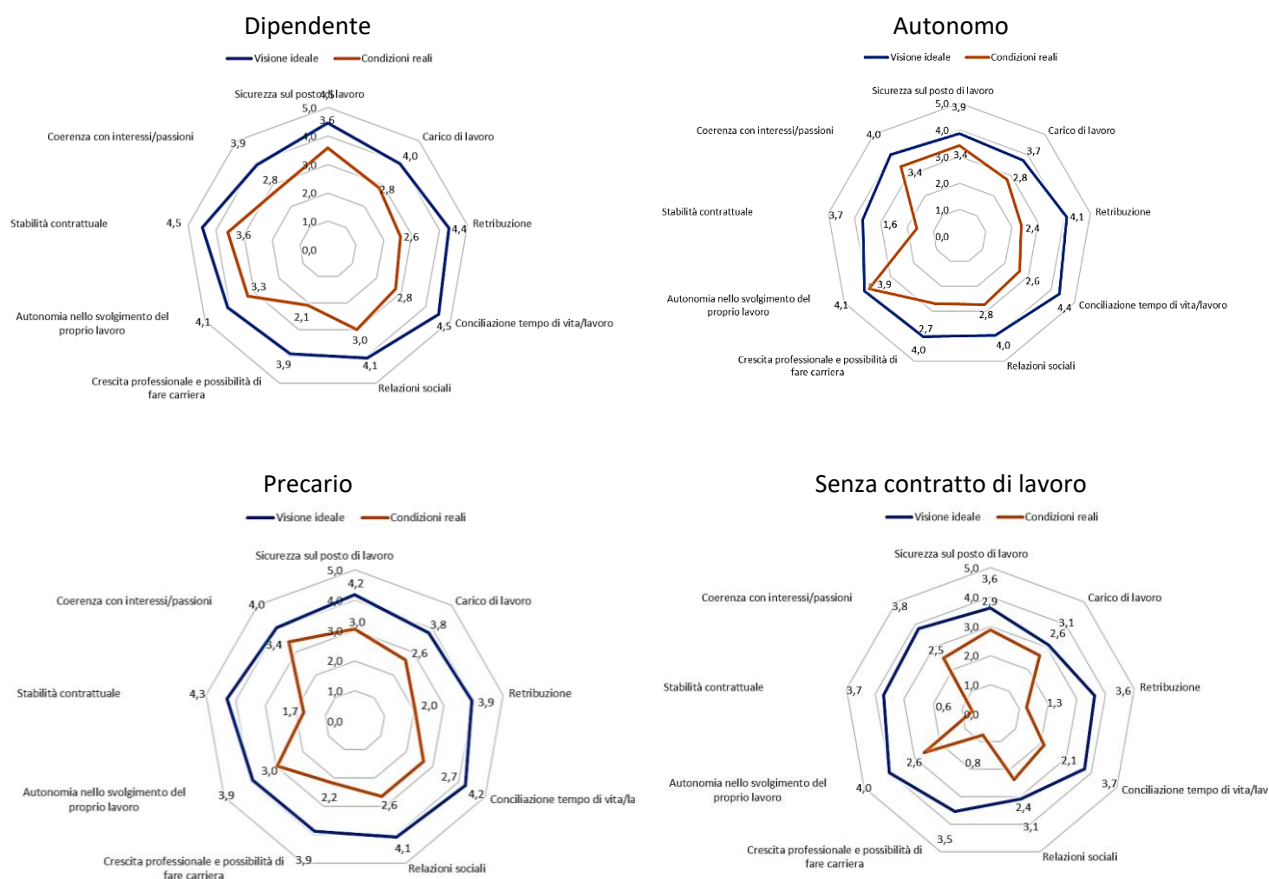
Figura 36 – Visione ideale del lavoro e condizioni reali per cittadinanza (min=0, max=5)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Concludiamo infine la presente sezione mostrando (Figura 37) come il grado di insoddisfazione dato dalla differenza tra le condizioni reali e le aspettative sia decisamente maggiore com'era logico aspettarsi per i lavoratori precari e quelli senza contratto di lavoro rispetto soprattutto agli occupati dipendenti. Da questo punto di vista gli occupati dipendenti autonomi non si distinguono in misura significativa fatto salvo per un giudizio decisamente più basso per gli autonomi relativo alla stabilità contrattuale **mentre il perimetro segnato dalla linea arancione che individua le condizioni reali si fa decisamente più piccolo arrivando anche a modificare la propria forma non più circolare per i lavoratori precari e per quelli senza contratto**. Per i primi il maggior grado di insoddisfazione è riscontrabile come ci si poteva attendere nell'aspetto della stabilità contrattuale seguito dalla retribuzione mentre si riscontra maggiore soddisfazione dal punto di vista della coerenza con interesse e passione mentre chi ha senza contratto di lavoro, non sorprendentemente, mostra il maggior grado di insoddisfazione in relazione alla stabilità contrattuale alla crescita professionale e alla retribuzione.

Figura 37 – Visione ideale del lavoro e condizioni reali per tipologia di lavoro (min=0, max=5)

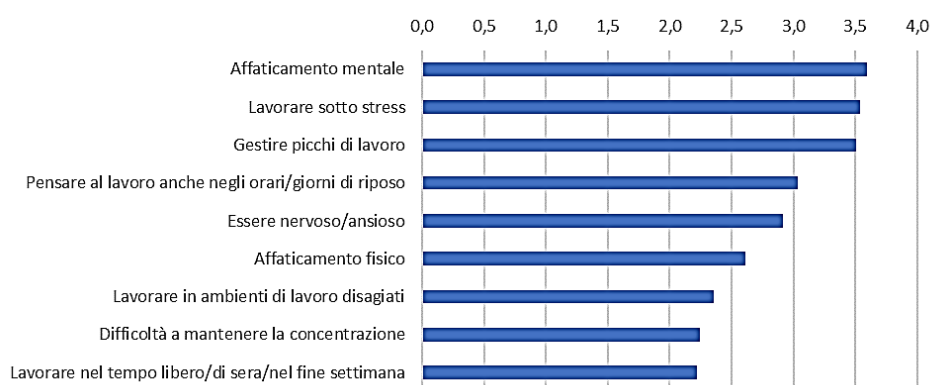


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Carico di lavoro e conciliazione

Nella presente sezione esploriamo maggiormente due dimensioni della qualità del lavoro che nelle precedenti sono state valutate solo in termini generali. A queste due dimensioni sono state infatti dedicate alcune domande di approfondimento. In particolare, è stato chiesto ai rispondenti con quale frequenza capita loro di trovarsi in situazioni che incidono sul carico di lavoro e il relativo stato di affaticamento. **In una scala da 0 a 5 nel complesso i rispondenti si trovano molto frequentemente a sperimentare uno stato di affaticamento mentale (3,6), a lavorare sotto stress e a gestire picchi di lavoro (entrambi 3,5)** (Figura 38). Decisamente meno frequente ma tuttavia presente è pensare al lavoro anche negli orari e giorni di riposo essere nervoso e sperimentare affaticamento fisico.

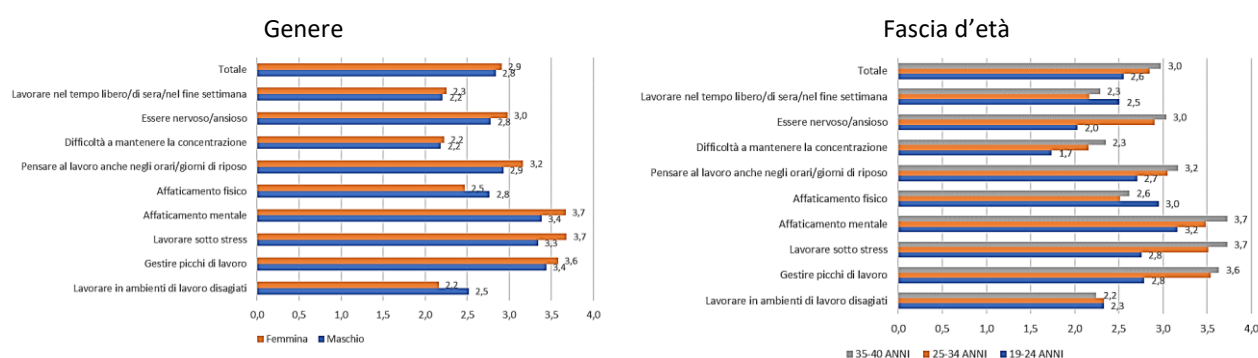
Figura 38 – Escludendo cambiamenti dovuti al Covid, nel tuo lavoro con quale frequenza ti capita di trovarti in ciascuna di queste situazioni? (min=0, max=5)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Anche in questo caso è possibile tentare di comprendere se gli indicatori di carico di lavoro e relativo affaticamento differiscano per genere, fascia di età e cittadinanza. **La prima delle due figure che seguono mostrano come su quasi tutte le dimensioni ad eccezione del lavorare in ambienti disagiati ed affaticamento fisico le donne presentino punteggi relativi al carico di lavoro più elevati di quelli degli uomini.** Le maggiori differenze si rilevano nell'affaticamento mentale, nel lavorare sotto stress, nell'essere ansioso e nervoso. Questa fotografia che mostra sistematicamente condizioni di affaticamento maggiore per le donne individua uno degli elementi di maggiore fragilità e vulnerabilità che caratterizzano l'occupazione femminile, dove spesso le donne affrontano condizioni lavorative maggiormente stressanti. Anche dal punto di vista della fascia di età si rilevano differenze importanti: le condizioni di maggiore affaticamento si individuano nelle fasce di età più elevate e tendono a calare al decrescere dell'età. Le maggiori differenze tra i giovanissimi lavoratori e quelli più maturi si rilevano negli ambiti della fatica mentale, del carico di lavoro e dello stress.

Figura 39 – Escludendo cambiamenti dovuti al Covid, nel tuo lavoro con quale frequenza ti capita di trovarti in ciascuna di queste situazioni? (Per genere e fascia d'età, min=0, max=5)

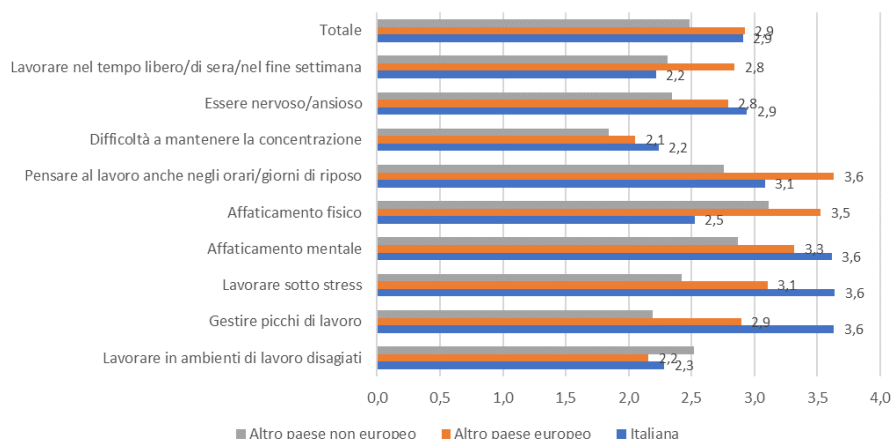


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Dal punto di vista della cittadinanza i lavoratori extraeuropei presentano sempre punteggi inferiori rispetto ai loro colleghi stranieri dell'Unione Europea e a quelli italiani, a parte in relazione a lavorare in ambienti disagiati. Le differenze maggiori tra lavoratori extra europei da una parte e europei e italiani dall'altra si rileva soprattutto in relazione agli stati di affaticamento mentale, al lavorare se sotto stress e al gestire picchi di lavoro dove, in questo caso, a riportare i livelli più elevati sono gli italiani. È interessante invece notare come gli stranieri europei presentino in assoluto punteggi più

elevati nell'affaticamento fisico, nel pensare al lavoro anche negli orari/giorni di riposo e nel lavorare nel tempo libero.

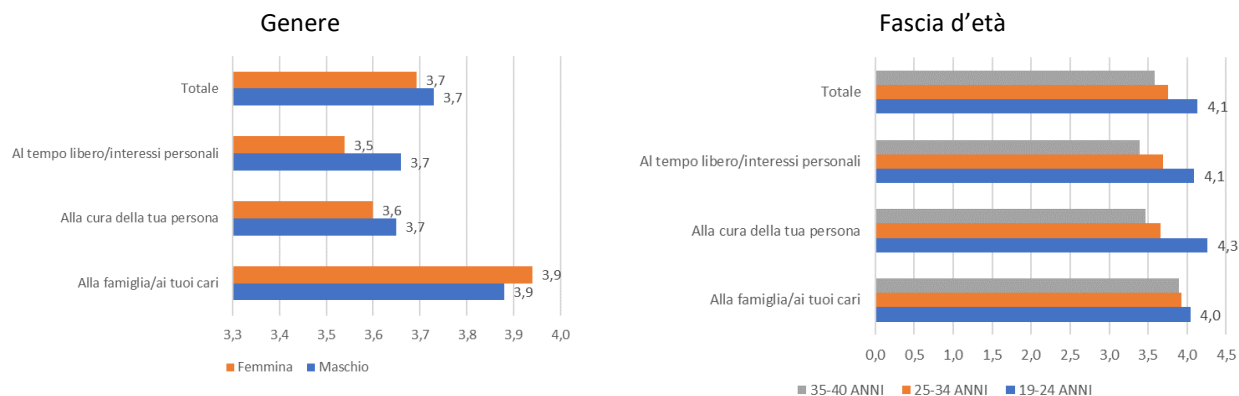
Figura 40 – Escludendo cambiamenti dovuti al Covid, nel tuo lavoro con quale frequenza ti capita di trovarti in ciascuna di queste situazioni? (Per cittadinanza, min=0, max=5)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

In linea con quanto presentato in precedenza rispetto agli stati di affaticamento dai grafici successivi, che riportano il punteggio assegnato alla domanda “rispetto a quanto tu vorresti come giudichi il tempo che dedichi agli interessi personali o tempo libero, alla cura della tua persona, alla famiglia o ai tuoi cari”, **emerge come le donne evidenzino maggiori problemi di conciliazione tra vita lavorativa e tempo personale rispetto agli uomini**. In particolare, è soprattutto rispetto al tempo libero, agli interessi personali, alla cura della propria persona che le differenze si fanno più marcate mentre rispetto al tempo che viene dedicato alla famiglia e ai propri cari le differenze di genere sono contenute. Per quanto riguarda la fascia di età, anche da questi dati si evince come per i lavoratori più giovani, in gran parte privi di un impegno familiare, i problemi di conciliazione siano decisamente minori rispetto alle altre fasce, in particolare per quella compresa tra i 35 e 40 anni.

Figura 41 – Rispetto a quanto tu vorresti, come giudichi il tempo che dedichi: (Per genere e fascia d'età, min=0, max=5)

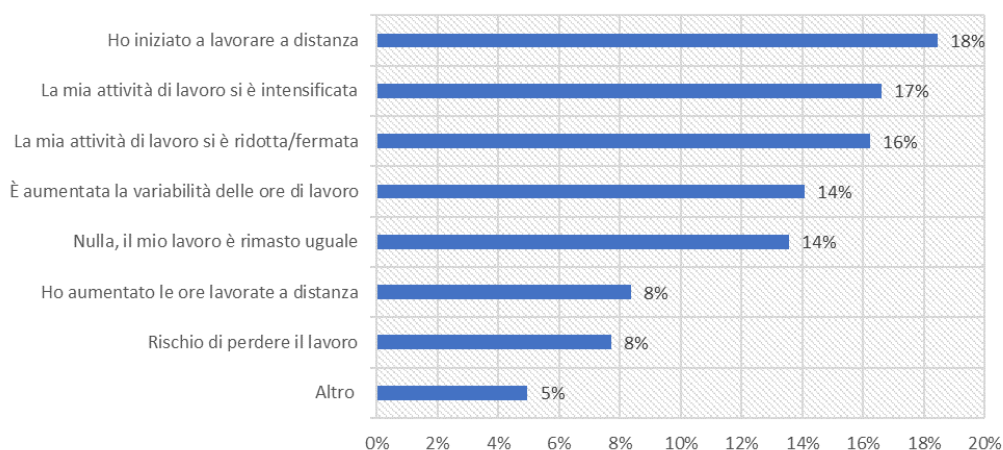


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Le trasformazioni del lavoro a causa della pandemia

Come anticipato nella sezione introduttiva nel presente report la rilevazione ha avuto luogo a chiusura dell'anno 2020, dopo che gli effetti della pandemia si erano già ampiamente dispiegati sull'area metropolitana di Bologna. È stata introdotta pertanto nel questionario una domanda volta a comprendere quali fossero stati i principali cambiamenti sperimentati a causa della pandemia. Considerando il totale delle risposte ricevute è emerso che per una parte consistente ma non maggioritaria (16% delle risposte ricevute), l'attività di lavoro si è ridotta o fermata. **Molto più comuni invece sono state trasformazioni diverse come ad esempio: iniziare a lavorare a distanza (18%), sperimentare un'intensificazione della propria attività di lavoro (17%) oppure un incremento della variabilità delle ore di lavoro (14%) o aumentare le ore lavorate a distanza (8%). L'8% dei rispondenti infine ritiene di rischiare di perdere il proprio lavoro come conseguenza della pandemia.**

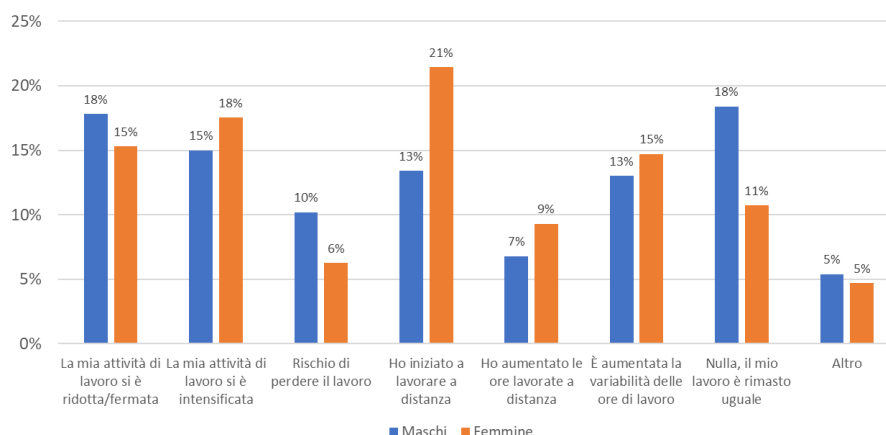
Figura 42 – Che cosa è cambiato nel tuo lavoro a causa della pandemia da Covid-19?



