

## INDICE

<b>1. PREMESSA.....</b>	<b>3</b>
1.1 <i>Dati di contesto</i> .....	3
<b>2. OBIETTIVI DELLA RICERCA.....</b>	<b>7</b>
2.1 <i>Spunti di riflessione</i> .....	8
<b>3. NOTA METODOLOGICA .....</b>	<b>15</b>
<b>4. GLI STUDI DI CASO E LE INTERVISTE AI TESTIMONI PRIVILEGIATI .....</b>	<b>19</b>
4.1. <i>La Rossi Motoriduttori</i> .....	24
4.2. <i>La Bosch Rexroth-Oil Control</i> .....	25
4.3. <i>Le scuole Comunali Modenesi</i> .....	26
4.4. <i>La Domus Assistenza</i> .....	26
<b>5. L'INDAGINE QUALITATIVA E QUANTITATIVA .....</b>	<b>29</b>
5.1 <i>Le caratteristiche del campione</i> .....	29
5.2 <i>Lavoro e progetto di vita</i> .....	31
5.3 <i>Lavoro e giustizia sociale</i> .....	42
5.4 <i>Lavoro, territorio e istituzioni</i> .....	46
<b>6. GLI INDICATORI.....</b>	<b>53</b>
<b>7. I FOCUS GROUP .....</b>	<b>55</b>
<b>8. CONCLUSIONI .....</b>	<b>59</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>63</b>
<b>QUESTIONARIO.....</b>	<b>65</b>
<b>APPENDICE STATISTICA.....</b>	<b>71</b>



## 1. PREMESSA

La presente ricerca è stata commissionata e finanziata dalla Fondazione “Mario del Monte” di Modena e da CGIL, CISL e UIL di Modena.

I temi, le modalità e l’articolazione delle varie fasi della ricerca sono state concordate dalla Fondazione “Mario del Monte” e dalle organizzazioni sindacali con l’Ires Cgil Emilia-Romagna, che ha svolto la ricerca, nel quadro di un filone di attività già sfociato nella pubblicazione della ricerca “Giovani, lavoro e cittadinanza sociale: il lavoro delle capacità”, svolta tra i giovani delegati sindacali dell’Emilia-Romagna, e nel tema in discussione del n.3 della rivista “ERE/Emilia-Romagna-Europa”, dedicato a “Il lavoro dei giovani tra incertezze e trasformazioni”.

Il lavoro è stato realizzato da Alfredo Cavaliere e Cristina Nicolosi, con il coordinamento scientifico di Loris Lugli; le elaborazioni statistiche sono a cura di Carlo Fontani e Stefano Tugnoli.

Si ringraziano la Fondazione “Mario Del Monte”, Cgil Cisl e Uil di Modena, i delegati sindacali delle aziende coinvolte nella ricerca, i testimoni privilegiati e tutti i lavoratori intervistati per la fattiva collaborazione.

### **1.1 Dati di contesto**

Al 31 dicembre 2008 i residenti di Modena e provincia ammontavano a 688.286 unità, circa 10.500 in più rispetto al 2007. Il tasso annuo di crescita è pari all’1,6%, ciò ha portato i residenti modenesi a raggiungere il numero massimo di abitanti degli ultimi 30 anni. Analizzando l’andamento demografico del comune capoluogo si vede come 2006 e 2007 fossero due anni in controtendenza rispetto agli anni precedenti; il calo riscontrato nei due anni citati si è interrotto nel corso del 2008, anno in cui i residenti modenesi sono aumentati dell’1%, pari a poco meno di 2.000 nuovi cittadini.

La distribuzione per fasce d’età vede il 65,3%, avere un’età compresa tra i 15 e i 64 anni (449.188), la fascia d’età più avanzata riguardava il 20,8% (143.098) ed il 13,9% dei residenti ha meno di 15 anni (96.000). Analizzando la fascia d’età della popolazione in età lavorativa, relativa ai cittadini tra i 15 ed i 64 anni, noteremo che la classe d’età più giovane (15-19 anni) conta circa 30mila residenti (pari al 4,4%), mentre la classe d’età più numerosa quella compresa tra i 30 ed i 39 anni, costituita da circa 111mila persone (pari al 16,2%).

**Tab. 1.1 - Popolazione residente in provincia di Modena per distretto socio-sanitario (dati assoluti al 31 Dicembre, totale maschi e femmine)**

Residenti per distretto socio-sanitario Valori assoluti	ANNO								
	1991	1998	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Distretto Castelfranco Emilia	49.891	54.871	59.477	62.505	64.170	65.719	67.081	69.227	71.215
Distretto Carpi	88.980	90.712	93.750	95.719	96.710	97.719	98.935	100.091	101.930
Distretto Mirandola	76.414	77.464	79.033	80.992	82.301	82.801	83.488	84.708	86.121
Distretto Vignola	69.939	74.008	77.503	80.107	81.358	82.392	83.852	85.316	87.160
Distretto Pavullo	35.008	36.571	37.800	38.722	39.422	39.722	39.932	40.638	41.280
Distretto Sassuolo	107.458	111.338	113.739	115.001	115.787	116.450	116.731	117.755	118.773
Distretto Modena	176.990	175.485	178.013	178.874	180.110	180.469	180.080	179.937	181.807
<b>Totale Provincia</b>	<b>604.680</b>	<b>620.449</b>	<b>639.315</b>	<b>651.920</b>	<b>659.858</b>	<b>665.272</b>	<b>670.099</b>	<b>677.672</b>	<b>688.286</b>
Percentuale di colonna	1991	1998	2001	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Distretto Castelfranco Emilia	8,3	9,1	9,8	10,3	10,6	10,9	11,1	11,4	10,3
Distretto Carpi	14,7	14,6	14,7	14,7	14,7	14,7	14,8	14,8	14,8
Distretto Mirandola	12,6	12,5	12,4	12,4	12,5	12,4	12,5	12,5	12,5
Distretto Vignola	11,6	11,9	12,1	12,3	12,3	12,4	12,5	12,6	12,7
Distretto Pavullo	5,8	5,9	5,9	5,9	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
Distretto Sassuolo	17,8	17,9	17,8	17,6	17,5	17,5	17,4	17,4	17,3
Distretto Modena	29,3	28,3	27,8	27,4	27,3	27,1	26,9	26,6	26,4
<b>Totale Provincia</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Variazioni percentuali	dal 1998 al 2001	dal 2002 al 2003	dal 2003 al 2004	dal 2004 al 2005	dal 2005 al 2006	dal 2006 al 2007	dal 2007 al 2008	dal 2001 al 2008	dal 1991 al 2008
Distretto Castelfranco Emilia	8,4	5,1	2,7	2,4	2,1	3,2	2,9	29,8	42,7
Distretto Carpi	3,3	2,1	1,0	1,0	1,2	1,2	1,8	12,4	14,6
Distretto Mirandola	2,0	2,5	1,6	0,6	0,8	1,5	1,7	11,2	12,7
Distretto Vignola	4,7	3,4	1,6	1,3	1,8	1,7	2,2	17,8	24,6
Distretto Pavullo	3,4	2,4	1,8	0,8	0,5	1,8	1,6	12,9	17,9
Distretto Sassuolo	2,2	1,1	0,7	0,6	0,2	0,9	0,9	6,7	10,5
Distretto Modena	1,4	0,5	0,7	0,2	-0,2	-0,1	1,0	3,6	2,7
<b>Totale Provincia</b>	<b>3,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,2</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>1,1</b>	<b>1,6</b>	<b>10,9</b>	<b>13,8</b>

Fonte: nostre elaborazioni su dati Regione Emilia-Romagna

**Tab. 1.2 - Popolazione residente in provincia di Modena per classi di età (dati assoluti al 31 Dicembre, totale maschi e femmine)**