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Anche in questo caso vengono presentati successivamente, per mezzo di elaborazioni grafiche, le principali differenze emerse in base ad una lettura per variabile socio-anagrafica. La lettura per genere, illustrata dal grafico successivo, mostra come siano state più le donne degli uomini a sperimentare una qualche forma di trasformazione del proprio lavoro. **Se per il 18% degli uomini non è cambiato nulla nel proprio lavoro in conseguenza della pandemia, questo dato è pari ad un più contenuto 11% per le donne.** È stato molto più diffuso per le donne iniziare a lavorare a distanza (21% delle donne contro il 13% degli uomini), così come hanno sperimentato più degli uomini un incremento delle ore lavorate a distanza e un'intensificazione della propria attività lavorativa, nonché un aumento della variabilità delle ore di lavoro. Diversamente una quota più alta di uomini (18% contro 15% delle donne) ha sperimentato una riduzione o un fermo della propria attività di lavoro, oppure il rischio di perdere il lavoro stesso (10% contro 6%).

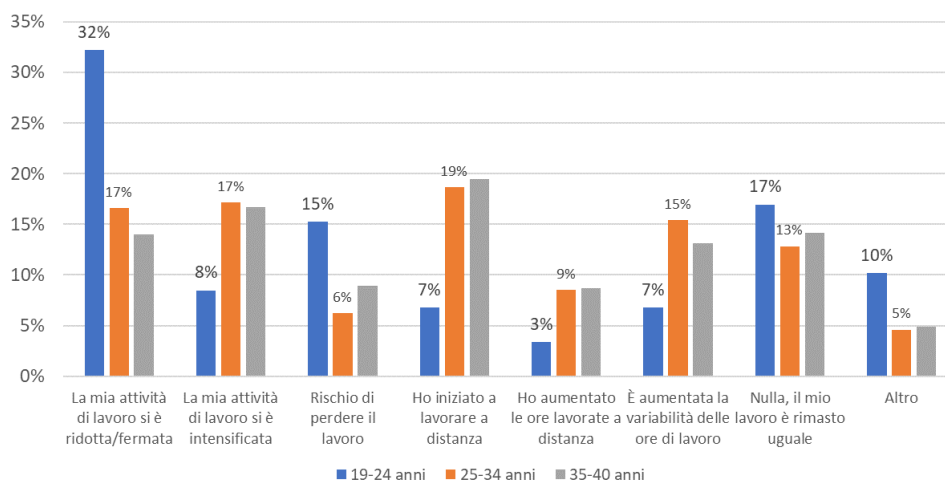
Figura 43 – Che cosa è cambiato nel tuo lavoro a causa della pandemia da Covid-19? (Per genere, quote % sul totale maschi e femmine)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Anche la lettura per fascia di età ci consegna una fotografia molto chiara: **spicca la predominanza, pari a un terzo dei rispondenti, della riduzione o fermo dell'attività lavorativa per i rispondenti più giovani (19-24 anni), così come è decisamente più consistente la quota di questi lavoratori, rispetto a quelli più maturi, che ritengono di rischiare di perdere il lavoro a causa della pandemia.** Per quanto riguarda invece le altre due fasce di età non si rilevano significative differenze tra di esse, per entrambe si registra una quota importante di coloro che hanno iniziato a lavorare a distanza (19% circa), o che hanno sperimentato un'intensificazione del proprio lavoro (17% circa) e/o un incremento della variabilità delle ore di lavoro (15% per i 25-34enni, 13% per il 35-40enni).

Figura 44 – Che cosa è cambiato nel tuo lavoro a causa della pandemia da Covid-19? (Per età, quote % sul totale fasce d'età)

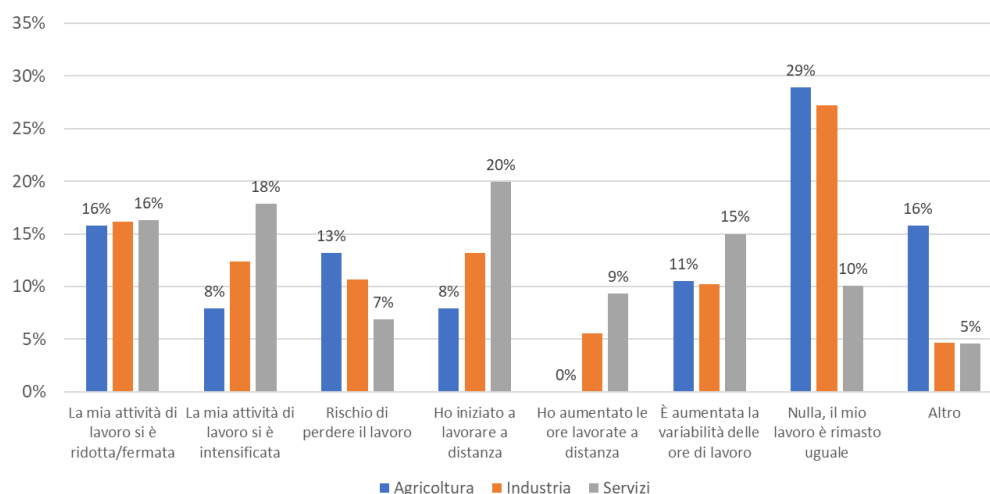


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Analizzando lo stesso dato dal punto di vista del settore lavorativo, emerge come sia in agricoltura che nell'industria una quota consistente (compresa tra il 27% il 29%) dei rispondenti riporta di non aver sperimentato alcun cambiamento nel proprio lavoro. Decisamente inferiore è la quota dei lavoratori nei servizi (10%) per i quali il lavoro è rimasto uguale, a conferma di come questo sia stato il macrosettore che ha sperimentato la più intensa trasformazione a causa della pandemia. I mutamenti vissuti dalle lavoratrici e dai lavoratori di questo ampio comparto sono molto variegati:

il 20% ha iniziato a lavorare a distanza, il 18% ha sperimentato un'intensificazione della propria attività lavorativa, il 16% (in questo caso in linea con quanto registrato dall'agricoltura e dall'industria) ha subito un arresto o una riduzione della propria attività lavorativa.

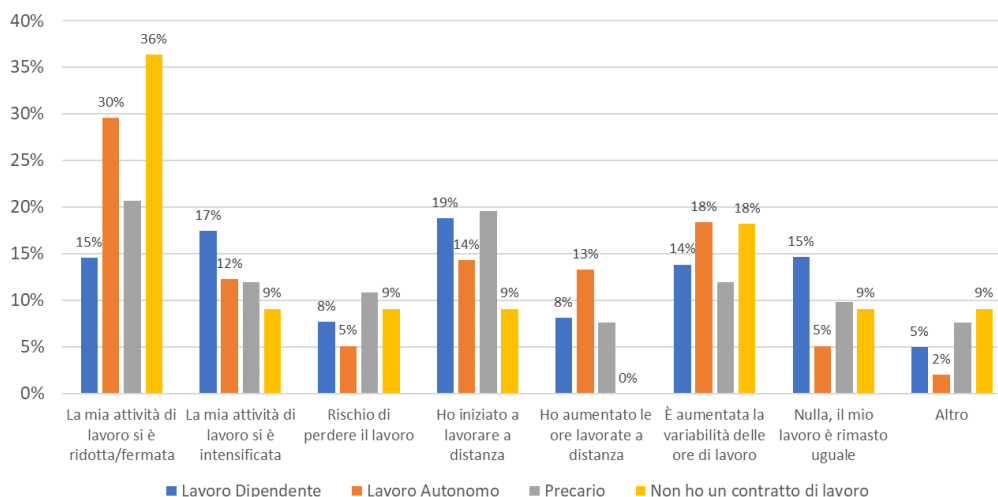
Figura 45 – Che cosa è cambiato nel tuo lavoro a causa della pandemia da Covid-19? (Per settore, quote % sul totale rispondenti settore)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Infine, desideriamo mettere in luce anche come il contratto di lavoro abbia inciso sul determinare le conseguenze della pandemia: decisamente consistente e pari rispettivamente al 30% al 36% è la quota di lavoratori autonomi e senza contratto di lavoro che ha sperimentato un fermo una riduzione della propria attività a causa della pandemia, mentre inferiori ma non trascurabili sono le quote di lavoratori dipendenti (15%) ed i lavoratori precari (21%) che si sono trovati nella medesima condizione. Considerando gli altri mutamenti non si rilevano significative differenze rispetto al contratto di lavoro, in linea generale i lavoratori dipendenti sono quelli che maggiormente hanno iniziato a lavorare a distanza o hanno sperimentato un'intensificazione della propria attività mentre per i lavoratori autonomi, oltre come si è detto al fermo lavorativo spicca l'incremento della variabilità delle ore di lavoro (18%).

Figura 46 – Che cosa è cambiato nel tuo lavoro a causa della pandemia da Covid-19? (Per tipologia di lavoro, quote % sul totale rispondenti per tipologia di lavoro)

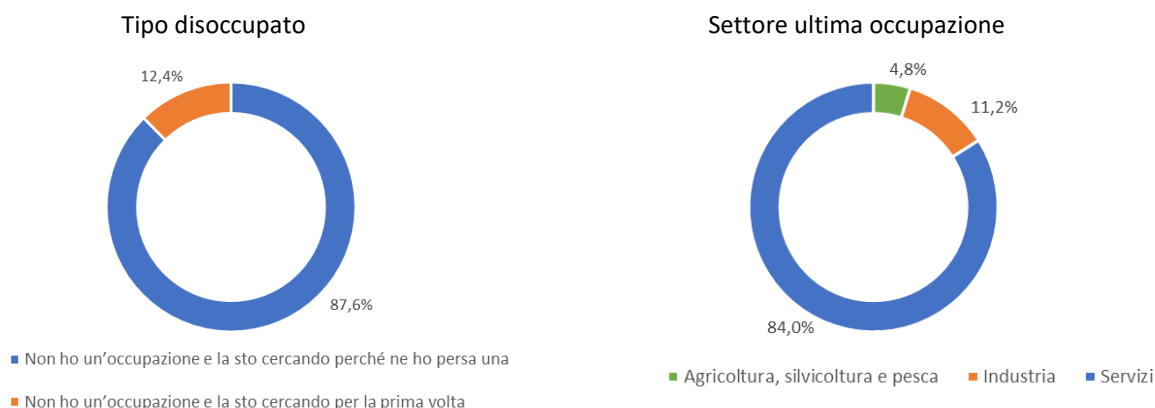


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

5. I disoccupati: aspettative e canali di ricerca

Tra i rispondenti all'indagine 510 sono disoccupati ossia sono in cerca di lavoro. La maggioranza di essi (87,6%) ha perso una occupazione e ne sta quindi cercando un'altra, mentre nel 12,4% dei casi si tratta di persone che stanno cercando la loro prima occupazione. Nel caso in cui avessero un'occupazione in precedenza, che hanno perso questa, era nell'84% dei casi nel settore dei servizi, nell'11% nell'industria e nel 5% nell'agricoltura.

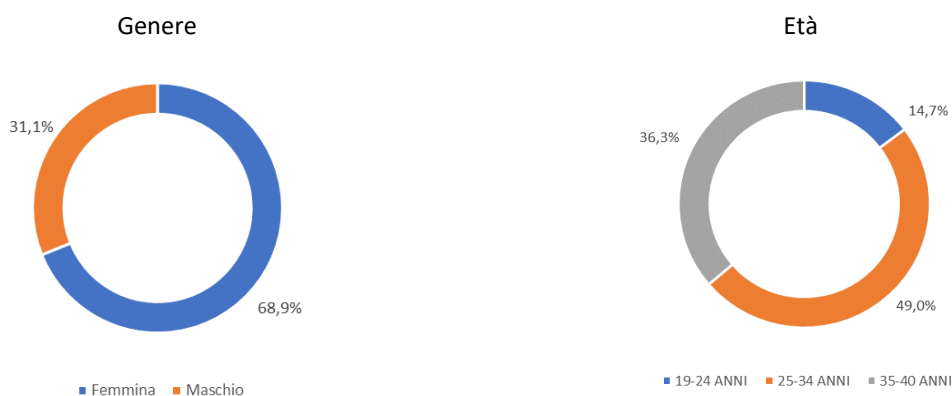
Figura 47 – Tipo di disoccupato e settore ultima occupazione (% sul totale disoccupati)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

I disoccupati che hanno partecipato all'indagine sono nel 69% dei casi donne e nel 31% uomini. Per quanto riguarda la fascia di età, quasi la metà si colloca in quella centrale (25-34 anni), oltre un terzo (36%) in quella più matura (35-40 anni) e il restante 15% in quella più giovane (19-24 anni).

Figura 48 – Disoccupati per genere ed età (% sul totale disoccupati)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Considerando coloro che si trovano in stato di disoccupazione perché hanno perso un precedente lavoro, l'80% lavoravano come dipendenti, il 4,5% come autonomi e il restante 15% aveva una forma di lavoro precario. Tra i dipendenti la maggioranza (70%) era a tempo determinato, il restante 30% a tempo indeterminato. **Quest'ultimo 30% è quasi tutto riconducibile all'epoca pre-pandemica, come emerge anche dalla tabella successiva, perché il blocco dei licenziamenti ha impedito la perdita del lavoro per coloro che avevano un'occupazione a tempo indeterminato.** Tra i

disoccupati a tempo determinato molti avevano un contratto di lavoro in somministrazione: tra tutti i disoccupati che lavoravano come dipendenti ben il 30% infatti era in somministrazione. Dal punto di vista della qualifica relativa all'ultima occupazione, il 56% era operaio e il 40% impiegato.

Come anticipato in precedenza e illustrato dalla tabella seguente, tra rispondenti all'indagine prevale lo stato di disoccupazione di breve durata, in grande parte causato probabilmente dalla forte contrazione occupazionale dovuta alla pandemia.

Tabella 12 – Quanto tempo fa si è concluso il tuo ultimo lavoro? (valori assoluti e % sul totale disoccupati)

		N	%
Quanto tempo fa si è concluso il tuo ultimo lavoro?	Meno di 6 mesi fa	138	34,2%
	Da 6 mesi a 1 anno fa	149	37,0%
	Da 1 a 3 anni fa	99	24,6%
	Dai 4 ai 10 anni fa	14	3,5%
	Dai 10 ai 20 anni fa	3	0,7%
	Da oltre 20 anni fa	0	0,0%
	Total	403	100,0%

Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

La Tabella 13 mostra che queste persone hanno tendenzialmente iniziato subito la ricerca di un nuovo lavoro. A questo gruppo, prevalente, di disoccupati “pandemici” si affianca un gruppo più piccolo ma numericamente significativo pari a circa un quarto dei rispondenti che ha perso il lavoro da più tempo, tra 1 e 3 anni fa, mentre sostanzialmente assenti tra i rispondenti i disoccupati di lungo corso.

Tabella 13 – Da quanto tempo stai cercando lavoro? (valori assoluti e % sul totale disoccupati)

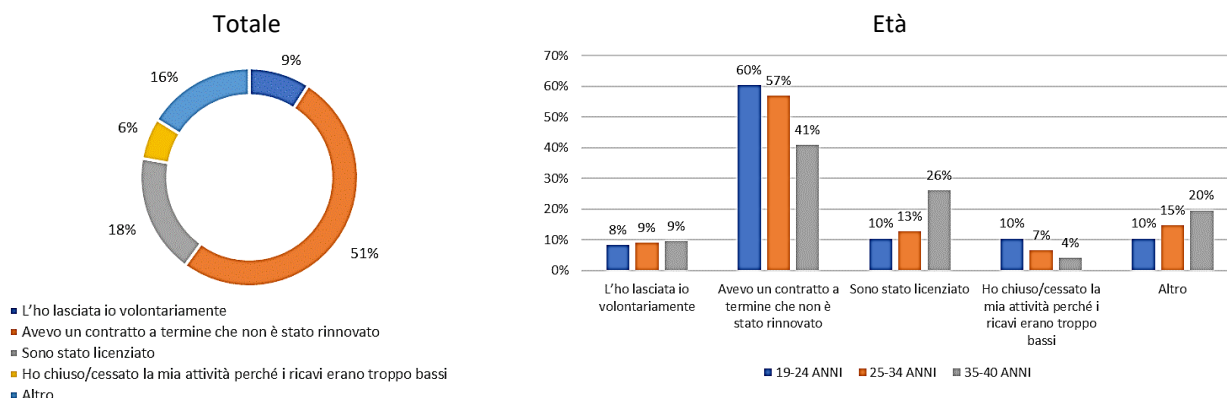
		N	%
Da quanto tempo stai cercando lavoro?	Da meno di 6 mesi	197	42,5%
	Da 6 mesi a 1 anno	164	35,4%
	Da 1 a 3 anni	85	18,4%
	Dai 4 ai 10 anni	13	2,8%
	Dai 10 ai 20 anni	4	0,9%
	Da oltre 20 anni	0	0,0%
	Total	463	100,0%

Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Il grafico seguente mostra che la quasi totalità delle persone che hanno perso un'occupazione lo hanno fatto contro la propria volontà, il 51% aveva un contratto a termine che non è stato rinnovato, il 18% è stato licenziato, il 6% aveva un'attività che ha cessato perché i ricavi erano insufficienti, il 16% ha perso l'occupazione per motivi diversi da questi e solo il 9% l'ha lasciata volontariamente. Il mancato rinnovo del contratto a termine è la principale causa dello stato di disoccupazione per tutte le fasce di età sebbene interessi con maggiore rilievo quelle più giovani: il 60% dei disoccupati sotto ai 25 anni ha perso il lavoro a causa della mancanza del rinnovo di un contratto a termine, questa percentuale scende al 57% tra i 25-34enni e al 41% tra i 35-40enni. Decisamente più elevata è la quota dei disoccupati che sono stati licenziati nella fascia di età più matura, tra i 35 e 40 anni (26% contro il 10% del 19-24enni e 13% del 25-34enni).

Infine, è significativo rilevare che tra i disoccupati ben il 72% vive autonomamente, di conseguenza si può intuire la probabile ripercussione economica che la perdita del lavoro ha comportato.