ETÀ	1998		2001		2003		2008		variazioni %	
	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	v.a.	%	2008-1998	2008-2003
da 0 a 14	75.437	12,2	81.830	12,8	85.824	13,2	96.000	13,9	27,3	11,9
da 15 a 64	420.942	67,8	427.436	66,9	431.858	66,2	449.188	65,3	6,7	4,0
di cui										
15-19	38.895	6,3	26.469	4,1	26.033	4,0	30.071	4,4	-22,7	15,5
20-24	44.374	7,2	37.613	5,9	31.070	4,8	30.892	4,5	-30,4	-0,6
24-29	48.884	7,9	48.909	7,7	45.925	7,0	38.410	5,6	-21,4	-16,4
30-34	44.970	7,2	52.789	8,3	55.242	8,5	52.317	7,6	16,3	-5,3
35-39	42.175	6,8	49.492	7,7	56.099	8,6	59.018	8,6	39,9	5,2
40-44	44.414	7,2	44.139	6,9	51.046	7,8	58.242	8,5	31,1	14,1
45-49	39.145	6,3	41.765	6,5	44.896	6,9	52.284	7,6	33,6	16,5
50-54	41.297	6,7	42.235	6,6	41.841	6,4	45.496	6,6	10,2	8,7
55-59	38.844	6,3	39.081	6,1	41.619	6,4	41.715	6,1	7,4	0,2
60-64	37.960	6,1	38.450	6,0	38.087	5,8	40.743	5,9	7,3	7,0
over 65	124.070	20,0	130.049	20,3	134.238	20,6	143.098	20,8	15,3	6,6
<b>Totale</b>	<b>620.449</b>	<b>100,0</b>	<b>639.315</b>	<b>100,0</b>	<b>651.920</b>	<b>100,0</b>	<b>688.286</b>	<b>100,0</b>	<b>10,9</b>	<b>5,6</b>

Fonte: nostre elaborazioni su dati Regione Emilia-Romagna

Scorrendo i dati 2008 relativi alla popolazione straniera noteremo come essa sia aumentata di quasi 9.000 unità rispetto l'anno precedente; al 31 dicembre 2008 i residenti stranieri, a Modena e provincia, erano 76.281, pari all'11,1% della popolazione residente totale

(aumento di oltre 1 punto percentuale rispetto al 2007). Il territorio modenese risulta quindi, in riferimento al fenomeno dell'immigrazione straniera, uno dei più attrattivi d'Italia e ciò sembrerebbe dipendere soprattutto da fattori socio-economici, come l'elevato numero di posizioni lavorative messe a disposizione dei lavoratori stranieri. Sembra quindi che gran parte dell'incremento della popolazione residente in provincia di Modena sia attribuibile all'aumento dei residenti stranieri; se pensiamo al solo capoluogo, in assenza dell'apporto dei nuovi residenti stranieri, la sua popolazione sarebbe diminuita di quasi 1.000 unità rispetto al 2007.

**Tab. 1.3 - Popolazione residente straniera in provincia di Modena per distretto socio-sanitario (dati assoluti al 31 Dicembre, totale maschi e femmine)**

Stranieri residenti per distretto sanitario <i>Valori assoluti</i>	ANNO							
	1995	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Distretto Castelfranco Emilia	853	2.798	3.571	4.258	4.817	5.254	6.209	7.218
Distretto Carpi	1.366	4.578	5.813	7.020	7.985	8.948	9.952	11.190
Distretto Mirandola	1.149	4.120	5.399	6.617	7.191	7.921	9.002	10.232
Distretto Vignola	1.181	4.439	5.443	6.468	7.095	7.948	9.154	10.560
Distretto Pavullo Nel Frignano	489	1.718	2.171	2.614	2.771	2.927	3.481	3.890
Distretto Sassuolo	2.014	4.564	5.677	6.855	7.636	8.235	9.447	10.334
Distretto Modena	4.490	11.734	13.600	16.090	17.593	18.710	20.070	22.857
<b>Totale Provincia</b>	<b>11.542</b>	<b>33.951</b>	<b>41.674</b>	<b>49.922</b>	<b>55.088</b>	<b>59.943</b>	<b>67.315</b>	<b>76.281</b>
<i>Incidenza percentuale sulla popolazione totale</i>	1995	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Distretto Castelfranco Emilia	1,6	4,6	5,7	6,6	7,3	7,8	9,0	10,1
Distretto Carpi	1,5	4,8	6,1	7,3	8,2	9,0	9,9	11,0
Distretto Mirandola	1,5	5,2	6,7	8,0	8,7	9,5	10,6	11,9
Distretto Vignola	1,6	5,6	6,8	8,0	8,6	9,5	10,7	12,1
Distretto Pavullo Nel Frignano	1,4	4,5	5,6	6,6	7,0	7,3	8,6	9,4
Distretto Sassuolo	1,8	4,0	4,9	5,9	6,6	7,1	8,0	8,7
Distretto Modena	2,6	6,6	7,6	8,9	9,7	10,4	11,2	12,6
<b>Totale Provincia</b>	<b>1,9</b>	<b>5,3</b>	<b>6,4</b>	<b>7,6</b>	<b>8,3</b>	<b>8,9</b>	<b>9,9</b>	<b>11,1</b>
<i>Variazioni percentuali</i>	dal 1995 al 2002	dal 2002 al 2003	dal 2003 al 2004	dal 2004 al 2005	dal 2005 al 2006	dal 2006 al 2007	dal 2007 al 2008	dal 2003 al 2008
Distretto Castelfranco Emilia	228,0	27,6	19,2	13,1	9,1	18,2	16,3	177,4
Distretto Carpi	335,1	127,0	120,8	113,7	112,1	111,2	112,4	192,5
Distretto Mirandola	358,6	131,0	122,6	108,7	110,2	113,6	113,7	189,5
Distretto Vignola	375,9	122,6	118,8	109,7	112,0	115,2	115,4	194,0
Distretto Pavullo Nel Frignano	351,3	126,4	120,4	106,0	105,6	118,9	111,7	179,2
Distretto Sassuolo	226,6	124,4	120,8	111,4	107,8	114,7	109,4	182,0
Distretto Modena	261,3	115,9	118,3	109,3	106,3	107,3	113,9	168,1
<b>Totale Provincia</b>	<b>294,2</b>	<b>122,7</b>	<b>119,8</b>	<b>110,3</b>	<b>108,8</b>	<b>112,3</b>	<b>113,3</b>	<b>183,0</b>

Fonte: nostre elaborazioni su dati Regione Emilia-Romagna

Sul fronte delle imprese, in base ai dati della CCAA di Modena, le aziende attive in provincia, al 31 dicembre 2008, erano 68.871 ovvero circa 450 unità in più rispetto l'anno precedente. Osservando la crescita del tessuto imprenditoriale modenese negli ultimi sette anni (dal 2001 al 2008) noteremo che l'incremento consiste in quasi 4.500 unità (4.367 pari al 6,8%); il tasso medio annuo di crescita delle imprese modenesi è stato quindi di circa l'1%, un tasso decisamente elevato se pensiamo che la media regionale è del +0,7% all'anno.

Analizzando nello specifico i settori produttivi noteremo che: il comparto alimentare, pur mantenendo le esportazioni in positivo, vede una flessione nella media annua, relativa alla produzione industriale, di circa il 2% rispetto al 2007; il settore metalmeccanico ha visto un calo produttivo soprattutto nella seconda parte dell'anno; il metallurgico ha visto un calo sia di produzione che, soprattutto, nelle esportazioni, scese di circa 5 punti; negativo, sia in termini produttivi che di esportazioni, l'andamento del comparto ceramico, uno dei più importanti nel tessuto economico-produttivo della provincia, sia in relazione al numero di aziende operanti nel settore, che per il valore delle esportazioni; il comparto del tessile e dell'abbigliamento, dopo due anni di andamento positivo, vede una forte contrazione (la produzione si assesta a -7,8% per primo e -4,6% per il secondo, mentre, rispetto alle esportazioni si registra un aumento del 13,2% per l'abbigliamento ed un -9,5% per il tessile); la produzione del settore biomedicale, il cui andamento 2007 non è stato positivo, ha visto invece una leggerissima crescita (0,9%).

L'impatto della crisi attuale si può riscontrare analizzando la complessa situazione delle imprese modenesi. Il numero delle imprese in crisi, al 31 marzo 2009, è pari a 411, con un numero di lavoratori coinvolti vicino alle 17.500 unità. Le imprese modenesi in difficoltà sono circa un quarto del totale delle aziende che in Regione stanno vivendo e tentando di affrontare la crisi.

Il settore metalmeccanico rimane quello maggiormente interessato dal fenomeno sia in termini di numero di imprese (239), sia in termini di lavoratori coinvolti (8.179); il settore chimico/ceramico registra un elevato numero di aziende (110) e lavoratori coinvolti (8.304), superando il settore meccanico come numero di lavoratori interessati; la situazione è difficile anche nel tessile, dove i lavoratori coinvolti sono quasi 400, e anche nel settore legno/costruzioni con circa di 500 dipendenti coinvolti.