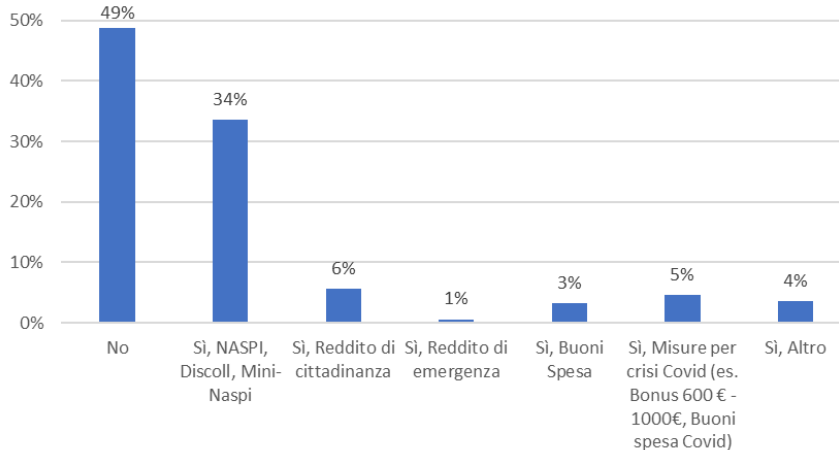
Figura 49 – Rispetto alla tua ultima occupazione, totale disoccupati e per età (%):



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

La figura successiva mostra che circa la metà dei disoccupati non percepisce alcuna forma di sostegno economico, mentre 1/3 percepisce una delle forme di sostegno per la disoccupazione come Naspi, Discoll e Mini-Naspi. Il 6% di rispondenti beneficia invece del reddito di cittadinanza, il 3% riceve i buoni spesa, il 5% le misure specifiche varate per contenere gli effetti della crisi covid, destinate a quelle figure che non erano protette da altri ammortizzatori sociali.

Figura 50 - Percepisci attualmente una o più forme di sostegno economico?



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Come illustra la tabella successiva i canali per cercare lavoro sono molteplici e difficilmente ci si limita ad uno solo. È interessante però rilevare che non ce ne è uno nettamente preponderante rispetto agli altri. Internet pesa circa per un terzo tra i canali utilizzati per cercare lavoro, affiancato dalle agenzie per il lavoro in somministrazione e dalla ricerca attraverso parenti o conoscenti. **Anche i centri per l'impiego vengono utilizzati anche se, considerando che essi rappresentano una delle principali forme di politiche attive del lavoro, il loro peso rispetto alla totalità dei canali di ricerca (pari al 17%) è piuttosto contenuto.** Oltre a questi quattro canali, gli altri svolgono un ruolo decisamente minore, sebbene non sia trascurabile quello degli enti di formazione, scuola o Università e la carta stampata. Decisamente minoritaria è la quota di persone che si rivolge al sindacato per cercare lavoro.

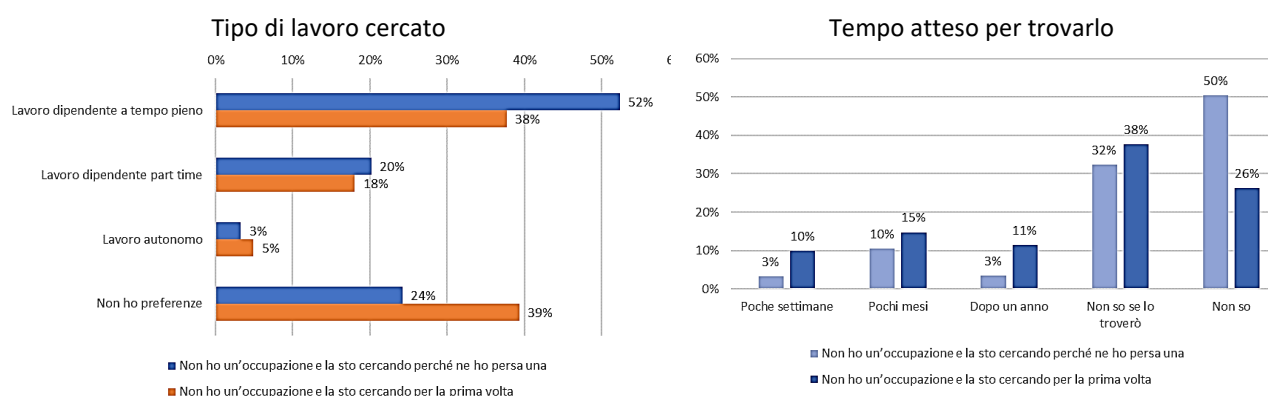
Tabella 14 – Quali dei seguenti canali stai utilizzando per cercare lavoro? (valori assoluti e % sul totale disoccupati)

		N	%
Quali dei seguenti canali stai utilizzando per cercare lavoro? (possibili più risposte)	Parenti, amici, conoscenti	246	18,2%
	Internet	384	28,4%
	Agenzie per il lavoro in somministrazione	262	19,4%
	Centro per l'impiego	230	17,0%
	Sindacati	28	2,1%
	Ho cercato terreni, locali, permessi o altro per avviare un'attività autonoma	19	1,4%
	Consulto i giornali	45	3,3%
	Scuola/Università/Ente di formazione	64	4,7%
	Chiesa/Curia/Parrocchia	8	0,6%
	Altro	66	4,9%
Totale		1352	100,0%

Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Coloro che cercano un lavoro dopo averne perso uno si distinguono da quelli che cercano la prima occupazione rispetto al tipo di lavoro ricercato. **Oltre la metà di coloro che hanno perso un'occupazione cercano in misura preponderante un lavoro dipendente a tempo pieno, seguiti da un 20% che cerca un lavoro dipendente a tempo parziale. Tra questi, il 24% non esprime preferenze, una percentuale decisamente inferiore (39%) di coloro che sono alla ricerca della prima occupazione.** In sostanza, come era logico aspettarsi, **quelli che sono alla ricerca di una prima occupazione tendono maggiormente ad accontentarsi rispetto a quelli che ne hanno persa una. Chi ha perso un'occupazione mostra anche di essere in una condizione di maggiore incertezza rispetto a chi la sta cercando per la prima volta.** La quasi totalità di chi ha perso un'occupazione, infatti, non ha un'idea dei tempi necessari per trovarne una nuova, oppure non sa proprio se la troverà. **Anche i giovani alla ricerca della prima occupazione si presentano molto insicuri, tuttavia, paiono essere maggiormente ottimisti:** il 25% di questi ritiene di trovare un lavoro nell'arco di poche settimane o al più di pochi mesi, l'11% nell'arco di un anno.

Figura 51 - Quale tipo di lavoro stai cercando e quanto tempo pensi che ti occorrerà per trovare lavoro? (% sul totale di ciascun gruppo)

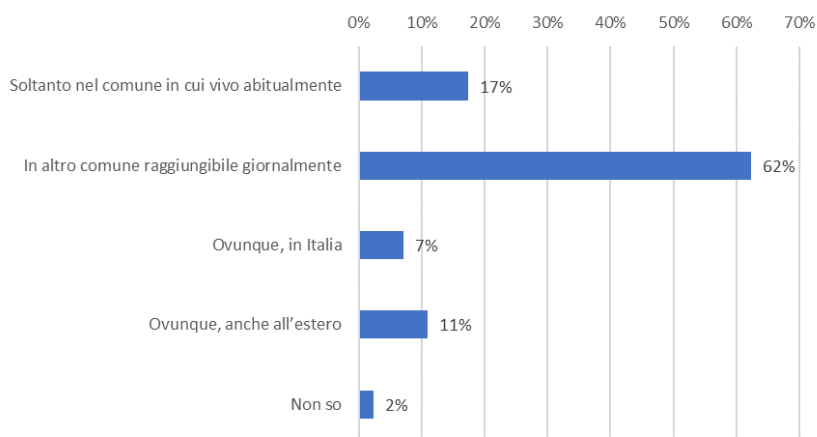


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Nonostante questo grave senso di incertezza, causato senza dubbio anche dal contesto pandemico, la disponibilità a spostarsi dall'area metropolitana di Bologna per lavoro è molto contenuta. Solo il 7% dei disoccupati sarebbe disposto a spostarsi in qualche altro luogo a livello

nazionale e l'11% ad emigrare all'estero. La quasi totalità dei rispondenti cerca lavoro nel proprio comune (17%) oppure al massimo in un altro comune, purché sia raggiungibile giornalmente (62%).

Figura 52 - Saresti disposto a lavorare:



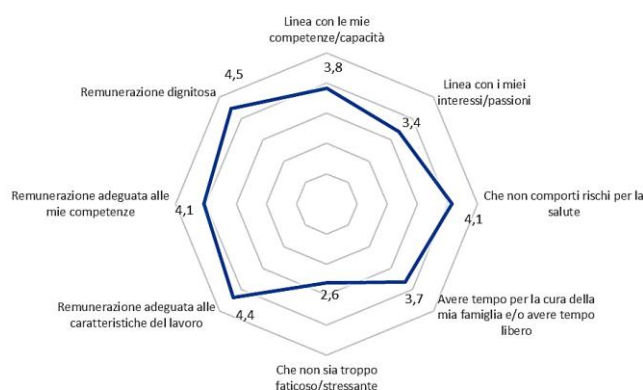
Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Similmente alla metodologia utilizzata per mappare la visione ideale del lavoro per coloro che sono occupati, anche alle persone in cerca di occupazione è stato chiesto di valutare quanto ritengano importanti (in una scala da 0 a 5) 8 dimensioni, riportate nel grafico successivo:

- ricevere una remunerazione dignitosa, ricevere una remunerazione adeguata alle proprie competenze,
- ricevere una remunerazione adeguata alle caratteristiche del lavoro, che il lavoro non sia troppo faticoso o stressante,
- avere tempo per la cura della famiglia e/ o tempo libero,
- che il lavoro non comporti rischi per la salute,
- che il lavoro sia in linea con i propri interessi e passioni,
- che lavoro sia in linea con le proprie competenze capacità.

I punteggi assegnati alla visione del lavoro che si sta cercando non sono troppo dissimili rispetto alla visione ideale espressa da chi ha un lavoro, esaminata alla sezione precedente. Si evidenzia però una maggiore attenzione agli aspetti strumentali del lavoro, come logico attendersi per chi è disoccupato. Risulta infatti molto importante ricevere una remunerazione dignitosa e che sia adeguata alle caratteristiche del lavoro. In seconda battuta per le persone in cerca di occupazione che hanno partecipato all' indagine risulta importante che il lavoro non comporti rischi per la salute e sia in linea con le proprie competenze e capacità. **Le persone in cerca di occupazione paiono meno esigenti rispetto agli occupati rispetto all'avere un lavoro che sia in linea con i propri interessi e le proprie passioni e che non sia eccessivamente faticoso stressante.**

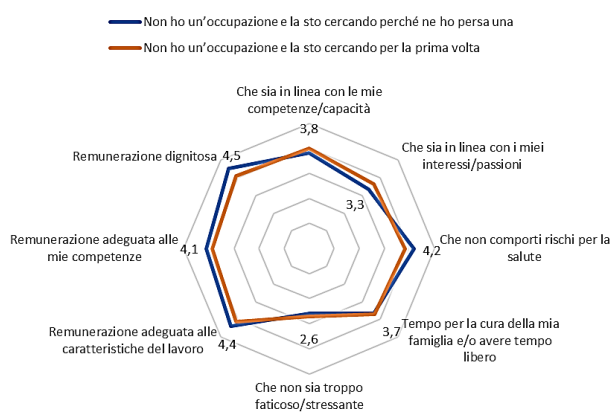
Figura 53 - Quanto sono importanti i seguenti aspetti perché tu possa accettare il lavoro (0=per nulla, 5=moltissimo):



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Il grafico successivo mostra le medesime valutazioni distinte tra chi è alla ricerca di un lavoro perché ne ha perso uno e chi invece ricerca la sua prima occupazione. **I giovani che hanno perso un'occupazione paiono essere più esigenti di quelli alla prima occupazione soprattutto dal punto di vista delle dimensioni strumentali del lavoro, ossia sul fronte remunerativo e sul fronte della sicurezza per la salute. Diversamente coloro che sono alla ricerca della prima occupazione aspirano in misura maggiore degli altri a trovare un lavoro in linea con le proprie competenze e capacità e con i propri interessi e passioni.**

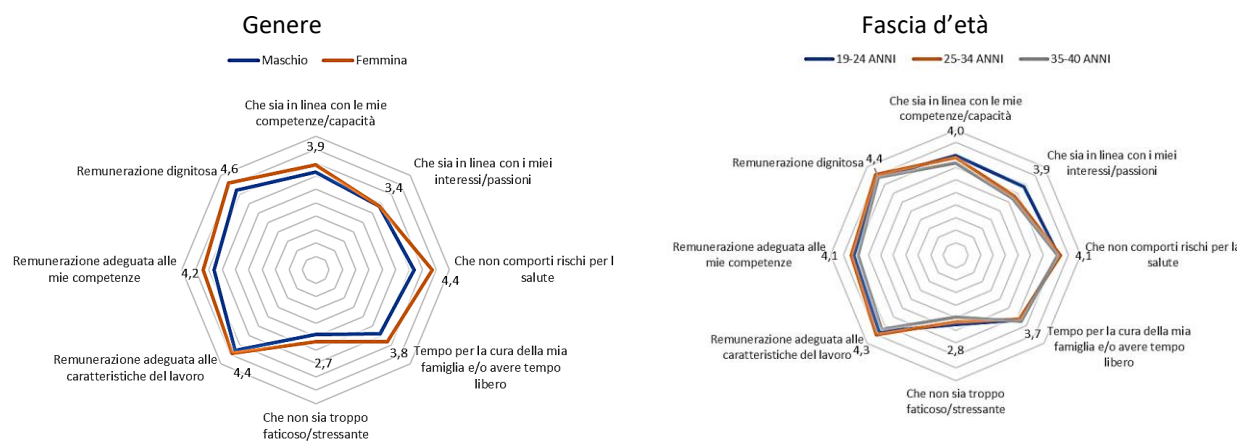
Figura 54 - Quanto sono importanti i seguenti aspetti perché tu possa accettare il lavoro (0=per nulla, 5=moltissimo):



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Le ultime elaborazioni che desideriamo presentare in questa sezione riguardano le valutazioni assegnate alle caratteristiche che ci si attende rispetto al lavoro che si sta cercando, con una distinzione per genere e fascia di età. in linea con quanto era emerso nell'analisi sugli occupati, anche in questo caso le donne risultano maggiormente esigenti, riportando punteggi superiori per quasi tutte le dimensioni analizzate. **Anche dal punto di vista della fascia di età si conferma la fotografia emersa in precedenza: per i 19-24enni gli aspetti espressivi del lavoro paiono essere maggiormente importanti, in particolare i più giovani ambiscono maggiormente a trovare un lavoro che sia in linea con i propri interessi e le proprie passioni.**

Figura 55 - Quanto sono importanti i seguenti aspetti perché tu possa accettare il lavoro (0=per nulla, 5=moltissimo):

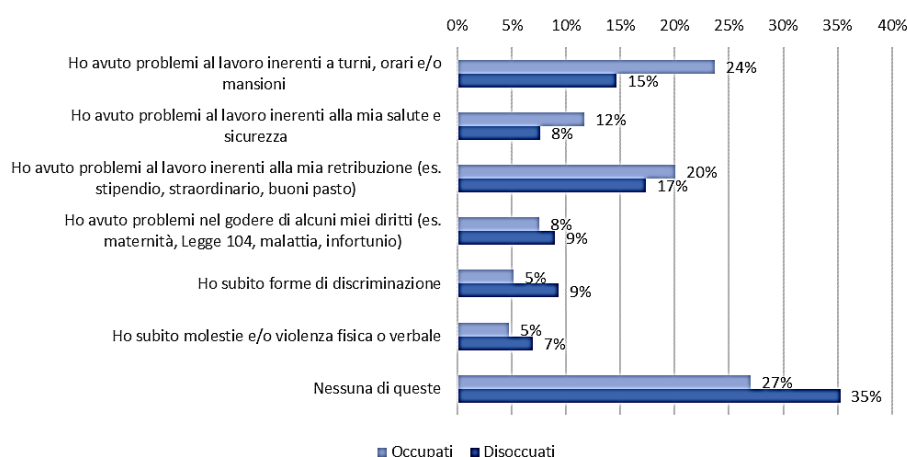


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

6. Problemi sul lavoro e rapporto col sindacato

Nella presente sezione vengono analizzati i problemi che le persone hanno avuto nel proprio lavoro, per chi è occupato con riferimento all'attuale occupazione, mentre per i disoccupati in riferimento all'ultimo lavoro. La figura successiva illustra come circa **il 70% delle persone intervistate ha incontrato uno più problemi nel proprio lavoro**, le problematiche più comuni hanno riguardato i **turni, gli orari o le mansioni (20%)**, seguite da quelle relative alla retribuzione (18%). Il 10% delle persone ha avuto problemi inerenti alla propria salute e sicurezza e, nella stessa percentuale, nel godere di alcuni diritti inerenti ad esempio la maternità, la legge 104, la malattia o l'infortunio. Per quanto minoritari non sono assolutamente trascurabili le percentuali relative all'aver subito forme di discriminazione o molestie o violenze fisiche o verbali (entrambi 7% circa). Non si evidenziano significative differenze tra occupati e disoccupati nei problemi sperimentati, fatta salva una quota leggermente superiore di disoccupati che non ha incontrato alcuna delle criticità elencate.

Figura 56 - Quali delle seguenti situazioni ti è capitato di sperimentare sul lavoro?(%)

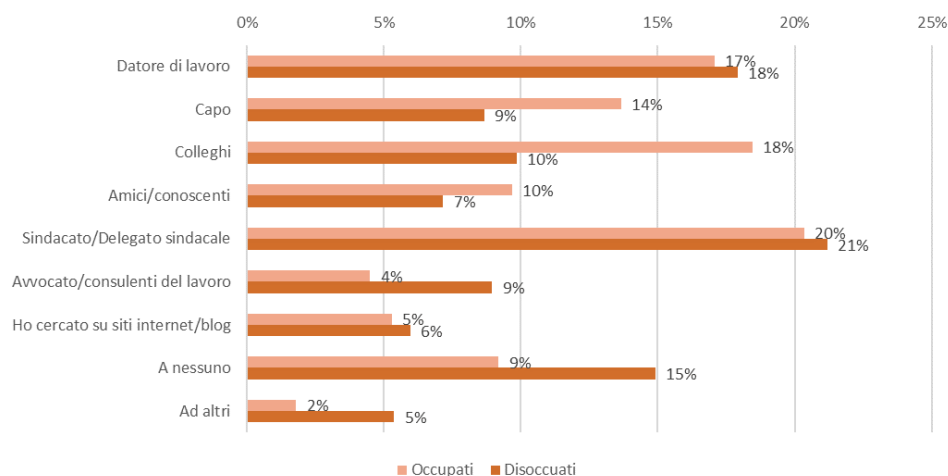


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

La figura successiva mostra invece a chi si sono rivolte le persone per cercare aiuto per i problemi sperimentati sul lavoro. **Al primo posto, nel 20% dei casi, c'è il sindacato o il delegato sindacale, ove presente, seguito a breve distanza dal datore di lavoro (18%).** Da questo punto di vista, a differenza di quanto esaminato in precedenza, emerge una chiara differenza tra occupati e disoccupati: la quota dei disoccupati che non si è rivolta a nessuno (pari al 15%) è decisamente più alta rispetto a quella degli occupati (9%). Gli occupati mostrano nel complesso una maggiore volontà o capacità di chiedere aiuto: oltre al sindacato e al datore di lavoro, in misura importante e decisamente superiore ai disoccupati, si sono rivolti ai colleghi (18%), al capo (14%), e ad amici (10%). Una delle possibili ragioni che spiegano questa differenza può essere sia nella **volontà degli occupati di tentare di risolvere il problema e dunque conservare la propria occupazione** ma anche nel fatto che, come abbiamo esaminato in precedenza, una grande parte dei disoccupati che hanno partecipato all'indagine hanno perso il lavoro a causa del mancato rinnovo di un contratto a termine. La precarietà lavorativa rappresenta senza dubbio un deterrente per coloro che, incontrando dei problemi sul lavoro, vorrebbero chiedere aiuto e per timore di perdere il lavoro,

decidono non parlarne. Oltre a questo, i lavoratori precari possono incontrare maggiore difficoltà nell'individuare il soggetto al quale rivolgersi in caso di problemi.

Figura 57 - A chi ti sei rivolto per cercare di risolvere i problemi che hai avuto? (%)

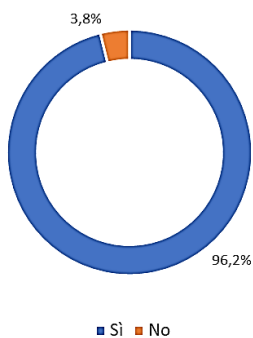


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

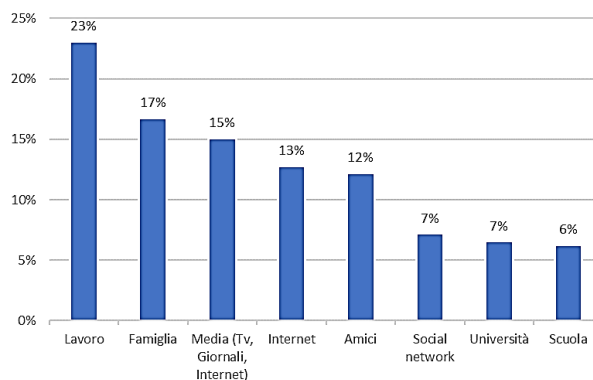
La prima delle due figure successive mostra come la quasi totalità dei rispondenti all'indagine (96%) abbia sentito parlare del sindacato e il luogo di lavoro è per quasi un quarto dei rispondenti uno dei contesti più comuni nel quale ne ha sentito parlare, al quale segue la famiglia (17% risposte), i media (15%), internet (13%) e gli amici (12%).

Figura 58 - Hai mai sentito parlare del sindacato e in quale contesto ne hai sentito parlare? (%)

Ha mai sentito parlare del sindacato?



In quale contesto ne hai sentito parlare?



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Quasi la metà dei rispondenti è attualmente iscritto ad un sindacato, mentre il 40% non lo è e non lo è mai stato e il rimanente 13% lo è stato nel passato ma ora non lo è più. La tabella successiva mostra come ci siano significative differenze tra le diverse classi di età: tra i più giovani la quota di rispondenti che non è iscritta e non lo è mai stata è maggiore rispetto alle altre (pari al 66%), tale quota scende al 43% per i 25-34enni e al 27% per i 35-40enni.

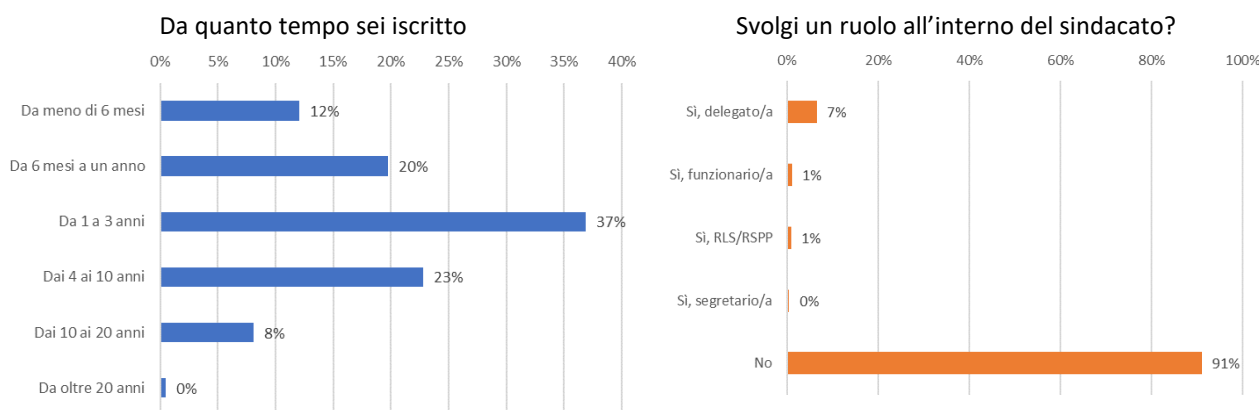
Tabella 15 - Sei o sei mai stato iscritto ad un sindacato per fascia d'età (v.a. e %)

	Sei iscritto ad un sindacato?							
	Sì		No, ma lo sono stato in passato		No e non lo sono mai stato		Totale	
	N	%	N	%	N	%	N	%
19-24 ANNI	42	29,0%	7	4,8%	96	66,2%	145	100,0%
25-34 ANNI	322	44,1%	94	12,9%	314	43,0%	730	100,0%
35-40 ANNI	295	56,5%	87	16,7%	140	26,8%	522	100,0%
Totale	659	47,2%	188	13,5%	550	39,4%	1397	100,0%

Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Tra coloro che sono iscritti ad un sindacato, la maggior parte (37%) lo è da uno a tre anni, un terzo da meno di un anno e il 23% da un periodo compreso tra i quattro e 10 anni. Nel complesso quindi i rispondenti all'indagine iscritti ad un sindacato presentano un livello medio di anzianità d'iscrizione, dove però i neoiscritti (da meno di un anno) rappresentano con il 32% una quota considerevole. La quasi totalità dei rispondenti iscritti, tuttavia, non svolge un ruolo all'interno del sindacato, fatto salvo il 7% che è delegato.

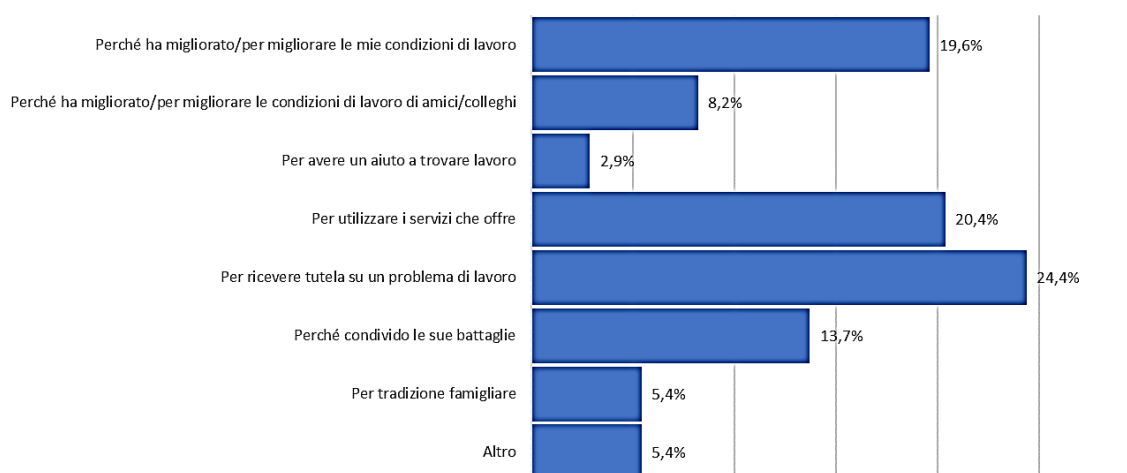
Figura 59 – Da quanto tempo sei iscritto al sindacato e svolgi un ruolo al suo interno? (%)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Il grafico successivo illustra le motivazioni principali che hanno spinto all'iscrizione al sindacato: queste sono state soprattutto per ricevere tutela su un problema di lavoro (24%), per utilizzare i servizi che offre (20%), perché ha migliorato o per migliorare le proprie condizioni di lavoro (20%). Inferiore è la quota di rispondenti, pari al 13%, che ha detto di essersi iscritto perché condivide in termini generali le battaglie del sindacato. Nel complesso, quindi, sembra emergere un profilo di adesione motivato maggiormente dal miglioramento delle proprie condizioni di lavoro specifiche o per l'utilizzo di servizi offerti e, solo in misura minore, per motivazioni legate alle battaglie per principi e diritti collettivi.

Figura 60 - Per quale tra i seguenti motivi ti sei iscritto al sindacato?



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Com'è logico aspettarsi le persone che sono iscritte ad un sindacato tendono a partecipare maggiormente alla vita sindacale nelle sue diverse forme, sebbene alcune forme di partecipazione, per quanto più contenute, siano comunque presenti anche tra i non iscritti. Tra gli iscritti le forme di partecipazione alla vita sindacale sono soprattutto: il mantenersi informato tramite newsletter o altre forme di comunicazione (29%) e la partecipazione ad assemblee che vengono convocate (23%), in misura minore queste la partecipazione alle manifestazioni (11%), a discussioni o confronti tramite chat o e-mail (9%) o a iniziative organizzate dal sindacato (9%). È interessante notare che non si assiste a differenze radicali nelle modalità di partecipazione tra iscritti e non iscritti, fatto salvo, tra i non iscritti, un minore grado di informazione tramite newsletter o altre forme di comunicazione e una quota decisamente inferiore di partecipanti ad assemblee convocate dal sindacato. La quota di persone che partecipano alle manifestazioni, pur essendo leggermente più alta tra gli iscritti, non è però significativamente diversa da quella dei non iscritti.

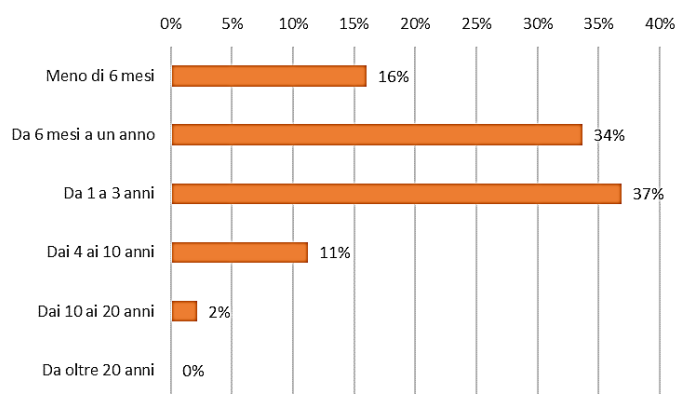
Tabella 16 - Sei o sei mai stato iscritto ad un sindacato e partecipi alla vita sindacale in una delle seguenti forme?

		Sì		No ma lo sono stato in passato		No e non lo sono mai stato	
		N	%	N	%	N	%
Partecipi alla vita sindacale in una delle seguenti forme?	Sì, mi tengo informato tramite newsletter o altre forme di comunicazione	310	29%	47	22%	65	11%
	Sì, partecipo a discussioni/confronti tramite chat/e-mail	99	9%	8	4%	22	4%
	Sì, partecipo alle assemblee che vengono convocate	244	23%	14	7%	51	9%
	Sì, partecipo a iniziative organizzate dal sindacato	97	9%	11	5%	5	1%
	Sì, partecipo alle manifestazioni	112	11%	17	8%	43	7%
	No, a nessuna di queste	196	19%	115	54%	412	69%
		1058	100%	212	100%	598	100%

Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Volgendo ora lo sguardo a coloro che sono stati iscritti ad un sindacato solo nel passato, il grafico seguente illustra quanto a lungo è durata l'iscrizione. Emerge chiaramente che si è trattato di iscrizioni di breve durata poi non rinnovate, probabilmente legate ad una necessità contingente e solo in misura minore si evidenzia la scelta di lasciare l'iscrizione al sindacato, dettata presumibilmente da qualche motivazione specifica.

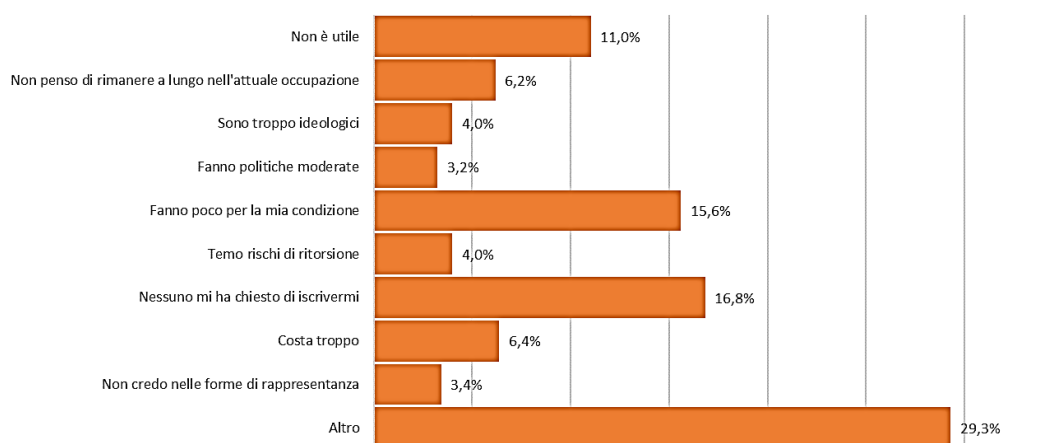
Figura 61 - Per quanto tempo sei stato iscritto a un sindacato? (%)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

La Figura 62 mostra le motivazioni principali che guidano l'attuale mancata iscrizione ad un sindacato: lasciando da parte la risposta "altro" che non è interpretabile, tra le opzioni inserite nel questionario risulta più diffusa la risposta "nessuno mi ha chiesto di iscrivermi" (17%), indicando quindi una quota tutt'altro che trascurabile di persone che se fossero state invitate all'iscrizione l'avrebbero probabilmente accettata. Le altre due motivazioni maggiormente diffuse sono "fanno poco per la mia condizione" (16%) e "non è utile" (11%), indicando in questo caso invece la difficoltà per il sindacato ad arrivare a tutelare i diritti in determinati contesti o aree del mercato del lavoro.

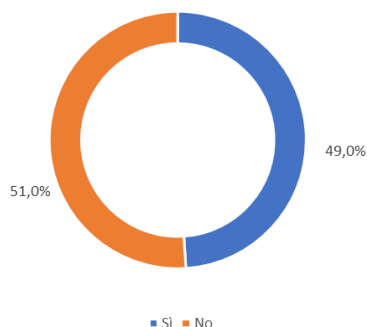
Figura 62 - Per quale tra i seguenti motivi al momento non sei iscritto a un sindacato? (%)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Al di là della condizione di iscritto, è stato domandato ai rispondenti se hanno mai avuto occasione di essersi rivolti al sindacato: circa la metà lo ha fatto, mentre una seconda metà non ne ha avuto occasione o necessità (Figura 63).

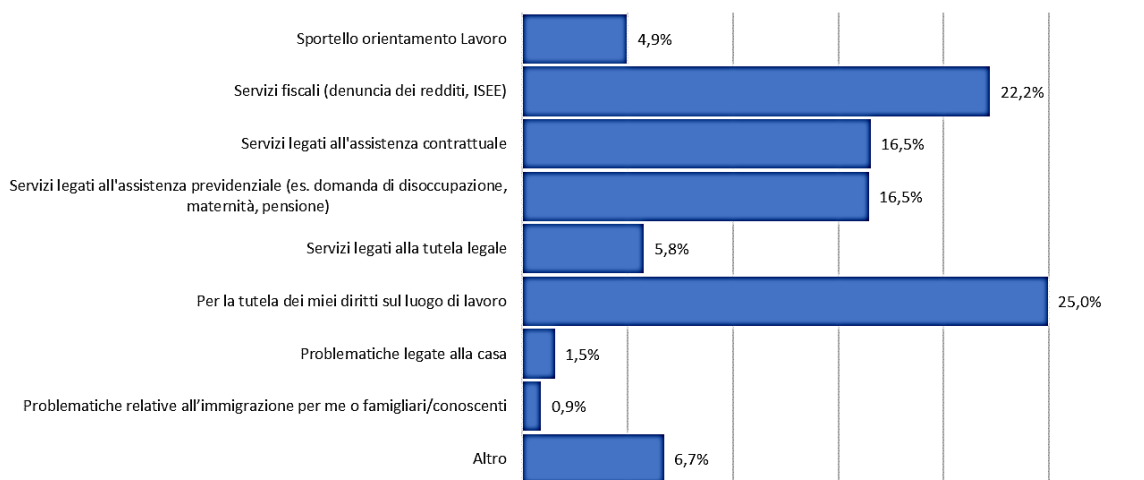
Figura 63 - Ti sei mai rivolto al sindacato? (%)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

I due grafici seguenti mostrano le motivazioni che hanno guidato sia coloro che si sono rivolti al sindacato sia coloro che non lo hanno mai fatto. Partendo dai primi, emerge che un quarto dei rispondenti si è rivolto al sindacato per ottenere tutela dei propri diritti sul luogo di lavoro, un quarto per utilizzare servizi fiscali, il 17% per servizi legati all'assistenza contrattuale e il 17% per quelli legati all'assistenza previdenziale. In misura decisamente più contenuta (inferiore al 6%) le persone si sono rivolte allo sportello orientamento lavoro, ai servizi legati alla tutela individuale, e per problematiche legate alla casa.