La disoccupazione nel 2008 ha iniziato a salire dopo aver conosciuto un netto miglioramento negli anni precedenti. La flessione occupazionale è stata più accentuata nell'industria e ciò a causa della caduta delle esportazioni; in particolare si è verificato un calo dell'1,2% per gli occupati e del 2,7% delle ore lavorate. Il ricorso alla cassa integrazione guadagni (Cig), che ha permesso di frenare la caduta dell'occupazione, ha superato nel quarto trimestre del 2008, in termini di ore totali erogate, il livello raggiunto nel corso della crisi del 1992-93. Tuttavia, in termini di ricadute sociali, la crisi attuale ha un impatto molto più consistente della crisi degli anni '90, ciò dipende dal fatto che, negli anni '90 le forme contrattuali di tipo flessibile non era presenti nelle stesse tipologie e nella stessa numerosità di oggi; pertanto, se i dati sulla CIG negli anni '90 potevano fornire un'indicazione piuttosto precisa sull'impatto sociale della crisi in una prospettiva più ampia, lo stesso non avviene al momento attuale.

## 2. OBIETTIVI DELLA RICERCA

Oggigiorno il lavoro rappresenta un'esperienza di vita sempre più totalizzante, che non si esaurisce, cioè, sul luogo di lavoro, ma coinvolge ed influenza tutti gli ambiti di vita del soggetto. Il mercato del lavoro si configura, per le giovani generazioni, come un percorso sempre più accidentato ove la poca tutela lavorativa e sociale influenza pesantemente il progetto di vita dei giovani attori sociali. Alla tradizionale disuguaglianza sociale, tipica ad esempio dei contesti territoriali e sociali poveri e degradati, si affiancano altre tipologie di disuguaglianza caratterizzate da condizioni di soggettiva insicurezza e dalla difficoltà di concretizzare un progetto di vita autonomo e coerente.

Partendo da questi presupposti, la ricerca ha come obiettivo quello di comprendere ed approfondire tre aree tematiche in particolare:

- Lavoro, capacitazione e processo di individualizzazione: in quest'area si intende indagare il significato che i giovani lavoratori attribuiscono al lavoro, e come tale significato varia a seconda del settore produttivo di appartenenza, del genere, dell'età, della provenienza geografica. Al contempo, verrà indagato quanto il lavoro permette di raggiungere un adeguato grado di autonomia sociale, o se al contrario esso viene sempre più vissuto come un problema da affrontare e tentare di risolvere giorno per giorno.
- Lavoro e giustizia sociale: in quest'area si intende indagare quali sono, nel parere dei giovani, le situazioni da loro esperite nel mercato del lavoro che presentano aspetti di ingiustizia, mettendo al centro sia le problematiche e discriminazioni percepite nei luoghi di lavoro, sia il loro rapporto con i tempi di vita al di fuori dal lavoro.
- Lavoro, rappresentanza e cittadinanza: in questa area tematica si intende indagare le modalità attraverso cui i giovani lavoratori vivono oggi la questione della rappresentanza, dentro e fuori dal lavoro. Verrà dunque analizzato il rapporto dei giovani con le istituzioni sul territorio, e la capacità di quest'ultime di sostenerli o agevolarli nella realizzazione del loro progetto di vita.

L'indagine prevede:

- a) una ricerca di sfondo, attraverso un'analisi di dati e documentazione già esistenti, volta a ricostruire il contesto territoriale in esame, relativamente agli aspetti socio-demografici, economici e culturali.

- b) la realizzazione, all'interno di imprese ed organizzazioni del contesto territoriale, di 4 studi di caso. In particolare, considerando il contesto socio-economico territoriale, tali studi saranno realizzati in: due imprese metalmeccaniche di medie dimensioni; una cooperativa operante nell'ambito dei servizi alla persona; un ente pubblico. Ogni studio di caso, prevede:
1. una ricostruzione, tramite scheda di organizzazione e colloqui con testimoni significativi privilegiati delle organizzazioni campionate;
  2. la realizzazione di interviste con giovani lavoratori fra i 19 ed i 35 anni d'età;
  3. la somministrazione di un questionario a tutti i giovani presenti nelle organizzazioni prescelte. Il questionario, in particolare, cercherà di approfondire gli elementi emersi durante la fase qualitativa della ricerca.
- c) il coinvolgimento degli studenti delle scuole medie superiori, attraverso la tecnica dei focus group. In particolare, tali focus sono volti a discutere con gli studenti le prime risultanze della ricerca, raccogliendo le loro considerazioni al riguardo ed, al contempo, cercando di comprendere la loro percezione delle problematiche legate al mondo del lavoro e le aspettative legate ai singoli progetti di vita.

## ***2.1 Spunti di riflessione***

L'inquadramento generale della ricerca e l'asse principale delle riflessioni attiene al rapporto tra lavoro, capacitazione e processo di individualizzazione. La questione di fondo può essere così sintetizzata: "il lavoro sostiene ed alimenta il processo di individualizzazione attraverso l'intensificazione delle capacità degli individui?" (Borghi, 2010), e se lo sostiene, in che modo lo fa? Ci si potrebbe chiedere, in altri termini, qual è il rapporto tra lavoro e progetto di vita. Per capacitazione si intende, in base alle riflessioni di Amartya Sen, la "capacità delle persone di vivere quelle vite che hanno ragione di apprezzare, e di allargare la quantità e la qualità delle opzioni reali" (Leonardi, 2009: 37), la possibilità di ampliare i propri orizzonti, in termini sia di concreta disponibilità di strumenti, intellettuali e socio-economici, che di capacità/possibilità di usarli. L'adozione del concetto di capacitazione umana comporta pertanto "un approccio integrato alla sviluppo economico e sociale inteso come sviluppo delle condizioni per vivere una vita degna" (Leonardi, *ibidem*). Tale collegamento tra capacitazione ed un approccio integrato allo sviluppo, che non si riduca alla sola dimensione economica, ma includa il complesso degli elementi necessari a vivere una vita degna, porta ad affiancare e ad intrecciare al lavoro, nell'analisi del processo di individualizzazione,

“l'accesso ad un insieme di fattori indispensabili per esercitare effettivamente la cittadinanza concernenti la salute, l'istruzione, la protezione nella vecchiaia, e così via” (Borghi, ibidem). La dimensione del lavoro, le sue forme concrete sono accomunate, nella ricerca di Amartya Sen, alle precondizioni della cittadinanza - la mobilità e l'abitazione, oltre a quelle già citate, ad esempio - sotto la categoria di fattori di conversione, gli elementi cioè che più direttamente attengono alla capacità di scegliere e di agire - la *agency*, nel linguaggio delle scienze sociali -, e che “trasformano “gli stati di essere e di fare” (i funzionamenti) e la varie “combinazioni di essere e di fare” (le capacità) in funzionamenti effettivi” (Ires, 2010).

Il lavoro e le altre precondizioni della cittadinanza sociale sono pertanto strettamente collegate, nell'approccio delle *capabilities*, e fortemente connesse da un lato alle teorizzazioni e alle pratiche relative alla giustizia sociale, dall'altro alle dimensioni istituzionali e territoriali che sono protagoniste attive, e non semplice fattori di contesto, delle concrete dinamiche che innervano i processi, positivi o negativi che siano, relativi al lavoro, alla cittadinanza sociale, alla giustizia sociale e alle loro interconnessioni.

Si è ritenuto quindi opportuno tentare di approfondire la riflessione sul rapporto tra lavoro, capacitazione e processo di individualizzazione, con specifiche analisi dedicate alle interrelazioni sia tra lavoro e giustizia sociale che tra lavoro, rappresentanza e cittadinanza. Si è tentato di verificare quale diffusione abbiano tra i giovani due visioni del lavoro che potrebbero apparire contrapposte; da un lato, una rappresentazione che interpreti il lavoro come strumento di affermazione di valori e idee di giustizia, alimentati anche attraverso le forme della rappresentanza e della cittadinanza, sia in termini di tutela sindacale o di disponibilità di servizi - per la salute o per l'abitare, ad esempio - sia in termini di interesse per la vita pubblica e istituzionale e/o di partecipazione attiva ad essa, in particolare nel proprio contesto territoriale di vita e lavoro; dall'altro, una visione in cui lavoro, giustizia sociale, rappresentanza e cittadinanza siano considerate dimensioni chiaramente distinte, in una rappresentazione essenzialmente economicistica, strumentale e individualistica del lavoro, in cui competizione, frammentazione e discontinuità dell'esperienza lavorativa prevalgono su ogni altra considerazione.