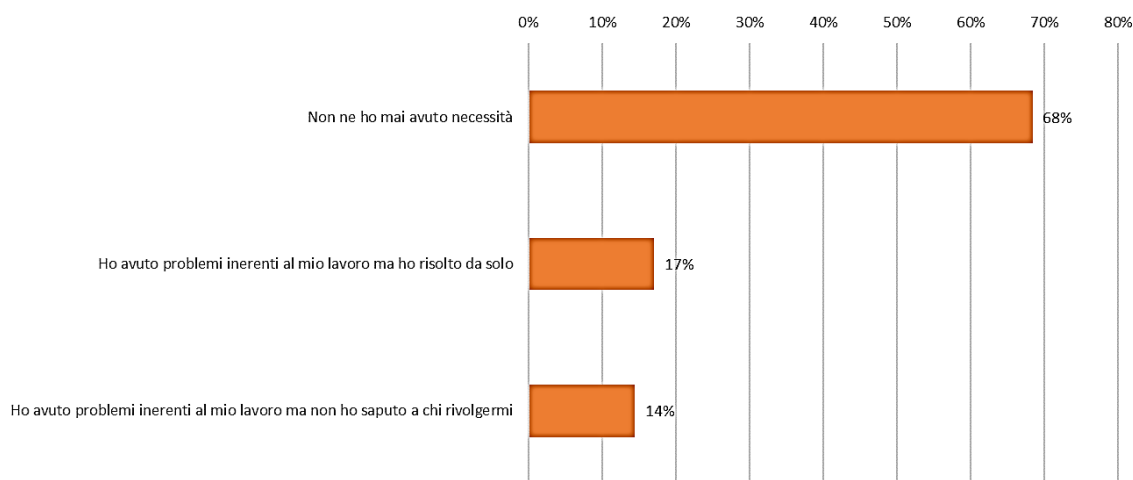
Figura 64 - Per quale servizio/motivo ti sei rivolto al sindacato? (%)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Ponendo l'attenzione verso la metà dei rispondenti che non si è mai rivolta al sindacato, emerge come per il 68% di questi non ve ne sia effettivamente mai stata la necessità, mentre per il 17% i problemi sperimentati sul lavoro sono stati affrontati da soli e per un non trascurabile 14%, in presenza di problemi sul lavoro non si è saputo a chi rivolgersi. Anche questi dati delineano spazi di miglioramento in termini di interazione con persone che potrebbero conoscere di più e meglio l'attività sindacale, ampliando il grado di conoscenza su a chi rivolgersi in caso di problemi sul lavoro, che possono condurre anche alla decisione di iscriversi nel momento in cui venga loro proposto.

Figura 65 - Per quale motivo non ti sei mai rivolto al sindacato e/o al delegato sindacale aziendale?(%)

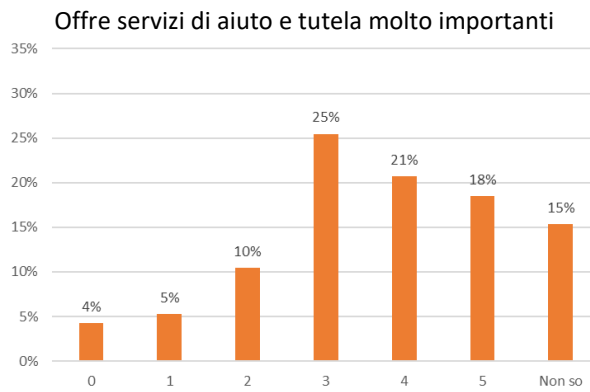
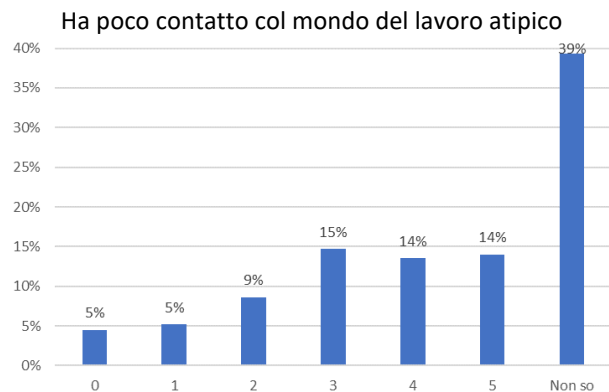
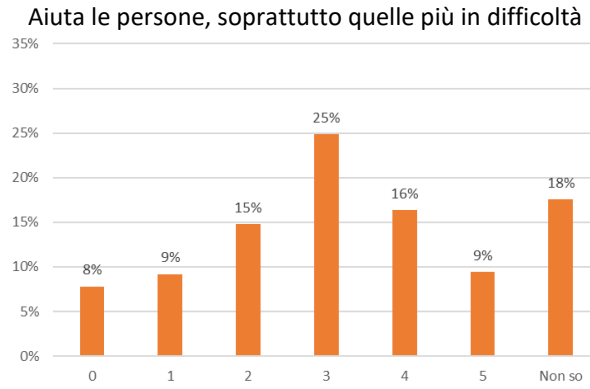
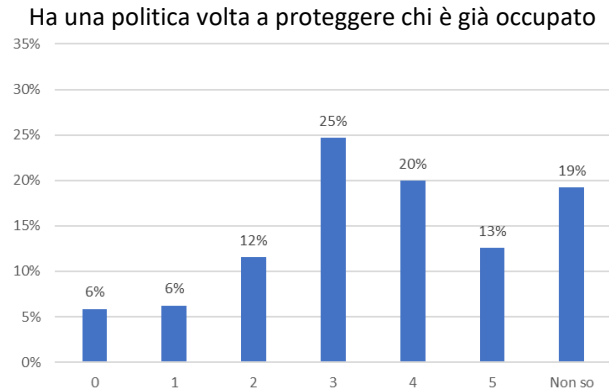
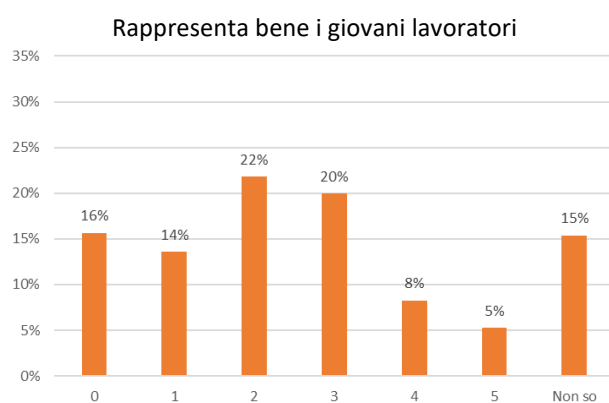
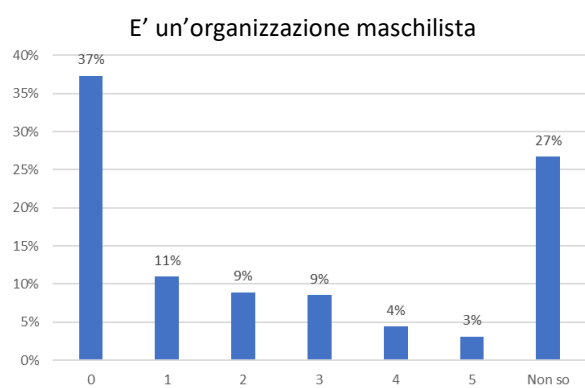
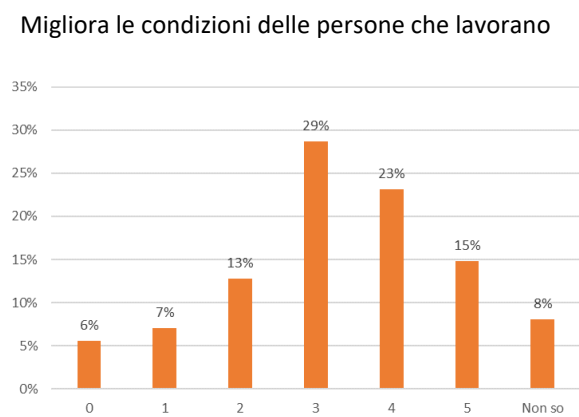
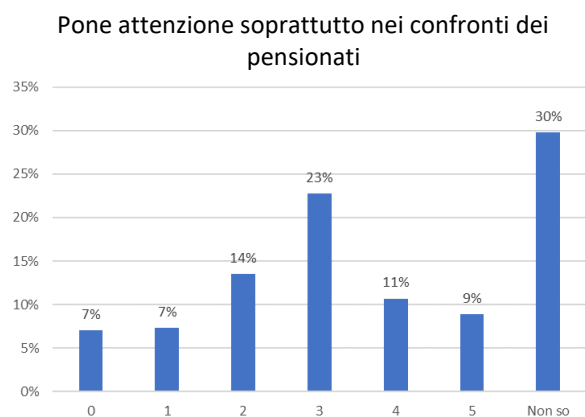


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Le figure successive illustrano i risultati relativi ad una batteria di domande finalizzate a raccogliere le opinioni prevalenti sul sindacato, attraverso l'utilizzo di una scala di valutazione dove zero corrisponde a “per nulla d'accordo” e cinque a “moltissimo d'accordo”.

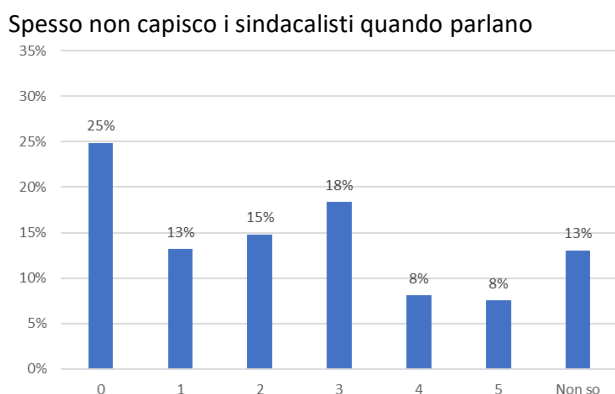
Nel complesso il campione si presenta abbastanza convinto del fatto che il sindacato ponga attenzione soprattutto nei confronti dei pensionati (43% con risposta compresa tra 3 e 5) e che non rappresenti sufficientemente bene i giovani lavoratori (52% con risposta tra 0 e 2 alla domanda “rappresenta bene giovani lavoratori”). Al netto di questo però il campione si trova decisamente d'accordo con l'opinione che il sindacato migliori le condizioni delle persone che lavorano ed è in gran parte contrario all'opinione che esso sia un'organizzazione maschilista. Se da una parte la capacità del sindacato di aiutare le persone maggiormente in difficoltà e di offrire servizi e tutele molto importanti non viene messa in dubbio dalla maggior parte dei rispondenti, prevale però l'opinione che esso abbia una politica volta a proteggere soprattutto chi è già occupato e che non abbia sufficiente contatto con il mondo del lavoro atipico. Infine, la capacità comunicativa dei sindacalisti non pare essere un problema, la maggior parte delle persone non ha difficoltà a comprendere i concetti da essi espressi.

Figura 66 - Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni relative al sindacato (0=per nulla, 5=moltissimo)(%):



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Figura 67 - Quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni relative al sindacato (%):

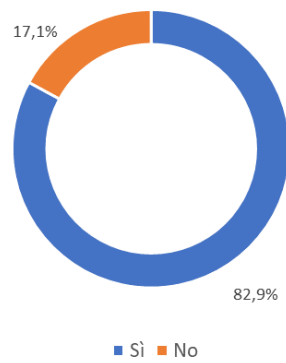


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Gli ultimi risultati che desideriamo mettere in luce sono relativi al grado di conoscenza di che cosa sia un contratto nazionale di lavoro. Mentre la quasi totalità dei rispondenti, come abbiamo visto prima, ha sentito parlare del sindacato e quindi ha avuto la possibilità di farsi a riguardo una qualche opinione, **è decisamente inferiore, per quanto maggioritaria, la quota delle persone che sa che cos'è un contratto nazionale di lavoro (83% contro il 17% di rispondenti che non sanno cosa esso sia)**. La quota di chi non sa cosa è un contratto nazionale di lavoro, come mostrano gli ultimi due grafici della presente sezione, è **decisamente più elevata tra i più giovani (pari al 32%) e tra gli stranieri (46% tra quelli europei e 59% per quelli di cittadinanza extraeuropea)**.

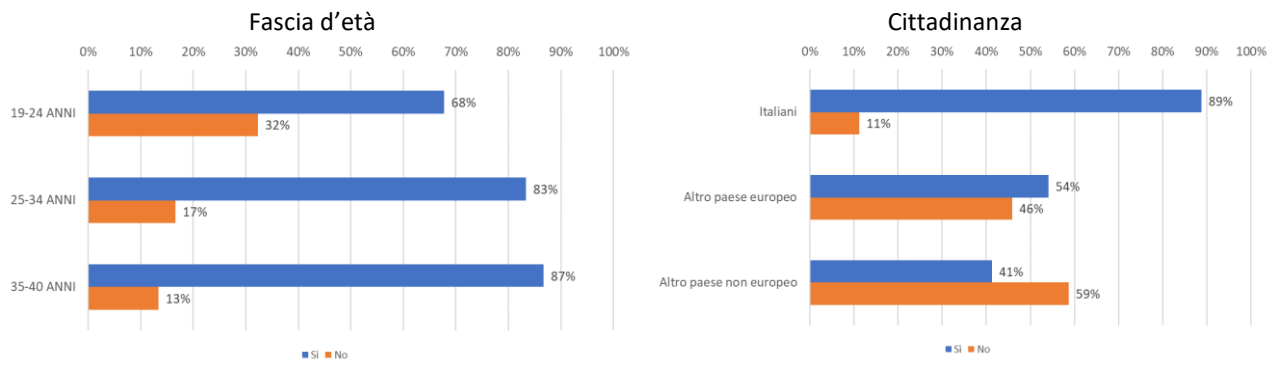
Nell'insieme queste evidenze mostrano ampi margini di miglioramento attraverso un lavoro finalizzato all'ampliamento della conoscenza e del ruolo del sindacato soprattutto tra le fasce di età più giovani, per le quali si potrebbero ipotizzare interventi divulgativi a partire dal percorso di studio dei futuri lavoratori.

Figura 68 - Sai cosa è un contratto nazionale di lavoro?



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Figura 69 - Sai cosa è un contratto nazionale di lavoro?



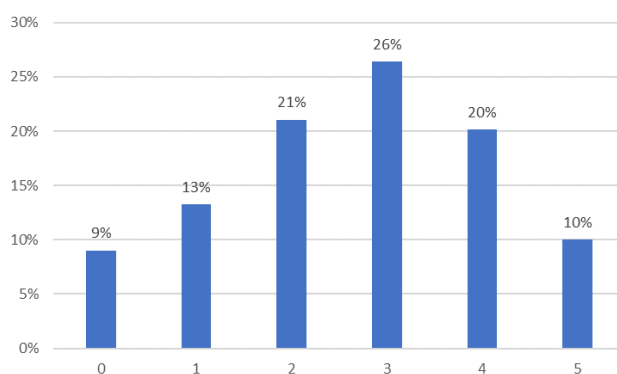
Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

7. Lavoro, rischio di povertà e welfare locale

7.1 Lavoro e rischio di povertà

Nella presente sezione intendiamo indagare se e in quale misura anche tra i rispondenti all'indagine si possono individuare soggetti che rientrano tra i cosiddetti *working poors* ovvero persone che pur lavorando sono a rischio di povertà. Il lavoro povero è un fenomeno crescente sia a livello italiano che a livello europeo, riguarda soprattutto persone che pur avendo un'occupazione, rischiano di versare in condizioni di povertà. Avere un basso salario è certamente uno dei principali fattori che possono favorire lo stato di povertà, tuttavia non è l'unico. Un basso salario può trasformarsi in povertà nel caso in cui la persona in questione abbia fatto la transizione verso una vita autonoma, dunque abbia lasciato la casa genitoriale, non abbia nessuna altra entrata economica oltre al proprio reddito da lavoro e debba pagare per la propria abitazione, e infine abbia figli o persone non autosufficienti a proprio carico. Si tratta sostanzialmente di una serie di **condizioni cumulabili** che possono condurre da una semplice condizione di fragilità economica verso un progressivo aggravamento fino a sconfinare in uno stato di povertà. Con questa logica abbiamo analizzato i dati raccolti attraverso l'indagine che, approfondendo il tema del lavoro povero, prendono in esame i soli rispondenti occupati, sia che essi siano in attività o temporaneamente fermi a causa del Covid.

Figura 70 - Il reddito che percepisco permette una vita dignitosa (0=per niente, 5=moltissimo) (% totale rispondenti occupati)

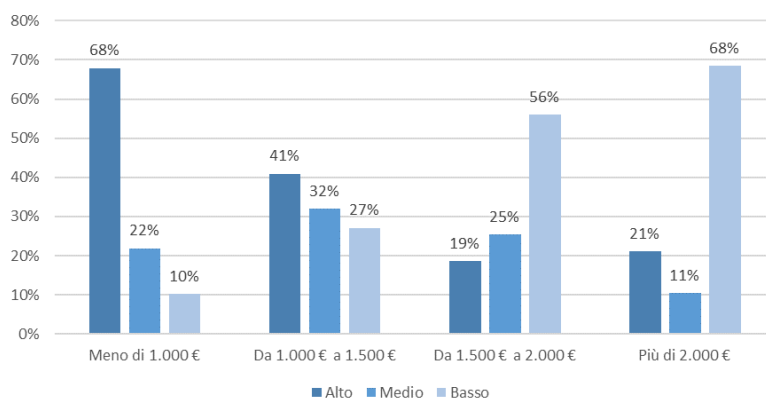


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Le valutazioni sopra riportate riguardo al reddito da lavoro percepito sono state rielaborate ai fini di individuare tre gruppi con tre possibili gradi di rischio di povertà: chi alla domanda “percepisci un reddito che permette una vita dignitosa” ha indicato come risposta un punteggio compreso tra 0 e 2 è stato classificato come ad alto rischio potenziale di povertà. Chi invece ha assegnato il punteggio di 3 come a medio rischio di povertà e chi 4 oppure 5 a basso rischio. Come mostra il grafico successivo tale giudizio è ben correlato alla classe di reddito percepito (considerando in questo caso il solo lavoro dipendente): la quota delle persone ad alto rischio è massima (e pari al 68%) tra coloro che guadagnano meno di 1.000 € al mese per calare nelle successive fasce di reddito. Specularmente avviene alla quota delle persone a basso rischio: essa è minima (e pari al 10%) tra coloro che guadagnano meno di 1.000 €, per crescere fino al 68% tra coloro che guadagnano più di 2.000 €.

Questo esercizio ci permette quindi di individuare un gruppo di persone che a causa del basso reddito da lavoro percepito è esposta al primo, su cinque, grado di rischio di povertà: si tratta del 43% del totale degli occupati che ha risposto alla nostra indagine.

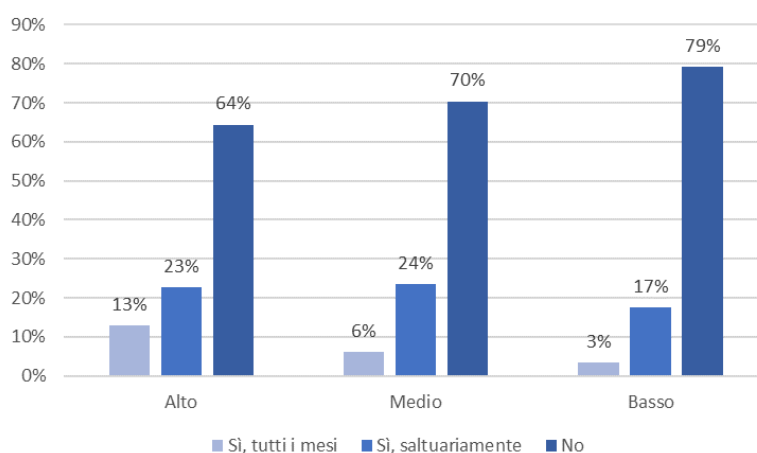
Figura 71 - Grado di rischio povertà (alto, medio, basso) e classe di reddito (% rispondenti occupati)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

La Figura 72 mostra che 1/3 delle persone che a causa del loro basso salario si trovano in una condizione di alto rischio ricevono tutti i mesi oppure saltuariamente sostegno economico da familiari o conoscenti. Questa percentuale si abbassa per coloro che si trovano al grado di rischio medio e soprattutto si riduce la quota di quelli che ricevono un aiuto economico con elevata frequenza. Diversamente quasi l'80% di chi si trova in una condizione di basso rischio non riceve alcun aiuto economico da famigliari o conoscenti.

Figura 72 - Ricevi periodicamente sostegno economico da famigliari o conoscenti? (% sul totale di gruppo)

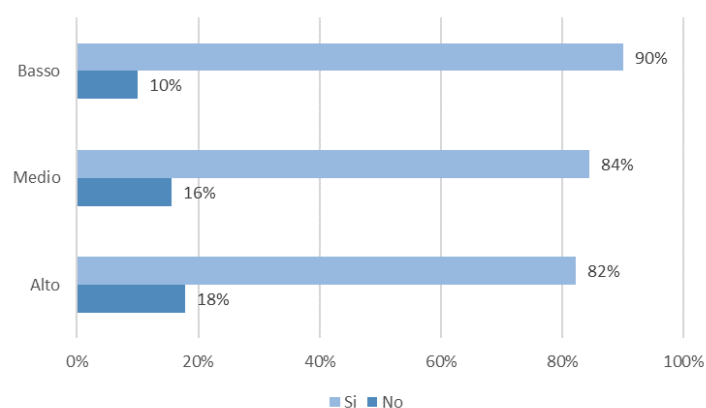


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

La Figura 73 illustra la quota delle persone che hanno lasciato la casa genitoriale e vivono autonomamente, distinte per grado di rischio di povertà. **La quota delle persone che vive autonomamente cresce al diminuire del rischio di povertà: essa è l'82% tra le persone con rischio alto e raggiunge il 90% tra le persone con rischio basso. Tuttavia, è importante mettere in evidenza che tra le persone con grado di rischio di povertà elevato ben l'82% vive autonomamente, esponendosi quindi ad un ulteriore grado di rischio sul fronte economico.**

Sul totale degli occupati che hanno risposto alla nostra indagine il 35% ha un reddito che non permette una vita dignitosa e vive autonomamente, cumulando così due gradi di rischio.

Figura 73 - Grado di rischio povertà (alto, medio, basso) e avvenuta transizione verso vita autonoma



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Un terzo grado di rischio, che può andare a sommarsi ai precedenti, è dato dall'assenza di altre entrate oltre quella derivante dal proprio lavoro. In questa condizione vi si trovano poco meno della metà (44%) delle persone individuate in precedenza ovvero con un reddito insufficiente per condurre una vita dignitosa e che vivono autonomamente. Si tratta così del 16% degli occupati che hanno partecipato alla nostra indagine.

Un quarto grado di rischio è generato dalla necessità di pagare un affitto o un mutuo per poter vivere autonomamente. In questa condizione, tra le persone esaminate in precedenza, vi si trova la stragrande maggioranza dei rispondenti (83%) composta dal 73% che pagano un affitto e il 10% un mutuo. **Rapportando ancora una volta questo gruppo di persone, che si trovano al livello massimo di rischio povertà, al totale degli occupati, risulta ammontare al 13%.** Come metteremo meglio in luce nella sezione successiva, il costo per la casa, che sia esso un affitto o un mutuo, rappresenta una delle principali uscite per i nuclei famigliari.

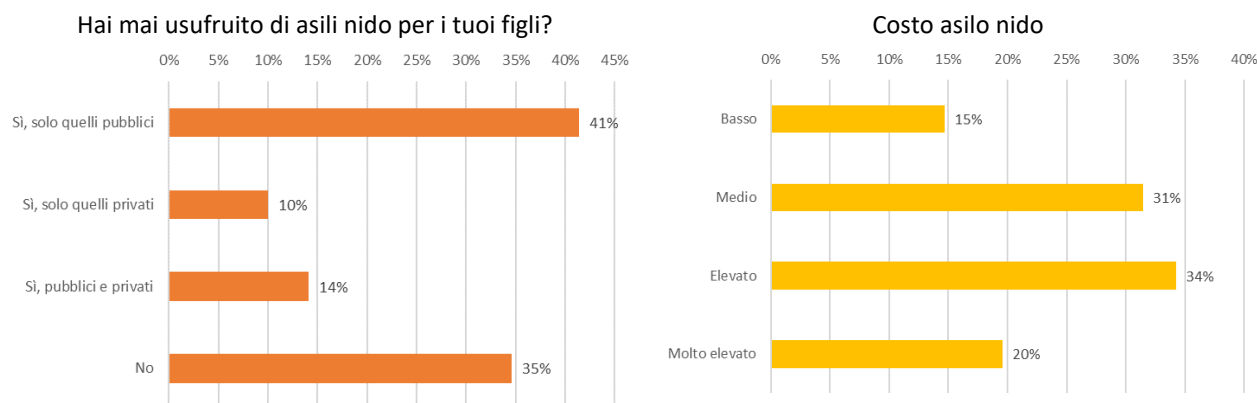
Gli studi sulla povertà individuano un quinto, significativo, fattore di rischio: la presenza di figli e/o di persone non autosufficienti nel nucleo famigliare. Nella nostra analisi la presenza di figli e/o di persone non autosufficienti nel nucleo famigliare è talmente bassa che applicando anche questo fattore ci si ritrova una ventina di soggetti in totale.

7.2 Il welfare locale

Per quanto riguarda l'analisi degli interventi di welfare dei quali i rispondenti possono aver beneficiato, ci si è focalizzati su quelli di maggiore rilievo per il livello locale ovvero le misure rivolte all'infanzia e dunque alla conciliazione vita lavoro quali asili nido e centri estivi, a quelle rivolte alle persone non autosufficienti e alle misure di aiuto per la casa.

Per quanto riguarda gli asili nidi, facendo riferimento solo ai rispondenti con figli, il 41% ha usufruito di servizi di asili nido pubblici, il 10% solo privati e il 14% entrambi. A queste persone è stato chiesto di esprimere un giudizio sui costi sostenuti per tali servizi, oltre la metà (54%) ritiene di aver sostenuto un costo elevato o molto elevato.

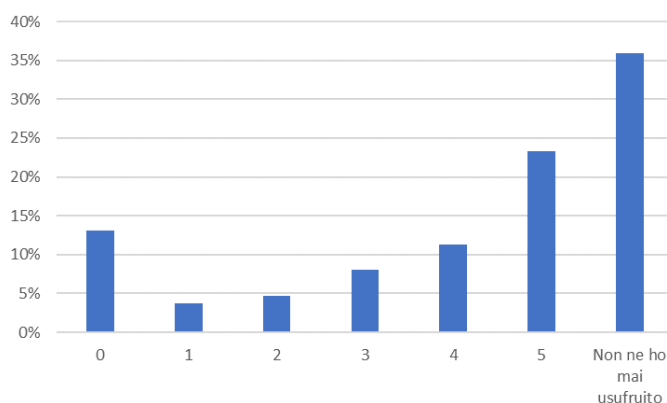
Figura 74 - Hai mai usufruito di asili nido per i tuoi figli e a tuo giudizio il costo per l'asilo nido di tuo figlio/i è stato ...(% rispondenti con figli)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Per quasi la metà delle persone che hanno usufruito degli asili nido (43%), questi sono stati importantissimi per l'organizzazione della propria vita familiare, ma non è trascurabile la quota che ha risposto che non hanno aiutato per nulla o molto poco in tal senso (20% circa). **Emerge quindi uno spazio di miglioramento sulle misure per la prima infanzia (0-3), sia in termini di costo che in termini organizzativi in quanto per la maggior parte delle persone che ha fatto uso di questo servizio il costo è stato molto elevato a fronte di un aiuto, per una parte di essi, non significativo sul fronte dell'organizzazione familiare.** Questo secondo aspetto potrebbe essere legato ad alcune caratteristiche organizzative di tali servizi, legato ad esempio gli orari e giorni di apertura e chiusura.

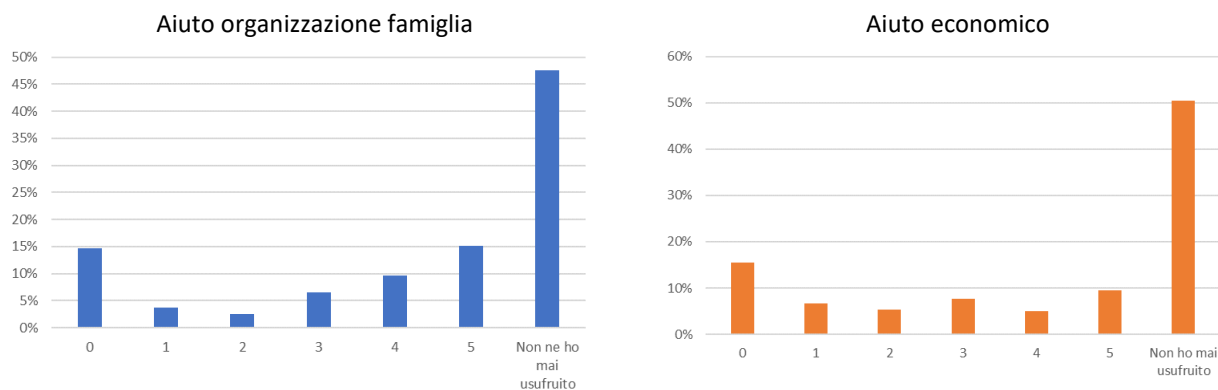
Figura 75 – Quanto ti hanno aiutato gli asili nido nell'organizzazione della tua vita? (0= per nulla, 5=moltissimo)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Per quanto riguarda i centri estivi per l'infanzia e l'adolescenza, tra coloro che ne hanno usufruito, circa il 25% ha ricevuto un aiuto molto importante per l'organizzazione della vita familiare mentre l'aiuto in termini economici è decisamente inferiore (12%), per quanto non trascurabile.

Figura 76 – Quanto ti hanno aiutato Servizi e/o Contributi per pre-post scuola per i bambini e i giovani nell'organizzazione della tua vita e dal punto di vista economico? (0= per nulla, 5=moltissimo)

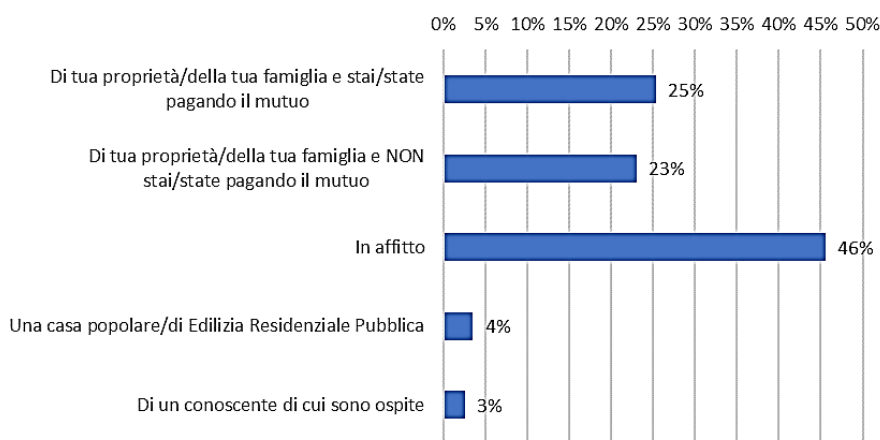


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

E' stata posta anche la domanda relativa ai Contributi/Servizi/Strutture per persone non autosufficienti, chiedendo in che misura avessero rappresentato un valido aiuto sia nell'organizzazione familiare che dal punto di vista economico. Anche se è piuttosto contenuta la percentuale (pari al 5%) di coloro che ne hanno usufruito, tra questi ben il 33% ne hanno tratto un aiuto importante per l'organizzazione familiare e il 37% un significativo aiuto dal punto di vista economico.

Come noto la disponibilità di un alloggio è un aspetto centrale nella vita di ogni individuo, per questo facilmente il costo per la casa rappresenta una delle principali uscite per la maggior parte dei nuclei familiari. Come illustra la figura successiva, quasi la metà dei partecipanti all'indagine vive in una casa in affitto, il restante 50% è quasi equamente distribuito tra chi ha una casa di proprietà e sta pagando un mutuo (25%) e chi ha una casa di proprietà ma non sta pagando un mutuo (23%). Residuale la quota di coloro che abitano in una casa popolare oppure sono ospiti da un conoscente. Nel complesso oltre 70% per rispondenti all'indagine deve mensilmente affrontare una spesa per la propria abitazione.

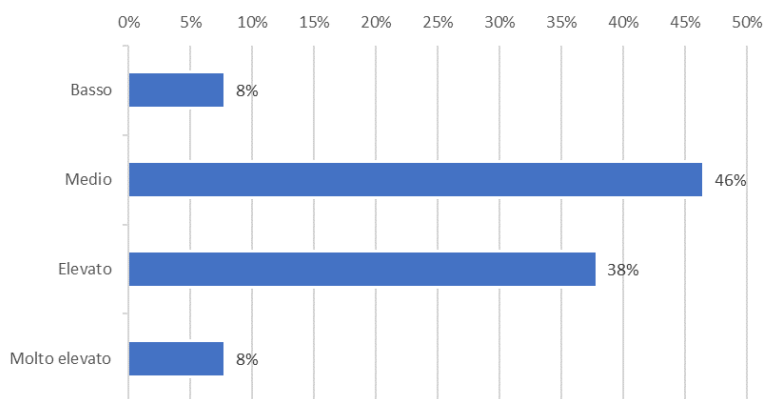
Figura 77 - La casa in cui vivi è (% totale rispondenti):



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Come anticipato sopra, la spesa per usufruire di un'abitazione, sia essa in affitto o di proprietà, è una delle di maggiore rilievo per i nuclei familiari italiani e bolognesi. Questo aspetto lo ritroviamo anche tra i dati della presente indagine: come mostra Figura 78 quasi la metà (46%) dei partecipanti all'indagine che pagano un mutuo o un affitto giudicano tale spesa elevata o molto elevata.

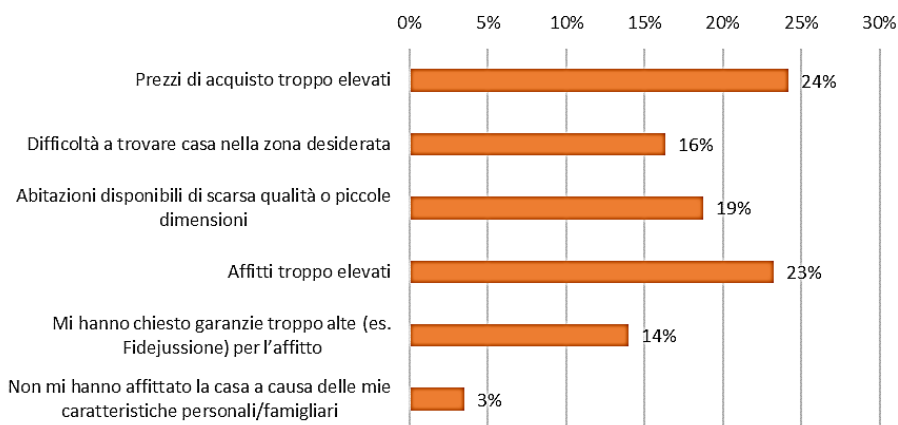
Figura 78 - Se sei in affitto o paghi un mutuo, a tuo giudizio il costo è:



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Per giovani bolognesi non è stato semplice e immediato trovare una casa adeguata alle proprie esigenze: la quasi totalità dei rispondenti che nella propria vita ha cercato casa ha affrontato una o più delle difficoltà illustrate al grafico seguente. Il problema principale è senza dubbio l'aspetto economico: tanto i prezzi di acquisto quanto gli affitti sono giudicati da circa un quarto dei rispondenti eccessivamente elevati e hanno causato difficoltà nel trovare casa. A queste problematiche strettamente legate al prezzo vi sono quelle legate alla qualità degli immobili: il 19% dei rispondenti ha trovato durante la propria ricerca abitazioni di scarsa qualità o di piccole dimensioni, il 16% ha avuto difficoltà a trovare casa nella zona desiderata. Infine, rilevante anche la quota (pari al 14%) delle persone alle quali sono state chieste garanzie troppo elevate, come Fidejussione o altro, per la casa in affitto.

Figura 79 - Se ti è già capitato di cercare casa, quali delle seguenti esperienze hai sperimentato?



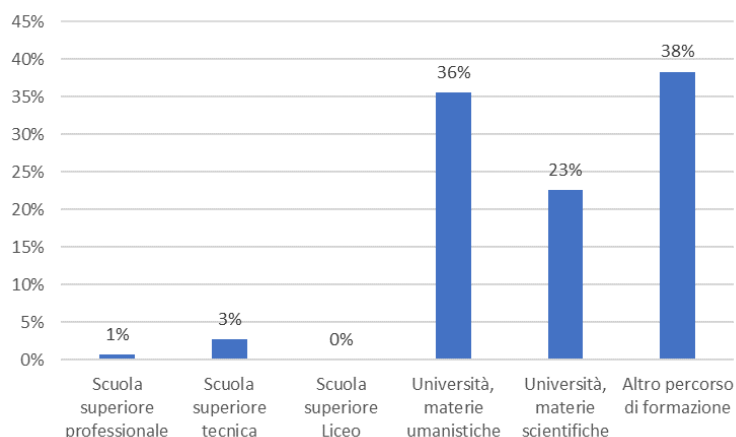
Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Anche per quanto riguarda le misure per la casa è stato domandato quanto gli aiuti economici per la casa oppure il poter usufruire di un'abitazione popolare abbia rappresentato un aiuto valido per il proprio nucleo familiare. Le persone che hanno beneficiato di questo tipo di aiuto sul totale dei rispondenti sono pari al 6% per la casa popolare e l'11% per l'aiuto economico e la valutazione prevalente è nel complesso medio-alta (il 43% dei rispondenti beneficiari di casa popolare e il 41% dell'aiuto economico hanno assegnato una valutazione di 4 o 5), a segnalare che si tratta di interventi molto apprezzati da chi ne ha fatto uso.