La questione si può esplicitare, in forma sintetica e provvisoria, in questi termini: i giovani si avvicinano al lavoro piuttosto come parte integrante di un processo di capacitazione, che tenda alla costruzione delle condizioni per una vita degna, o tendono ad avvertirlo come elemento critico di un percorso accidentato, che può rappresentare persino un impedimento, una sorta di ostacolo nella definizione del proprio progetto di vita, oppure ancora sono riscontrabili, risultando prevalenti o comunque significative, visioni intermedie, che intrecciano diverse modalità di approccio a e di rappresentazione del lavoro?

Il concetto di capacitazione “fa riferimento alla persona, e non semplicemente al consumatore” (Leonardi, 2009: 36), il che porta sia a ricondurre “la realtà economica ad un orizzonte più ampio di quello meramente materiale, rimandando a determinazioni connesse alle motivazioni e al sentimento morale” (ibidem) sia a considerare il ruolo delle istituzioni politiche, sociali, giuridiche “nel concorrere a configurare la natura e il grado delle disuguaglianze nella libertà di *agency*”, nella definizione delle opportunità concrete di affermazione dei propri obiettivi e dei propri valori, della capacità di scegliere e di agire, come già sottolineato (Leonardi, ibidem: 35). “Tale approccio richiama pertanto la centralità delle norme e dei valori nei processi sociali, e l'irriducibilità del benessere alla sola dimensione degli interessi, dell'utile economico” (ibidem); d'altro canto, questo filone di studi insiste sull'importanza del “ruolo attivo e partecipativo dei soggetti individuali nel promuovere la realizzazione dei propri obiettivi” (ibidem: 36), e quindi anche sulla centralità di un diretto e fattivo coinvolgimento.

Nelle ricerche sulla capacitazione il processo di individualizzazione e l'attività lavorativa, che ne è componente qualificante, evocano quindi la costruzione di un progetto di libertà e emancipazione, in cui anche la partecipazione attiva alla vita sociale, istituzionale e politica hanno un ruolo significativo; si può forse sostenere che anche le valutazioni di senso comune, almeno fino a non molto tempo fa, andassero nella stessa direzione.

È forse lecito chiedersi se le giovani generazioni abbiano i mezzi sociali, economici e culturali nonché - e forse soprattutto - il necessario supporto istituzionale per potersi, per così dire, “permettere” un approccio “alto” e “valoriale” all'esperienza lavorativa.

Il cambiamento dei modelli di *welfare capitalism*, l'affermazione del paradigma liberista, la frantumazione dei percorsi di vita e lavoro scanditi dalle sicurezze di percorsi lavorativi stabili e prevedibili e da forti sistemi di tutela sociale, la flessibilizzazione e la precarizzazione che ne sono conseguite, insomma, in breve, il modello della “società del rischio” in cui siamo immersi, sembrano aver infatti comportato, tra gli altri, un effetto singolarmente paradossale: l'individualizzazione, da progetto di libertà e di progressiva affermazione di sé, sembra essersi trasformata in un “prerequisito sistemico di cui le persone sono chiamate a dar prova nelle diverse sfere d'azione in cui sono immersi”. D'altra parte “le condizioni attuali di ingresso e attraversamento del mondo del lavoro non permettono di inscrivere con relativa facilità, come invece è stato in passato, la propria carriera di vita all'interno di un percorso coerente, studiale e relativamente stabile...di inclusione sociale” (Chicchi, 2009: 22). Le persone sono chiamate pertanto a mettere in gioco l'insieme delle loro capacità, arrivando a coinvolgere la loro stessa fisicità (come sottolineato dal filone di ricerca comunemente definito “biopolitica”) il che comporta “il passaggio dalla oggettivazione del lavoro a quella del lavoratore” (Chicchi, ibidem: 25). L'esperienza lavorativa sembrerebbe attingere livelli di

mercificazione di particolare intensità, assumendo forti tratti individuali che non si esauriscono “nell'esercizio delle operazioni produttive sul posto di lavoro” ma debordano “sul mercato come attività di continua messa in gioco e ristrutturazione del proprio capitale umano”; il lavoratore diventerebbe, in tale contesto, una sorta di impresa in sé (Chicchi, 2009: 25). La categoria di individualizzazione può quindi essere declinata secondo modalità radicalmente differenziate, se non opposte; il lavoro può essere considerato componente essenziale di un processo di capacitazione, di costruzione di una vita degna, nella quale alla dimensione economica si intrecciano valori morali ed una forte attenzione per la dimensione pubblica, ma può anche essere considerato mero supporto materiale, aspetto di una sorta di “processo di individualizzazione senza capacitazione” (Borghi, 2010).

La ricerca cerca di interrogarsi sulle rappresentazioni del lavoro presenti nella popolazione giovanile, a partire dalle sue connessioni con capacitazione e cittadinanza sociale, senza dare per scontata la stessa sussistenza di questo rapporto, né le sue eventuali forme e modalità. Abbiamo cioè cercato di interrogarci su “quel potenziale di capacitazione che il lavoro può o non può alimentare” (ibidem).

L'indagine, sia nella sua parte qualitativa che in quella quantitativa, restituisce in effetti uno scenario variegato e complesso, nel quale le dimensioni delle difficoltà, del sacrificio, dell'imprevedibilità delle prospettive future rappresentano un tratto significativo, senza tuttavia poter essere considerate esclusive. D'altro canto, la precarizzazione crescente e le condizioni di insicurezza che ne derivano, hanno portato ad ipotizzare l'esistenza di una disuguaglianza emergente, particolarmente grave per i giovani, ed aggiuntiva rispetto alle disuguaglianze “tradizionali”, legate alla povertà o ad altri fattori di rischio (Chicchi, 2010). In tale contesto può risultare molto problematico uscire, nelle rappresentazioni e nelle pratiche sul lavoro, dalla dimensione della mera sussistenza.

Il potenziale di capacitazione del lavoro rischia, in molti casi, di non poter nemmeno essere esperito; e questo problema, secondo alcuni filoni della ricerca sociale, è legato alle condizioni sociali degli individui, alle possibilità delle loro famiglie d'origine, più che al semplice dato anagrafico (Castel, 2009; Borghi, 2010). I giovani soffrirebbero pertanto in maniera peculiare di problemi che riguardano le società occidentali nel loro complesso, e quella italiana in forme di peculiare intensità, quali il blocco della mobilità sociale ascendente e l'affermazione di modalità piuttosto brutali di neocorporativismo, che hanno fatto parlare di “nuovo feudalesimo”.

Il rapporto tra precarietà e ingiustizia emerge, in effetti, con significativa evidenza, in particolare nella parte qualitativa della presente ricerca; la difficoltà nel progettare, “il furto del futuro”, come viene spesso definito nella pubblicistica, sembra inoltre influenzare anche il rapporto con le istituzioni ed il territorio. Il lavoro sembra emergere in maniera più vivida

nella sua dimensione di esperienza personale, piuttosto che come fattore rilevante di consolidamento della cittadinanza sociale, mentre istituzioni e territorio sembrano essere rappresentati più come elementi di contesto, che come snodi essenziali di un progetto di vita che accomuni e intrecci, appunto, lavoro e cittadinanza sociale.

E sono le stesse capacità di ampliare ed arricchire il proprio bagaglio culturale, i propri orizzonti ideali, la propria progettualità, che innervano il processo sociale definito dall'antropologo Appadurai "capacità di aspirare", a risultare almeno potenzialmente compromesse in una situazione in cui l'incombente preponderanza di precarietà, difficoltà economiche, problemi nel coltivare interessi culturali e relazioni interpersonali rischia di lasciare poco spazio alla dimensione valoriale ed espressiva.

La significativa presenza di rappresentazioni prevalentemente strumentali dell'esperienza lavorativa non può, in ogni caso, essere ritenuta esclusiva, in base alle risultanze sia delle presente ricerca, che di altri lavori recenti (Ires, 2010; Gosetti, 2008), ed è temperata dalla persistenza di rappresentazioni riconducibili alla dimensione valoriale, in cui al lavoro vengano attribuite anche valenze espressive, " di crescita della personalità, di sviluppo delle proprie abilità, di valorizzazione continua delle conoscenze acquisite, di costruzione dell'identità individuale e sociale" (Gosetti, 2008: 43). La letteratura sociologica ha del resto sottolineato come negli ultimi anni le rappresentazioni del lavoro tra i giovani si siano fortemente complessificate e "pluralizzate" (Gosetti, 2008: 41) . Il rapporto tra giovani e lavoro è stato spesso descritto in termini di "pragmatismo, de-ideologizzazione, negozialità selettività, disincanto" (ibidem); le rappresentazioni tuttavia tendono ad essere sempre meno rigide, in quanto "si fa sempre più spazio nell'immaginario giovanile l'idea che il lavoro possa costituire una situazione in evoluzione graduale, legata al passaggio dall'idea di cercare un posto di lavoro a quella del costituire gradualmente e pragmaticamente un percorso lavorativo. Una gradualità che però non smette di cercare punti di ancoraggio e un aiuto per orientarsi nel mondo del lavoro" (ibidem: 43). I punti di ancoraggio, appunto, sono prevalentemente economico-strumentali, ma non possono essere considerati limitati a questa dimensione, considerata, ad esempio, la significativa persistenza dei richiami ad istanze di giustizia, rilevata in ricerche recenti (Chicchi, 2010) e confermata nel presente lavoro, ma anche di una certa attenzione per il sindacato, piuttosto tiepida, altalenante, contrastata certo, ma comunque non trascurabile, rivelata soprattutto – per quanto con dati non univoci - dalla parte quantitativa della presente ricerca (mentre la parte qualitativa offre riflessioni più chiaroscurali da questo punto di vista).

Si è cercato quindi di riflettere sull'ambivalenza e la complessità delle diverse rappresentazioni del lavoro e delle sue connessioni con la giustizia sociale e la dimensione civico-istituzionale, concentrandosi sui lavoratori di organizzazioni attive a Modena e nel suo

immediato circondario, e su due gruppi di studenti dell'ultimo anno di due istituti superiori della stessa città; la cultura civile di Modena e dell'Emilia-Romagna, pur non essendo direttamente oggetto della ricerca, è un ambito che finisce per essere interpellato, per sviluppare tali riflessioni.

La tradizione solidaristica, l'intreccio tra successo economico e attenzione alla coesione sociale, la forte cultura del lavoro e l'importante tradizione civica che hanno caratterizzato storicamente Modena e l'Emilia avrebbero potuto infatti far ritenere in qualche modo "naturale" la prevalenza nelle rappresentazioni dell'intreccio tra dimensione del lavoro, individualizzazione, giustizia sociale e dimensione civico-istituzionale; in altri termini, la dimensione che Thevenot ha definito "ordine civico-industriale". L'affermazione di un modello individualistico, la crescente precarizzazione, la significativa presenza di visioni che tendono a considerare distinte lavoro, giustizia e coesione sociale può tuttavia suggerire l'ipotesi che siano presenti modelli riconducibili all'ordine domestico, teorizzato dallo stesso sociologo francese. Col termine ordine domestico ci si riferisce "alla specifica "natura" normativa di un paradigma dell'azione caratterizzato dalla diffusione e dalla coerenza di pratiche, orientamenti morali e convenzioni che si legittimano ed esprimono attraverso stati emotivi come la lealtà, la fiducia, la disponibilità, ma anche l'aspetto estetico, la simpatia, la complicità e la reputazione" (Chicchi, 2010: 26).

I risultati della ricerca portano a ritenere che questo modello dell'ordine domestico abbia una presenza significativa nelle rappresentazioni dei giovani lavoratori, spesso in relazione dialettica con le istanze di giustizia, la questione del riconoscimento del merito, la dimensione istituzionale e territoriale; gli interlocutori della presente ricerca non si riconoscono univocamente come inseriti in un contesto territoriale e produttivo caratterizzato da alti livelli di legalità, coesione sociale e giustizia distributiva, propri della rappresentazione classica di Modena e dell'Emilia, archetipi della cosiddetta "Terza Italia". La qualità del lavoro, il rapporto con i tempi di vita, la trasparenza dei percorsi di carriera, il passaggio dalla precarietà a forme di lavoro più stabili e sicure, in sintesi, il diritto al lavoro e la tutela normativa del lavoro vengono spesso considerati come minati, oltre che dalla crescente precarizzazione, dalla presenza di forme aleatorie di riconoscimento, riconducibili alla simpatia (all'ordine domestico) e non ai diritti (all'ordine civico industriale).

La crescente presenza di tali elementi aleatori e la loro prevalente stigmatizzazione, sono da considerare una delle espressioni di quella complessificazione e pluralizzazione delle visioni del lavoro cui si è fatto cenno; non si può attribuire ai giovani un atteggiamento particolarmente nostalgico rispetto alle sicurezze un po' rigide e burocratizzanti delle carriere lavorative fordiste; appare invece diffusa la tendenza a ritenere ingiusto il *tourbillon*

della precarizzazione selvaggia, a maggior ragione se accompagnato da una progressiva erosione dei diritti e delle tutele.

Modena continua ad apparire ai giovani un contesto territoriale migliore di altri, piuttosto ordinato efficiente e ben amministrato; la tradizione civile e civica della città, la sua attenzione per la solidarietà e la giustizia sociale, non sembrano tuttavia avere una particolare eco nelle rappresentazioni dei nostri interlocutori; si può forse ritenere che qualche ulteriore riflessione sulle modalità di trasmissione alle giovani generazioni di questo importante aspetto del patrimonio della città sia necessaria.

### 3. NOTA METODOLOGICA

La metodologia adoperata nel corso della ricerca ha previsto l'integrazione di due differenti tipologie d'analisi: una di stampo qualitativo ed una di stampo quantitativo. L'indagine si è quindi articolata attraverso:

- a) una ricerca di sfondo, attraverso un'analisi di dati e documentazione già esistenti, volta a ricostruire il contesto territoriale in esame, relativamente agli aspetti socio-demografici, economici e culturali.
- b) la realizzazione, all'interno di imprese ed organizzazioni del contesto territoriale, di 4 studi di caso.

Ogni studio di caso, prevede:

- una ricostruzione, tramite colloqui con testimoni privilegiati, delle organizzazioni campionate, per un totale di circa 16 interviste;
  - la realizzazione di circa 20 interviste con giovani lavoratori fra i 19 ed i 35 anni d'età;
  - la somministrazione di un questionario<sup>1</sup> a tutti i giovani presenti nelle organizzazioni prescelte. Il questionario, in particolare, ha approfondito gli elementi emersi durante la fase qualitativa della ricerca.
- c) il coinvolgimento degli studenti delle scuole medie superiori, attraverso la tecnica dei *focus group*.

La struttura del questionario è articolata, in base delle tre aree tematiche obiettivo dell'indagine, in 4 sezioni distinte: la prima sezione, anagrafica, ha consentito di raccogliere ed elaborare le caratteristiche dei giovani intervistati; la seconda sezione è dedicata alle domande inerenti il tema "Lavoro, capacitazione e processo di individualizzazione"; la terza sezione attiene al tema "lavoro e giustizia sociale"; la quarta sezione è dedicata all'area tematica "lavoro, rappresentanza e cittadinanza".

Il questionario è costituito da domande chiuse a risposta dicotomica (Si/No) e da domande chiuse a risposte di preferenza graduate (scala 1-10). L'elaborazione delle risposte ha consentito la costruzione di tavole di contingenza a doppia entrata, con variabili di riga e di

---

<sup>1</sup> Il questionario si trova in allegato all'appendice statistica.

colonna, e la costruzione di tre indicatori: miglioramento delle condizioni di lavoro, partecipazione e rapporto con le istituzioni, visione espressiva o strumentale del lavoro.

Scelte le variabili significative per l'individuazione dei fenomeni da analizzare, gli indicatori sono stati costruiti dalla normalizzazione delle variabili in scala; lo 0 indica l'assenza del fenomeno e 1 la presenza del fenomeno; l'indicatore della condizione lavorativa è invece stato normalizzato come segue: -1 indica il massimo peggioramento teorico, 0 indica una condizione neutra, 1 indica il massimo miglioramento teorico.

L'indicatore di visione espressiva o strumentale è frutto di un'assimilazione di *items* indicanti o una visione espressiva o una visione strumentale del lavoro, quest'ultimi sono stati analizzati attribuendo loro un valore funzionale a quello che avrebbero avuto qualora si fosse trattato di una scala di visione espressiva.