8. Gli studenti: le prospettive per il futuro

All'indagine hanno partecipato in totale 146 studenti, dei quali la metà sta frequentando un percorso Universitario e il 38% un percorso di formazione diverso dalla scuola superiore o dall'Università.

Figura 80 – Quale tipo di percorso di studio o formazione stai frequentando?



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Agli studenti sono state poste domande in relazione alle aspettative rispetto al lavoro che un domani andranno a cercare e a svolgere. Quasi la metà (48%) degli studenti pensa di cercare, al termine degli studi, un lavoro dipendente a tempo pieno, il 13% un lavoro dipendente a tempo parziale, l'11% un lavoro autonomo e ben il 30% non esprime preferenze. Similmente a quanto è stato rilevato per i disoccupati, anche in questo caso si desidera lavorare non lontano dal proprio domicilio: il 42% degli studenti è disposto a lavorare in un comune diverso da quello in cui è domiciliato purché vi si arrivi giornalmente, l'11% desidera lavorare nel proprio comune. Differentemente da quanto rilevato tra i disoccupati però, una quota decisamente più elevata è disposta a spostarsi in un altro luogo a livello nazionale (11% degli studenti contro 7% dei disoccupati) ma soprattutto a livello internazionale (29% degli studenti contro 11% dei disoccupati).

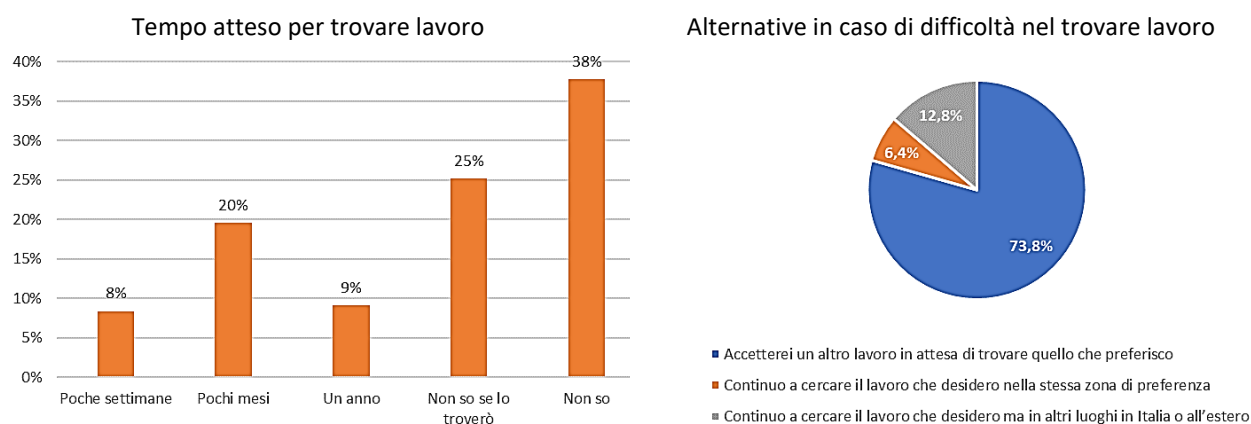
Figura 81 – Quale tipo di lavoro pensi che cercherai e dove saresti disposto a lavorare (%):



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Il grado di incertezza rilevato sia tra gli occupati che tra i disoccupati rispetto al tempo che si ritiene necessario per trovare lavoro, riscontrabile anche tra gli studenti: quasi il 40% di essi non sa rispondere ma questa domanda, un quarto risponde che non sa se lo troverà e solo meno di 1/3 si sente invece fiducioso di trovarlo al massimo nell'arco di pochi mesi. La stragrande maggioranza degli studenti è convinto che nel caso non dovesse trovare un lavoro in linea con le proprie aspettative accetterebbe un'altra occupazione in attesa di trovare quella preferita. Il 13% invece continuerebbe a cercare il lavoro desiderato ma spostandosi in un altro luogo sia in Italia che all'estero. Un gruppo minore, pari a circa il 6%, continuerebbe nella ricerca senza impegnarsi in un lavoro temporaneo e senza spostarsi, probabilmente riflettendo la convinzione di poter trovare quello che sta cercando.

Figura 82 – Quanto pensi ti occorrerà per trovare lavoro e alternative in caso difficoltà a trovarlo con le caratteristiche desiderate:

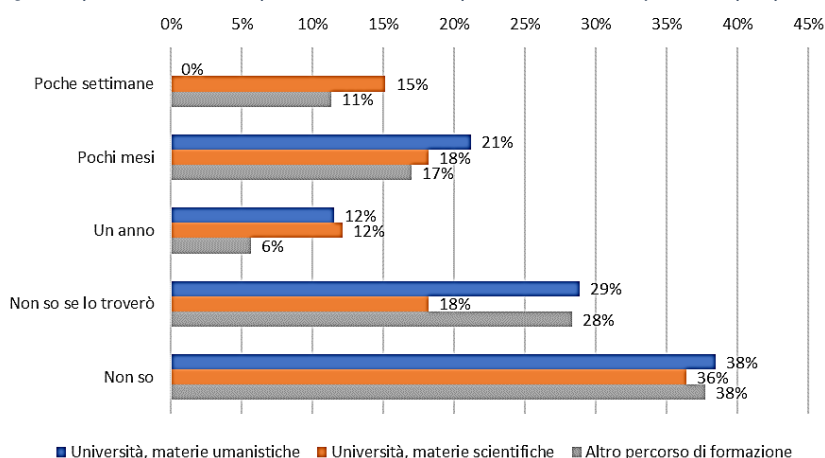


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Il grafico successivo mostra che gli studenti che frequentano percorsi relativi alle materie scientifiche sono leggermente più ottimisti rispetto alla possibilità di trovare lavoro in tempi contenuti. Il 15% degli studenti di materie scientifiche ritiene di poter trovare lavoro in poche settimane, il 18% in pochi mesi e il 12% in un anno. Diversamente nessuno studente delle materie umanistiche pensa di poter trovare lavoro solo in poche settimane, quantomeno ritiene che siano

necessari alcuni mesi (21%). Allo stesso tempo tra coloro che rispondono che non sanno se lo troveranno, la quota degli studenti di materie scientifiche è decisamente inferiore (18%) a quella degli studenti delle materie umanistiche o di altri percorsi di formazione (per entrambi quasi 30%).

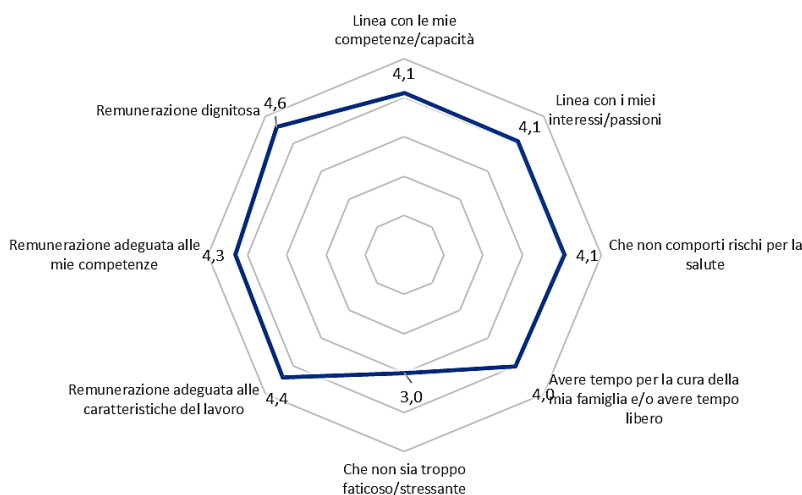
Figura 83 – Quanto pensi ti occorrerà per trovare lavoro e percorso di studio (% totale per percorso di studio)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Come mostra la figura successiva anche per gli studenti la visione ideale del lavoro vede attribuire a tutte le dimensioni di questo, sia strumentali sia espressive, punteggi molto elevati e vicini al massimo. In sostanza anche per gli studenti tutte le dimensioni del lavoro risultano essere importanti, ad eccezione forse per una minore preoccupazione rispetto alla fatica che da esso può derivare.

Figura 84 - Quanto sono importanti i seguenti aspetti perché tu possa in futuro accettare il lavoro (0=per nulla, 5=moltissimo):



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Per quanto riguarda infine i canali che si pensano di utilizzare, nel momento in cui si cercherà lavoro al termine del proprio percorso di studi, questi si sovrappongono sostanzialmente ai medesimi utilizzati dai disoccupati analizzati al Capitolo 5, fatto salvo per una quota più consistente (pari al

13%) di studenti che hanno intenzione di rivolgersi alla propria istituzione scolastica o universitaria o ente di formazione.

Tabella 17 – Quali dei seguenti canali utilizzerai in futuro per cercare lavoro? (valori assoluti e % sul totale studenti)

	N	%	
Quali dei seguenti canali stai utilizzando per cercare lavoro? (possibili più risposte)	Parenti, amici, conoscenti	49	12,3%
	Internet	107	26,8%
	Agenzie per il lavoro in somministrazione	62	15,5%
	Centro per l'impiego	59	14,8%
	Sindacati	10	2,5%
	Ho cercato terreni, locali, permessi o altro per avviare un'attività autonoma	10	2,5%
	Consulto i giornali	14	3,5%
	Scuola/Università/Ente di formazione	52	13,0%
	Chiesa/Curia/Parrocchia	5	1,3%
	Altro	31	7,8%
Totale	399	100%	

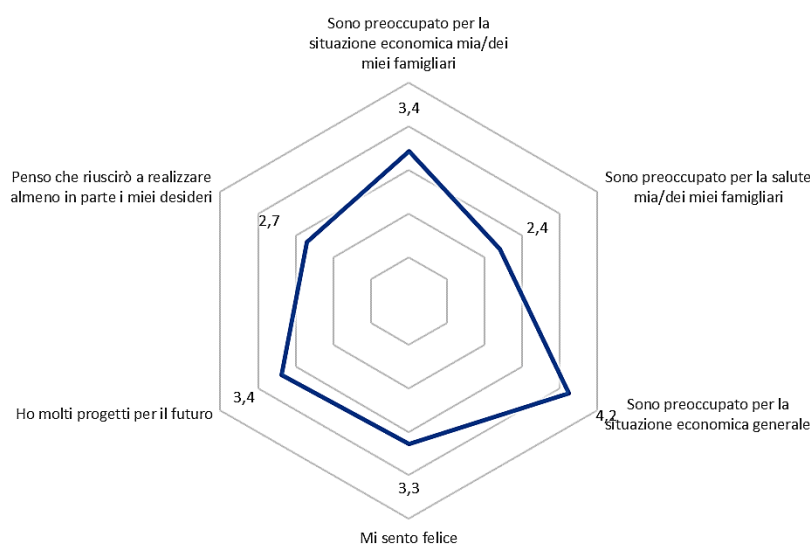
Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

9. Stati d'animo e prospettive

L'indagine si è conclusa con alcune domande relative al proprio stato d'animo (Figura 85). In una scala da 0 a 5 dove 0 significa per niente e 5 moltissimo, è emerso come il punteggio più elevato (pari a 4,2) sia stato registrato in relazione alla preoccupazione per la situazione economica generale, seguita dalla preoccupazione economica personale/per i propri familiari e, a distanza, dalla preoccupazione per la salute propria/dei familiari. Nel pieno della pandemia quindi i giovani bolognesi non risultavano tanto preoccupati per la propria salute o di quella dei propri familiari, ma soprattutto delle conseguenze economiche di tale crisi sanitaria.

È interessante rilevare questo dato poiché appare disallineato rispetto al significativo spazio nel dibattito pubblico e sui media occupato dalle ripercussioni sulla salute fisica causate dalla pandemia quando molto minore, forse insufficiente, è stata l'attenzione rivolta alle problematiche di ordine economico e dunque anche sociale o psicologico. E' interessante anche mettere in evidenza la differenza di punteggio tra la risposta "ho molti progetti per il futuro" (pari a 3,4) e "penso che riuscirò a realizzare almeno in parte i miei desideri" (pari a 2,7) che mette in luce a nostro avviso due aspetti interessanti. Da una parte il punteggio, di grado intermedio, relativo alla progettualità sul futuro tra persone, ricordiamo, di giovane età, può essere ritenuto piuttosto basso e indica un certo freno rispetto a quella che dovrebbe essere la fisiologica propensione verso la progettualità del proprio futuro nell'età giovanile. In seconda battuta è altrettanto significativo lo scarto tra la progettualità, già modesta, la convinzione di poter realizzare almeno una parte dei propri desideri. In sostanza pare dominare un grande senso di incertezza, che tende probabilmente per una parte dei rispondenti a sconfinare in rassegnazione e/o pessimismo.

Figura 85 - Pensando alla tua vita attuale, quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni (da 0=per niente a 5=moltissimo)

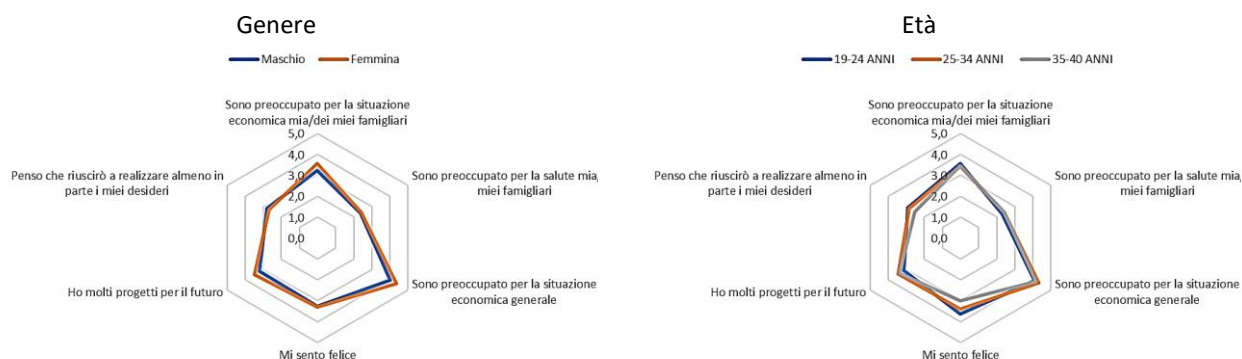


Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Diversi sottogruppi presenti nel nostro campione non si distinguono in misura significativa rispetto alle valutazioni generali presentate sopra, è interessante comunque mettere in luce attraverso i grafici seguenti che in generale le donne mostrano maggiori segnali di preoccupazione sia rispetto alla salute che alla condizione economica propria/dei propri familiari ma sono al contempo leggermente più felici e soprattutto più ottimiste rispetto alla possibilità di realizzare almeno una

parte dei propri desideri. Sotto la lente delle fasce di età l'appesantimento maggiore lo si rileva nelle fasce di età più mature: i 35-40enni si ritengono decisamente meno felici dei colleghi più giovani e anche se hanno progetti per il futuro in misura maggiore degli altri sono però più pessimisti rispetto alla possibilità di poterne realizzare almeno alcuni.

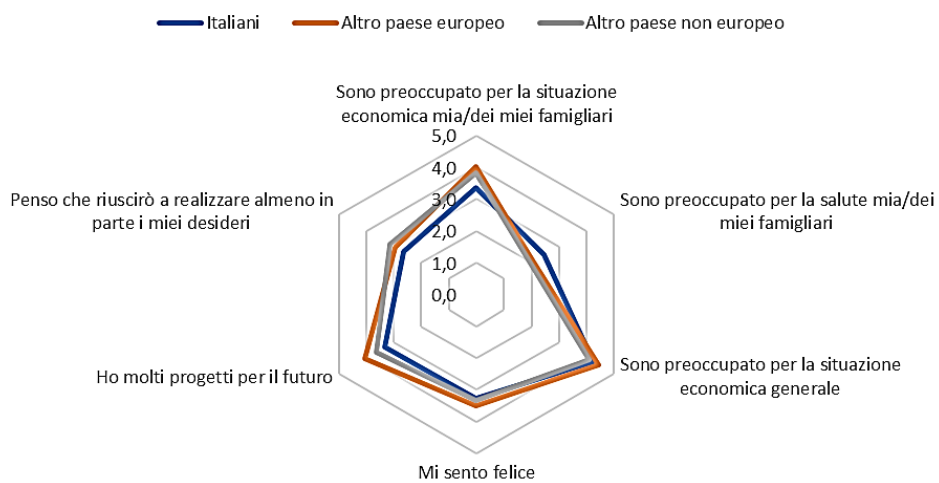
Figura 86 - Pensando alla tua vita attuale, quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni (da 0=per niente a 5=moltissimo)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

Di grande interesse a nostro avviso è anche l'ultimo grafico che desideriamo presentare, che illustra le valutazioni sullo stato d'animo e le prospettive rispetto alla cittadinanza dei rispondenti. Mentre non sorprende, alla luce dei dati analizzati nel presente rapporto, la maggiore preoccupazione tra gli stranieri rispetto agli italiani per la propria situazione economica o per quella generale, meno scontata è la maggiore spinta progettuale rispetto al futuro degli stranieri, sia di quelli europei che extra-europei. Allo stesso tempo emerge un maggiore grado di ottimismo rispetto alla possibilità di realizzare almeno una parte dei propri desideri. Sono infine sempre gli stranieri, sia europei che extra europei a sentirsi, moderatamente, più felici degli italiani. È chiaro che dietro questi punteggi, alla luce dei tanti dati esaminati in questo rapporto, che posizionano quasi sempre gli stranieri extraeuropei in una condizione di maggiore fragilità occupazionale ed economica giocano un ruolo determinante i percorsi individuali delle persone, che per gli stranieri includono un'esperienza migratoria propria o della famiglia. Tali elementi vanno ad incidere profondamente sulle aspettative rispetto al futuro, indipendentemente dalle proprie condizioni di vite di lavoro reali.

Figura 87 - Pensando alla tua vita attuale, quanto sei d'accordo con le seguenti affermazioni (da 0=per niente a 5=moltissimo)



Fonte: rilevazione Ires Emilia-Romagna

10. Conclusioni

L'attuale pandemia da Covid-19 ha generato significative ripercussioni di natura economica, occupazionale e sociale. Sebbene sia ancora prematuro stimarne appieno gli effetti, i dati fino a qui disponibili mostrano già importanti contraccolpi, soprattutto sulle fasce sociali maggiormente fragili. L'analisi condotta attraverso la presente ricerca, realizzata nel pieno dell'evento pandemico, ci restituisce un ricco ed articolato spaccato sulle condizioni di lavoro e di vita degli *Under 40* bolognesi e del loro rapporto con il sindacato. Le condizioni di chi ha un lavoro, quelle di chi invece non lo ha e lo sta cercando e quelle di chi, infine, sta studiando sono profondamente differenti e pertanto devono essere considerate separatamente.

Tra i giovani occupati prevale il lavoro nella forma dipendente (84,7%) del quale però una quota rilevante (30%) è a termine. Il contratto a tempo determinato risulta nettamente prevalente tra i più giovani, con età compresa tra i 19 e i 24 anni, tuttavia il suo utilizzo non è confinato tra i lavoratori più giovani e con poca esperienza. Il contratto a termine è utilizzato in oltre la metà dei casi tra chi ha iniziato a lavorare da uno a tre anni fa, ma pesa ancora quasi 1/3 tra coloro che hanno iniziato a lavorare dai quattro ai 10 anni fa e quasi 1/4 tra chi ha un'anzianità lavorativa compresa tra i 10 e 20 anni. In sostanza quindi il contratto a tempo determinato rimane altamente pervasivo e attualmente molto utilizzato nonostante l'importante riduzione del suo utilizzo avvenuta già prima dell'evento pandemico, nel corso del 2019 in seguito alle limitazioni adesso applicate introdotte dal "Decreto dignità".

A questo gruppo di precari si affianca il 9% dei rispondenti che lavora con una delle molteplici forme di lavoro temporanea, dai contratti di collaborazione alle borse lavoro e tirocini e un 6,5% di lavoratori autonomi, tra cui per solo una parte, gli imprenditori, il lavoro autonomo è stato una scelta mentre per quasi tutti gli altri è stata un'opzione necessaria per lavorare nel contesto desiderato o persino una richiesta esplicita del datore di lavoro. **Nell'insieme, una condizione di precarietà contrattuale e dunque di incertezza complessiva rispetto alla stabilità occupazionale interessa quasi la metà degli *Under 40* bolognesi che hanno partecipato all'indagine, con un peso maggiore tra i più giovani sotto ai 25 anni.**

L'instabilità lavorativa, tuttavia, non si ferma alla tipologia contrattuale, la più accentuata precarietà che contraddistingue i 19-24enni è riscontrabile anche rispetto all'orario settimanale previsto da contratto: il 40% di questi ha un contratto part-time per meno di 30 ore settimanali, quota che tende a ridursi per i più maturi ma a rimanere sempre consistente. Anche in questo caso, per molti lavoratori part-time, circa la metà, l'orario ridotto non è stato una scelta ma una condizione forzata, queste persone esprimono infatti il desiderio o necessità di lavorare più ore. Quasi all'opposto è la posizione di chi ha un contratto a tempo pieno o vicino al tempo pieno: quasi la metà di questi vorrebbero lavorare meno ore. Pare quindi delinearsi una sorta di posizione dicotomica tra i lavoratori part-time e full time dove per una quota consistente dei primi la preoccupazione principale pare essere quella del reddito, al quale segue il desiderio di essere maggiormente impegnati in termini di orario lavorativo, mentre una quota altrettanto consistente di lavoratori a tempo pieno esprime il desiderio di avere a disposizione maggior tempo libero.

Alla maggiore fragilità occupazionale dei più giovani, si affiancano altri elementi amplificatori di disuguaglianza da molteplici punti di vista: il genere e la cittadinanza. Ad esempio, il contratto a tempo parziale ha un'evidente connotazione di genere, così come, nell'analisi sulle modalità di remunerazione dello straordinario, è emerso che per il 39% delle donne che svolgono orario

straordinario questo non viene remunerato, a fronte del 25% degli uomini. Inoltre, l'analisi condotta sulle fasce di reddito trova i 19-24enni, le donne e gli stranieri ad occupare in misura preponderante le classi più basse. Un altro fattore di incertezza, tra gli occupati, è relativo al tempo che si ritiene possa occorrere per trovare un nuovo lavoro nel caso di perdita di quello attuale. Nel complesso metà degli occupati hanno risposto che non sanno se lo troverebbero oppure non hanno saputo rispondere e anche in questo caso le donne segnalano su questo maggiore incertezza.

La precarietà contrattuale ed economica che caratterizza una larga parte dei giovani bolognesi che hanno partecipato all'indagine non pare aver influito in misura rilevante sulla scelta di lasciare o meno la casa genitoriale. Nel complesso, infatti, i dati ci consegnano la fotografia di giovani che in larghissima parte hanno già sperimentato la transizione verso la vita autonoma e la precarietà lavorativa, il basso reddito, il part-time involontario pare frenare questo processo piuttosto che arrestarlo del tutto. Ne esce quindi l'immagine di una generazione che aspira all'autonomia e la mette pratica, anche di fronte a difficoltà di natura economica o di stabilità lavorativa. Si verifica una sorta di convivenza con la precarietà e il basso reddito che rallenta ma non blocca il percorso verso l'autonomia, un fenomeno che può essere valutato positivamente sebbene sia importante segnalare che questi soggetti sono quelli che, di fronte a improvvisi mutamenti delle condizioni occupazionali, più facilmente possono cadere in uno stato di povertà, soprattutto se in un contesto familiare mono-reddito e in presenza di figli.

Le condizioni occupazionali dei rispondenti sono state analizzate anche da un altro punto di vista ovvero quello della qualità del lavoro. **Le risposte mostrano che gli Under 40 bolognesi hanno maturato una visione integrata ed inclusiva del concetto di qualità di lavoro dove tutte le dimensioni che la compongono sono parimenti rilevanti.** In altri termini, i dati rilevano come i lavoratori bolognesi non siano disposti a cedere su nessun aspetto del lavoro: affinché il lavoro sia soddisfacente nessuna dimensione della qualità è sacrificabile. Tuttavia, confrontando tali aspettative con la realtà, in generale, questa non raggiunge quelle soglie ideali oltre le quali un lavoro potrebbe dirsi "soddisfacente". In questo contesto, anche se può sembrare paradossale, i lavoratori più giovani risultano come quelli nel complesso maggiormente soddisfatti, probabilmente perché, alla luce delle condizioni reali effettive, partono da aspettative inferiori. Diversamente, al crescere dell'età si diventa più esigenti e al contempo ci si confronta con una realtà che progressivamente si fa più lontana rispetto alle proprie aspettative.

Sul quadro sopra descritto si sono dispiegati gli effetti della pandemia, che ha portato per la maggior parte dei lavoratori una qualche forma di trasformazione: per una parte consistente ma non maggioritaria (16% delle risposte ricevute), l'attività di lavoro si è ridotta o fermata. Molto più comuni sono state trasformazioni diverse come ad esempio: iniziare a lavorare a distanza (18%), sperimentare un'intensificazione della propria attività di lavoro (17%) oppure un incremento della variabilità delle ore di lavoro (14%) o aumentare le ore lavorate a distanza (8%). **L'8% dei rispondenti infine ritiene di rischiare di perdere il proprio lavoro come conseguenza della pandemia.**

Le donne hanno in misura maggiore degli uomini sperimentato una qualche forma di trasformazione del proprio lavoro: se per il 18% degli uomini non è cambiato nulla in conseguenza della pandemia, questo dato è pari ad un più contenuto 11% per le donne. **È stato molto più diffuso per le donne iniziare a lavorare a distanza (21% delle donne contro il 13% degli uomini), così come hanno sperimentato più degli uomini un incremento delle ore lavorate a distanza e un'intensificazione della propria attività lavorativa, nonché un aumento della variabilità delle ore di lavoro.** Anche la lettura per fascia di età ci consegna una fotografia molto chiara: **spicca la predominanza, pari a un terzo dei rispondenti, della riduzione o fermo dell'attività lavorativa per**

i rispondenti più giovani (19-24 anni), così come è decisamente più consistente la quota di questi lavoratori, rispetto a quelli più maturi, che ritengono di rischiare di perdere il lavoro a causa della pandemia, a ulteriore conferma dell'elevata fragilità occupazionale per i più giovani.

Come abbiamo messo in luce nel rapporto, un basso salario può trasformarsi in povertà. Questo accade con maggiore facilità se si accumulano una serie di condizioni che si vanno a sommare al basso salario: il vivere autonomamente, il non avere un'altra fonte di reddito nel proprio nucleo familiare, il dover pagare per la propria abitazione e l'avere figli. **Con questa logica è stato possibile stimare che tra i rispondenti al questionario quasi la metà (43%) si trova, pur lavorando, al primo grado di rischio di povertà poiché, a fronte di un salario inferiore alla media, esprime anche l'opinione di non percepire un reddito adeguato per condurre una vita dignitosa.** Cumulando tutte le condizioni di rischio sopra riportate, fatta eccezione per la presenza di figli (troppo contenuta numericamente per poter essere utilizzata come variabile) **si arriva ad individuare un gruppo pari al 13% del totale dei rispondenti occupati che sono al livello massimo di rischio di povertà.**

Per quanto riguarda i disoccupati, si tratta in grande parte (70%) di persone che hanno perso il lavoro a causa del mancato rinnovo di un contratto a termine, probabilmente a causa della pandemia, e che hanno quasi subito iniziato la ricerca di un nuovo lavoro. A questo gruppo, prevalente, di disoccupati "pandemici" si affianca un gruppo più piccolo ma numericamente significativo, pari a circa un quarto dei rispondenti, che ha perso il lavoro da più tempo, tra 1 e 3 anni fa, mentre sono sostanzialmente assenti tra i rispondenti i disoccupati di lungo corso. **Il mancato rinnovo del contratto a termine è la principale causa dello stato di disoccupazione per tutte le fasce di età, sebbene interessi con maggiore rilievo quelle più giovani:** il 60% dei disoccupati sotto ai 25 anni ha perso il lavoro a causa della mancanza del rinnovo di un contratto a termine, questa percentuale scende al 57% tra i 25-34enni e al 41% tra i 35-40enni. Tra i disoccupati ben il 72% vive autonomamente, di conseguenza si può intuire la probabile ripercussione economica che la perdita del lavoro ha comportato.

I canali per cercare lavoro sono molteplici e difficilmente ci si limita ad uno solo e non ve ne è uno nettamente preponderante rispetto agli altri. Oltre ai canali più utilizzati come internet e le amicizie, anche i centri per l'impiego vengono interpellati anche se, considerando che essi rappresentano una delle principali forme di politiche attive del lavoro, il loro peso (pari al 17%) rispetto alla totalità dei canali di ricerca è piuttosto contenuto. Come gli occupati anche i disoccupati hanno una visione ideale del lavoro che tende a dare importanza a tutte le differenti dimensioni che compongono la qualità del lavoro anche si evidenzia una maggiore attenzione agli aspetti strumentali del lavoro, come è logico attendersi per chi è disoccupato. Nonostante questo grave senso di incertezza, causato senza dubbio anche dal contesto pandemico, la disponibilità per i disoccupati a spostarsi dall'area metropolitana di Bologna per lavoro è molto contenuta. Solo il 7% dei disoccupati sarebbe disposto a spostarsi in qualche altro luogo a livello nazionale e l'11% ad emigrare all'estero.

Alla luce di questa considerevole condizione di fragilità economica, includendo tanto i lavoratori a rischio di povertà quanto i disoccupati, **il welfare locale, in particolare quello rivolto alle famiglie con figli in età infantile, con persone non autosufficienti e quello destinato al sostegno per la casa, ha ricevuto una valutazione mediamente positiva anche se emergono spazi di miglioramento sia per quanto riguarda gli aspetti del sostegno economico che delle modalità di organizzazione del servizio.**

Per quanto riguarda gli studenti, interrogati sulle aspettative inerenti alla propria (futura) ricerca di un lavoro, emerge un profilo non troppo dissimile da quello di coloro che stanno attualmente cercando un lavoro. Prevale in generale una grande sensazione di incertezza sulle tempistiche necessarie per trovare occupazione, sebbene tra coloro che seguono percorsi universitari scientifici sia diffuso un maggiore grado di ottimismo.

La sezione dell'indagine che ha esplorato i problemi sul lavoro e il rapporto col sindacato ha messo in luce che il 70% delle persone intervistate ha incontrato uno o più problemi nel proprio lavoro e che le problematiche più comuni hanno riguardato i turni, gli orari o le mansioni (20%), seguite da quelle relative alla retribuzione (18%). Il 10% delle persone ha avuto problemi inerenti alla propria salute e sicurezza e, nella stessa percentuale, nel godere di alcuni diritti inerenti ad esempio la maternità, la legge 104, la malattia o l'infortunio. Per quanto minoritari non sono assolutamente trascurabili le percentuali relative all'aver subito forme di discriminazione o molestie o violenze fisiche o verbali (entrambi 7% circa). Di fronte a questi problemi nel 20% dei casi le persone si sono rivolte al sindacato o al delegato sindacale seguiti a breve distanza dal datore di lavoro (18%). Da questo punto di vista, emerge una differenza tra occupati e disoccupati: la quota dei disoccupati che non si è rivolta a nessuno (pari al 15%) è decisamente più alta rispetto a quella degli occupati (9%). Gli occupati mostrano nel complesso una maggiore volontà o capacità di chiedere aiuto, ciò potrebbe essere dovuto ad una maggiore volontà degli occupati di tentare di risolvere il problema e dunque conservare la propria occupazione ma anche dal fatto che una grande parte dei disoccupati che hanno partecipato all'indagine hanno perso il lavoro a causa del mancato rinnovo di un contratto a termine. **La precarietà lavorativa rappresenta senza dubbio un deterrente per coloro che, incontrando dei problemi sul lavoro, vorrebbero chiedere aiuto e per timore di perderlo, decidono non parlarne. Oltre a questo, i lavoratori precari possono incontrare maggiore difficoltà nell'individuare il soggetto al quale rivolgersi in caso di problemi.**

La quasi totalità dei rispondenti all'indagine (96%) ha sentito parlare del sindacato e circa la metà ha avuto necessità di rivolgersi ad esso. Tra coloro che non vi si sono mai rivolti, per il 68% dei casi non ve ne è effettivamente mai stata la necessità, mentre per il 17% i problemi sperimentati sul lavoro sono stati affrontati da soli e **per un non trascurabile 14%, in presenza di problemi sul lavoro non si è saputo a chi rivolgersi.** Questi dati delineano spazi di miglioramento nell'interazione con le persone al fine di far conoscere di più e meglio l'attività sindacale, ampliando il grado di consapevolezza sui soggetti a cui potersi rivolgere in caso di problemi sul lavoro.

Interrogato sull'opinione rispetto al sindacato, **nel complesso il campione si presenta abbastanza convinto del fatto che il sindacato ponga attenzione soprattutto nei confronti dei pensionati e che non rappresenti sufficientemente bene i giovani lavoratori.** Al netto di questo però il campione si trova **decisamente d'accordo con l'opinione che il sindacato migliori le condizioni delle persone che lavorano ed è in gran parte contrario all'opinione che esso sia un'organizzazione maschilista.** Se da una parte la capacità del sindacato di aiutare le persone maggiormente in difficoltà e di offrire servizi e tutele molto importanti non viene messa in dubbio dalla maggior parte dei rispondenti, prevale però l'opinione che esso abbia una politica volta a proteggere soprattutto chi è già occupato e che non abbia sufficiente contatto con il mondo del lavoro atipico. Mentre la quasi totalità dei rispondenti ha sentito parlare del sindacato, è **decisamente inferiore, per quanto maggioritaria, la quota delle persone che sa che cos'è un contratto nazionale di lavoro (83% contro il 17% di rispondenti che non sanno cosa esso sia).** La quota di chi non sa cosa è un contratto nazionale di lavoro è decisamente più elevata tra i più giovani (pari al 32%) e tra gli stranieri (46% tra quelli europei e 59% per quelli di cittadinanza extraeuropea).

L'indagine si è conclusa con alcune domande relative al proprio stato d'animo. **Nel pieno della pandemia i giovani bolognesi non risultavano tanto preoccupati per la propria salute o di quella dei propri famigliari, ma soprattutto delle conseguenze economiche di tale crisi sanitaria. Il dato più significativo è relativo alla progettualità sul futuro tra persone, ricordiamo, di giovane età, che può essere ritenuto piuttosto basso, andando così ad indicare un certo freno rispetto a quella che dovrebbe essere la fisiologica propensione verso la progettualità del proprio futuro nell'età giovanile. Altrettanto significativo lo scarto tra la progettualità, già modesta, e la convinzione di poter realizzare almeno una parte dei propri desideri. In sostanza pare dominare un grande senso di incertezza, che tende probabilmente per una parte dei rispondenti a sconfinare in rassegnazione e/o pessimismo.**

Nel complesso, tentando di offrire uno sguardo d'insieme conclusivo, i giovani *Under 40* bolognesi appaiono circondati da un elevatissimo grado di incertezza che riguarda il proprio percorso lavorativo, attuale o futuro. Ciononostante, **è emerso un certo grado di coraggio, che ha portato la maggioranza di essi, anche in condizioni contrattuali e reddituali molto precarie a decidere di lasciare la casa genitoriale e vivere autonomamente. Per la maggior parte di loro però, a causa della condizione diffusa di fragilità economica, questo passaggio è stato fatto accettando un certo grado di rischio di potersi esporre ad uno stato di povertà.** Per queste stesse persone il grado di autonomia economica può essere comunque considerato parziale in quanto 1/3 di coloro che hanno livelli salariali inadeguati per una vita dignitosa ricevono periodicamente sostegno economico da amici o famigliari. **Al contempo la progettualità generale sulla propria vita è davvero molto contenuta, che porta a trasformare il senso di incertezza in rassegnazione e/o pessimismo.** In sostanza, se l'autonomia dalla propria famiglia di origine, anche in condizioni economiche sfavorevoli, sembra essere un traguardo raggiunto dai più, gli altri progetti, a partire da quelli di avere figli, paiono molto sfumati se non del tutto assenti. In qualche modo **la presente ricerca tende a confermare quanto messo in luce dalla letteratura sociologica sui percorsi di transizione dalla gioventù alla vita adulta, ovvero la presenza di una disponibilità ad attuare progetti di transizione verso la vita adulta, purché siano reversibili.**