**Variabili utilizzate nell'elaborazione degli indici**

<b>INDICE</b>	
<b>DI PARTECIPAZIONE</b>	<b>DI VISIONE STRUMENTALE</b>
B.2.5 - Eguaglianza sociale B.2.6 - Politica B.3.13 - Essere ascoltati dalle istituzioni B.3.14 - Possibilità di tutelare e far valere proposte e richieste B.3.15 - Possibilità di dibattere problematiche sociali e politiche C.9.5 - È un modo per porci al servizio della società C.12.10 - Solidarietà fra i lavoratori D.2 - Reputa di interessarsi attivamente di politica D.3.4 - Riunioni dei partiti politici D.3.5 - Comizi elettorali D.4.1 - Se in lista c'è qualcuno che mi interessa D.4.2 - In occasione delle elezioni amministrative D.4.3 - In occasione delle elezioni politiche D.4.4 - In occasione delle elezioni europee D.4.5 - In occasione del referendum D.5.7 - Sindacati D.5.8 - Partiti politici D.5.9 - Comitati di quartiere D.6.1 - Livello provinciale D.6.2 - Livello comunale D.6.3 - Livello di quartiere D.7 - È iscritto al sindacato	B.2.2 - Lavoro B.2.3 - Carriera e successo B.2.9 - Sport e tempo libero B.3.1 - La retribuzione B.3.2 - Prestigio sociale B.3.7 - Riconoscimento dei meriti B.3.8 - Partecipazione alle decisioni C.8.1 - Miglior retribuzione C.9.4 - È un mezzo per ottenere un ruolo di rilievo nella società C.11.4 - Lo affronto da solo C.12.7 - Crescita professionale
<b>DI VISIONE ESPRESSIVA</b>	<b>DI MIGLIORAMENTO DELLE CONDIZIONI DI LAVORO</b>
B1.1 - Personali e familiari B.1.5 - Offerta culturale B2.4 - Impegno sociale B2.5 - Eguaglianza sociale B.2.6 - Politica B.2.7 - Religione B.2.8 - Studio e cultura C.9.1 - È un modo per realizzare i propri ideali C.9.3 - È uno strumento per realizzare la propria personalità C.9.5 - È un modo per porci al servizio della società C.9.6 - È un ostacolo per la realizzazione del progetto di vita C.9.7 - Impedisce di dedicare tempo agli affetti C.9.8 - Impedisce di dedicare tempo alle attività ricreative e culturali C.12.2 - Conciliare lavoro e famiglia	C12.1 - Trovare lavoro C12.2 - Scegliere fra lavori diversi C12.3 - Conciliare lavoro e famiglia C12.4 - Conciliare lavoro e studio C12.5 - Costruire una vita lavorativa autonoma C12.6 - Costruire una vita lavorativa stabile C12.7 - Crescita professionale C12.8 - Ottenere il riconoscimento dei propri meriti C12.9 - Crescita formativa C12.10 - Solidarietà fra i lavoratori



#### 4. GLI STUDI DI CASO E LE INTERVISTE AI TESTIMONI PRIVILEGIATI

La ricerca ha individuato alcuni testimoni privilegiati, allo scopo sia di precisare gli ambiti di ricerca, che di inquadrare gli strumenti operativi.

Le interviste ai testimoni privilegiati hanno consentito da un lato di integrare l'analisi di sfondo riguardante le politiche degli enti pubblici e le attività del Terzo Settore indirizzate alle fasce d'età giovanili, dall'altro di arricchire il quadro conoscitivo delle organizzazioni prescelte per gli approfondimenti qualitativi e quantitativi, in particolare per quanto concerne la presenza di giovani al loro interno (le percentuali rispetto all'insieme dei lavoratori, le modalità contrattuali, le possibilità formative offerte e quelle sollecitate dagli stessi giovani lavoratori, il ruolo dei migranti provenienti dal sud Italia e dall'estero, le rappresentazioni del lavoro in rapporto al progetto di vita, il rapporto col territorio, ed infine il rapporto con le istituzioni e tra queste in particolar modo il sindacato).

Le interviste alla dott.ssa Carla Costantini, del settore Politiche Culturali e Politiche Giovanili del Comune di Modena, ed alla dott.ssa Eleonora Bertolani, del settore Politiche Sociali della Provincia di Modena, hanno portato elementi utili ad inquadrare le azioni dei rispettivi enti di appartenenza per le fasce d'età giovanili; entrambe le interlocutrici hanno comunque sottolineato la complessa articolazione di tali interventi tra i diversi settori dell'amministrazione, che comporta talora una certa frammentarietà. La definizione di linee d'azione condivise dai vari settori delle amministrazioni rischia di essere legata più a specifici progetti, a volte di origine ministeriale o comunitaria, che a percorsi sistematici, prolungati nel tempo e riproducibili.

La testimonianza del dottor Mauro Francia, responsabile del settore scuola del Comune di Modena, ha consentito:

- di approfondire i dati di sfondo su una delle organizzazioni oggetto dell'approfondimento – gli asili nido e le scuole d'infanzia del Comune di Modena – individuando anche alcuni istituti dove la presenza giovanile è particolarmente significativa;
- di definire le modalità per contattare i coordinatori pedagogici degli istituti oggetto degli approfondimenti, ed individuare le insegnanti per le interviste qualitative;
- di riflettere sull'evoluzione delle aspettative e degli approcci dei giovani lavoratori - sia gli insegnanti, che gli impiegati amministrativi - rispetto al mondo del lavoro (il dott. Francia ha un'esperienza che abbraccia più di due decenni). Nell'esperienza del nostro

interlocutore, ad una motivazione del corpo docente, che continua ad essere forte, anche in virtù, probabilmente, del forte impegno dell'amministrazione per la qualità dell'insegnamento, corrisponde un certo affievolimento rispetto a motivazione, disponibilità al lavoro, interessi e formazione culturale nel personale amministrativo.

L'intervista alla dott.ssa Barbolini, presidente provinciale dell'Arci ha riguardato, da un lato le attività di tale organizzazione, dall'altro l'evoluzione delle politiche giovanili a Modena, le forme prevalenti della partecipazione dei giovani alla vita politica e associativa, le percezioni dei giovani rispetto al rapporto tra lavoro e progetto di vita. Rispetto a quest'ultimo punto, l'interlocutrice ha evidenziato soprattutto la "naturalizzazione" della precarietà, una rassegnazione che si accompagna a una diffusa angoscia, che riguarda soprattutto i ceti meno abbienti, mentre i giovani con situazioni economiche più floride tendono a prolungare il periodo della formazione e della convivenza con i genitori, in attesa di occasioni lavorative adeguate alle loro aspettative. L'attenzione per la vita associativa appare ancora viva, mentre è significativamente scemato l'impegno politico; l'impegno nel Terzo Settore in passato affiancava quello in politica, mentre attualmente sembra sostituirlo o surrogarlo. Le politiche giovanili delle amministrazioni pubbliche sembrano vivere una fase meno fervida che nel passato, anche recente, probabilmente in virtù delle difficoltà economiche che colpiscono da alcuni anni gli enti locali.

Gli incontri con William Natali, membro della RSU del gruppo Bosch Rexroth, e con Stefano Ferrari e Antonio Barbolini, membri della RSU del gruppo Rossi Motoriduttori, hanno consentito:

- di definire le modalità per svolgere gli approfondimenti qualitativi e quantitativi nelle aziende metalmeccaniche prescelte;
- di acquisire alcune informazioni di contesto sull'evoluzione recente delle imprese, sulla presenza di giovani tra i 19 ed i 35 anni (che riguarderebbe circa la metà della forza lavoro in entrambe le aziende), sulla loro provenienza (sempre più di frequente dal sud Italia e dall'estero), sul curriculum formativo personale (che tende, con gli anni, a diventare più scarso poiché le aziende non richiederebbero particolari competenze agli operai, puntando a ridurre i costi), sulle possibilità formative offerte dalle aziende (che appaiono estremamente modeste), sulle modalità di accesso al lavoro (declinate, perlopiù, attraverso le varie forme della precarietà);
- di ragionare sulla percezioni, soprattutto dei giovani operai, rispetto al rapporto tra lavoro e progetto di vita.

La dimensione del lavoro come necessità immediata, legata anche e soprattutto alla prevalente precarietà ed aggravata dall'attuale crisi, sembra prevalere rispetto alla dimensione della realizzazione personale, che appare sempre meno presente, anche in virtù della già citata rarefazione dei momenti formativi, e di una certa distanza rispetto sia all'impegno sindacale, legata anche a situazioni aziendali che non lo agevolano, sia all'impegno politico.

Le difficoltà di dialogo tra le varie generazioni ed una certa tendenza ai percorsi individuali ed all'isolamento viene segnalata dagli interlocutori per entrambe le aziende, e non solo rispetto ai giovani lavoratori.

L'incontro con Anna Serradimigni, rappresentante delle RSU della Domus, ultima organizzazione prevista, ha fornito l'opportunità di approfondire la conoscenza del mondo cooperativo e delle condizioni di lavoro dei giovani in esso impiegati. Uno dei temi emersi con maggior forza è sicuramente l'atteggiamento dei giovani nei confronti del lavoro in cooperativa: esso viene visto e vissuto come un "trampolino di lancio" della vita lavorativa poiché, nella maggior parte dei casi, i giovani, dopo aver acquisito esperienza e preparazione tentano il passaggio al settore pubblico.

Dall'incontro con il dott. Devinco, presidente della Domus, sono emersi molti spunti di riflessione relativi al rapporto fra i giovani ed il mondo cooperativo. Devinco ha evidenziato come:

- i giovani vedano la cooperativa come un "trampolino di lancio" nel mondo del lavoro, una fase di passaggio in attesa di trovare un impiego nel pubblico;
- vi è un alto turn over conseguenza anche dei bassi salari;
- i giovani non si dimostrano molto interessati alla vita della cooperativa ed, in genere, dimostrano poco attaccamento al lavoro;
- la cooperativa investe tempo e risorse per la formazioni di tutti i suoi lavoratori ed, in particolare dei giovani.

L'incontro con le coordinatrici pedagogiche di scuole e nidi d'infanzia, dott.ssa Maria Vittoria Vecchi, dott.ssa Daniela Soci, dott.ssa Anna Maria Turrini e dott.ssa Francesca D'Alfonso, ha consentito di:

- approfondire la conoscenza del contesto in cui le intervistate operano. Esse hanno il compito di realizzare l'indirizzo dell'amministrazione coordinando nidi e scuole d'infanzia; fra gli obiettivi degli istituti vi è anche quello di costruire percorsi di sostegno alla genitorialità;

- indagare sul rapporto fra insegnanti anziane e giovani che sembra qui presentarsi come un'occasione di confronto e scambio d'idee altamente formativo;
- riflettere sul rapporto fra giovani e lavoro in un settore storicamente caratterizzato da una forte motivazione e dedizione all'impiego.

Tra i testimoni privilegiati, è emerso spesso come prevalente il richiamo alle rappresentazioni del lavoro legate al cosiddetto "ordine civico-industriale", cui si è fatto cenno in precedenza, soprattutto in riferimento ad una supposta difficoltà dei giovani di rapportarsi alla dimensione valoriale del lavoro.

In particolare il dott. De Vinco, presidente della Domus, ma anche il dott. Francia, responsabile istruzione del Comune di Modena - sia pure con minore enfasi - evidenziano il minore attaccamento al lavoro delle giovani generazioni; il primo sottolinea inoltre la progressiva diminuzione dell'interesse per le attività formative promosse dalla cooperativa e, soprattutto, il sempre minore attaccamento ai valori associativi della stessa cooperativa da parte degli ultimi arrivati, che tenderebbero ad evitare i momenti assembleari.

Gli interlocutori citati descrivono un approccio dei giovani al lavoro piuttosto pragmatico e disincantato, molto attento alla dimensione economica, in cui c'è poco spazio per la funzione civile dell'attività lavorativa.

Le coordinatrici pedagogiche degli asili nido e delle scuole dell'infanzia restituiscono un'opinione parzialmente diversa. La dedizione e l'attaccamento al lavoro delle giovani generazioni è forse minore rispetto al passato, ma resta piuttosto significativa.

Le nuove insegnanti (si tratta pressoché esclusivamente di donne) hanno un approccio in qualche modo più tecnico-professionale al lavoro, e mostrano una minore identificazione, rispetto alle loro colleghe più anziane, col significato sociale e politico delle scuole dell'infanzia e degli asili nido nel tessuto civico di Modena.

Secondo la dott.ssa Soci, ad esempio, chi ha scelto di avviarsi all'insegnamento a Modena negli anni '70 l'ha fatto con una forte motivazione di ordine sociale e politico, che ora non è presente (ricordiamo che le città di Modena e Reggio Emilia hanno avviato le prime, pionieristiche esperienze di asili nido comunali, in un contesto di dibattito pubblico e partecipazione civile molto sentiti). La stessa interlocutrice evidenzia che la minore sindacalizzazione delle docenti più giovani è riconducibile alla stessa tendenza ad interpretare in maniera più "tecnica" e "individualistica" rispetto al passato l'esperienza dell'insegnamento.

L'attaccamento al lavoro, l'impegno e la motivazione sono rimaste, sono forse cambiate l'origine di questa dedizione e il modo in cui viene alimentata; non c'è forse stato un

passaggio di testimone tra le diverse generazioni – le coordinatrici pedagogiche sottolineano anche qualche problema di dialogo tra le insegnanti di diverse fasce d'età – e l'origine geografica delle docenti, che tendono sempre più spesso a provenire dalle regioni del Mezzogiorno, può aver contribuito a queste difficoltà di comunicazione.

I rappresentanti sindacali attivi nella Bosch, nella Rossi Motoriduttori e nella Domus che abbiamo interpellato hanno espresso opinioni simili, sia su una certa difficoltà di dialogo tra le varie generazioni di lavoratori, sia su una minore attenzione per la vita sindacale da parte dei più giovani. Secondo Stefano Ferrari della Rossi Motoriduttori, ad esempio i giovani “quando c'è da rivendicare qualcosa, vanno in azienda” piuttosto che rivolgersi al sindacato e “di fronte al problema, tendono a fare da soli”.

La difficoltà a trasmettere l'importanza della mobilitazione sindacale è segnalata da tutti i rappresentanti; Anna Serradimigni della Domus segnala in particolare questo aspetto, segnalando che a suo avviso “i giovani non sono consapevoli che c'è il rischio di perdere i diritti acquisiti”.

I testimoni privilegiati – con l'eccezione del dott. De Vinco e del dott. Francia – concordano tuttavia sull'estrema rilevanza del fenomeno della precarizzazione, che ha comportato un complessivo peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro, e si è accompagnato anche ad una progressiva riduzione del peso e della frequenza delle attività formative che, in particolare per i lavoratori precari, tendono ad essere molto rare (la questione è stata sottolineata per le imprese, ed in particolare per la Rossi; gli asili nido e le scuole per l'infanzia continuano a riservare, come già sottolineato, una particolare attenzione alla formazione).

I giovani, in particolare quelli che lavorano nel settore industriale, ma anche quelli impegnati nel settore pubblico, sia pure con sfumature diverse, tenderebbero quindi, nelle opinioni di questi nostri interlocutori, a non caricare l'esperienza lavorativa di valenze valoriali, a viverla in maniera individualistica e strumentale, senza dimostrare particolari interessi per la dimensione istituzionale e pubblica, nemmeno nella sua variante sindacale. La maggioranza degli stessi testimoni, tuttavia, sottolinea che il peggioramento delle condizioni lavorative può aiutare ad inquadrare le motivazioni di questo fenomeno.

La dott.ssa Costantini, funzionaria del Comune di Modena, la dott.ssa Bertolani, funzionaria della provincia di Modena e la dott.ssa Barbolini, presidentessa dell'Arci nello stesso ambito territoriale ci ricordano che anche in una provincia che si è lungo caratterizzata per le sue politiche sociali d'avanguardia, gli interventi pubblici a favore dei giovani, pur ancora rilevanti, ad esempio in ambito culturale e artistico, vivono da qualche tempo una fase di minore dinamismo, legata anche alle note difficoltà finanziarie. La dott.ssa Bertolani

sottolinea in particolare le difficoltà di coordinamento tra i vari enti ed i vari uffici; secondo la sua testimonianza “si continua a lavorare a compartimenti stagni”.

Al sostanziale peggioramento delle condizioni di vita e di lavoro si può quindi ipotizzare si sia affiancato, da qualche anno, un certo affievolimento del sostegno che gli enti pubblici sono in grado di fornire ai giovani.

I giovani che si affacciano al mondo del lavoro si trovano pertanto, se privi di una rete di sostegno familiare, abbastanza soli nell'affrontare i problemi che gli si presentano; il che è vero a maggior ragione per gli immigrati, e soprattutto quelli provenienti dall'estero.

I lavoratori che abbiamo intervistato, ed in particolar modo i non modenesi, hanno restituito in effetti una percezione di sostanziale solitudine, nella gestione dei propri problemi, che può forse aiutare ad interpretare ed a sfumare i tratti apparentemente più individualistici e strumentali delle loro rappresentazioni dell'attività lavorativa.

#### ***4.1. La Rossi Motoriduttori***

La Rossi Motoriduttori di Modena è uno tra i maggiori gruppi industriali a livello europeo nella produzione e commercializzazione di riduttori, motoriduttori, motori elettrici normali e autofrenanti e variatori elettronici di velocità. La Rossi è oggi il secondo produttore italiano di riduttori e motoriduttori in termini di fatturato (con una quota di mercato del 10%), ma è l'azienda italiana leader per qualità, in grado di competere nella fascia più qualificata del mercato con gli altri concorrenti internazionali. Il Gruppo emiliano ha quindi, nel tempo, conquistato una posizione di rilievo anche a livello europeo divenendo uno fra i primi dieci produttori in Europa.

La Rossi Motoriduttori è nata come azienda privata di proprietà familiare. La famiglia è sempre stata presente, e lo è tuttora, in azienda, garantendo così una continuità nella gestione, nel mantenimento e nel perseguimento delle filosofie aziendali, con un'attenzione specifica e continua alla qualità e all'innovazione. Alla fine del 2004, l'azienda ha siglato un accordo con Habasit, società svizzera leader a livello mondiale nel settore della produzione di cinghie e nastri trasportatori, per accelerare il proprio processo di internazionalizzazione. Grazie a questa partnership, l'Habasit è diventata socio di minoranza nel capitale sociale dell'azienda modenese. Più volte, negli ultimi trent'anni, l'azienda modenese ha saputo interpretare le esigenze dei campi civili ed industriali in cui sono impiegati riduttori e motoriduttori. Molte soluzioni che la Rossi ha adottato per prima, come l'introduzione del fissaggio universale e della modularità spinta a livello di componenti, sono diventate un riferimento per il mercato, tappe fondamentali delle trasmissioni di potenza. Prova di questo

successo è dato dal costante sviluppo in termini di prodotto-servizio, fatturato, organici che l'azienda ha realizzato.

La struttura della Rossi Motoriduttori conta di quattro stabilimenti produttivi in Italia e una rete di distributori, importatori e stabilimenti di montaggio in tutto il mondo, con filiali in Francia, Germania, Gran Bretagna, Spagna, Danimarca, Australia, India, Cina, USA e Taiwan.

#### **4.2. La Bosch Rexroth-Oil Control**

La storia del Gruppo Bosch in Italia ha inizio nel 1904, quando viene concessa alla società Dénes und Friedmann (già operante in Austria e Ungheria dal 1899) la rappresentanza dei prodotti Bosch per l'Italia.

Agli inizi del febbraio 1908 viene costituita la Roberto Bosch Milano, che prende il posto della Dénes und Friedmann, ma, fra il 1914 ed il 1918, a causa della Prima Guerra Mondiale, la società italiana è costretta a chiudere.

Con la fine della Guerra, nello specifico a partire dai primi mesi del 1919, l'attività viene ripresa e, nel 1922, viene aperta una seconda officina a Roma.

Nel 1935 viene siglato un accordo fra tra la Bosch e la Fabbrica Italiana Magneti Marelli per la costituzione, a Milano, con partecipazione paritetica, della MABO, una società commerciale per la distribuzione dei prodotti Marelli e Bosch in Italia. Dieci anni dopo, nel 1945, la società preposta al commercio dei materiali Bosch rientra nel programma di amministrazione del patrimonio nemico da parte del Ministero delle Finanze italiane; viene così sequestrata anche la quota di partecipazione del 50% della MABO, per la quale si designa un amministratore fiduciario, ma le attrezzature e i macchinari furono trasportati in Germania.

Dal 1947 la Bosch avvia tutta una serie di acquisizioni societarie, rappresentanze e fusioni che porteranno alla nascita, nel 1961, della Oleodinamica Ruhrital S.p.A., società con 46 dipendenti ed un fatturato annuo di 600 milioni di lire.

A partire dal 1965 diviene determinante la fornitura di impianti all'Italsider di Taranto, come il contributo alla realizzazione del primo escavatore italiano completamente idraulico.

Nel 1971 la G.L. Rexroth rileva il 75% del capitale della Oleodinamica Ruhrital e diviene Rexroth Ruhrital S.p.A.; processo che giungerà a termine nel 1976 quando, la Rexroth rileverà per intero le quote della Oleodinamica Ruhrital. Fusioni ed acquisizioni successive porteranno, nel 2001, alla nascita della Bosch Rexroth S.p.A. nella quale confluiscono le attività del Settore Tecnica di Automazione di Robert Bosch S.p.A. e quelle di Star Mikron S.p.A.

### **4.3. Le scuole Comunali Modenesi**

Le Scuole comunali dell'infanzia iniziano a diffondersi nel territorio modenese nel decennio 1960-70, parallelamente, quindi, allo sviluppo industriale della città stessa.

Il progressivo aumento del lavoro femminile pone il problema della necessità di servizi che supportino le donne lavoratrici nella cura dei figli. La domanda è sempre crescente e la cittadinanza stessa si mobilita per bloccare le aree per la costruzione delle scuole. Un tale processo porterà ad un'esponentiale aumento del numero delle scuole comunali che, verso la fine degli anni '80, raggiungeranno le 33 unità.

All'espansione quantitativa si accompagna un investimento educativo e culturale dettato dall'attenzione alla ricerca, agli studi della psicologia e della pedagogia, locale e nazionale. Tale approccio cambia radicalmente il modo di vedere i bambini, di approcciarsi a loro, e ciò porta al riconoscimento delle loro potenzialità e delle loro possibilità affettive, cognitive, sociali. Cambia l'impostazione stessa della scuola che, da solo luogo di assistenza e di cura, dei bambini diventa ambiente di educazione e di apprendimento. Si assiste a miglioramenti qualitativi riguardanti i livelli strutturali, la costruzione degli edifici, il numero dei bambini, l'organizzazione degli spazi e dei tempi, la formazione degli insegnanti.

Il numero dei bambini viene fissato a 25, le insegnanti (2 per sezione) svolgono ore in compresenza, gli spazi della sezione e della scuola sono strutturati per offrire ai bambini ricchezza e varietà di stimoli e flessibilità necessaria a trovare adattamenti e risposte personali.

Oggi a Modena sono funzionanti 22 scuole d'infanzia gestite direttamente dal Comune, 11 scuole convenzionate col Comune, 11 scuole statali.

### **4.4. La Domus Assistenza**

La cooperativa Domus Assistenza di Modena, operante nel settore socio-assistenziale ed educativo, si è costituita il 17 maggio 1982 al termine di un corso per assistenti domiciliari rivolto a donne disoccupate da lungo tempo e finanziato dal Fondo sociale europeo. I settori e le attività oggetto delle prestazioni della cooperativa sono:

- l'assistenza ai degenti presso ospedali, case di cura, case di riposo, presidi sanitari estivi, luoghi di villeggiatura ed altre strutture sanitarie e sociali;
- l'assistenza a domicilio agli anziani, ai degenti, agli invalidi ed ai soggetti portatori di handicap;

- l'assistenza a domicilio o in apposite strutture ai bambini, garantendone la custodia con riguardo agli aspetti educativi;
- l'erogazione di servizi generici di carattere domestico di integrazione alle eventuali esigenze familiari in genere;
- la gestione di strutture residenziali, semi residenziali, educative e ricreative;
- la formazione ed il miglioramento professionale dei propri soci attraverso la predisposizione e l'eventuale gestione di corsi di formazione e di iniziative di carattere didattico e formativo.

Nel corso degli anni, la cooperativa ha registrato una crescita costante di ricavi per prestazione, passando dai circa 153 milioni di Lire del 1983 ai 25 milioni di Euro del 2006. Ciò è avvenuto grazie al progressivo aumento dei servizi affidati alla cooperativa stessa da enti pubblici e privati.

La cooperativa è retta da un consiglio d'amministrazione composto da sette membri tutti operativi con varie funzioni. Il presidente svolge la funzione di direttore della struttura operativa. Le funzioni della struttura sono di natura amministrativa, commerciale e tecnica. Dalla direzione generale, rappresentata dal, discendono:

- direzione commerciale e ufficio gare;
- servizio di gestione e formazione del personale con l'ufficio di movimentazione dei cantieri;
- servizio di controllo della produzione e della fatturazione con l'ufficio buste paga;
- servizio acquisti;
- servizio amministrazione generale;
- uffici di settore: area anziani, area educativa, area handicap, area sanitaria.

Alla fine del 2007 i soci della cooperativa erano 1.227, ovvero 117 in più rispetto l'anno precedente. Nel periodo 2005-2007 la compagine sociale è aumentata del 21%; le donne rappresentano il 90,5% del totale dei soci che costituiscono, tra l'altro, il 93,9% dei 1.305 dipendenti. I dipendenti a tempo indeterminato, al 31 dicembre 2007, erano 1.020 (pari al 79,2% del totale), mentre quelli a tempo determinato erano 285 (20,8%).

Nel periodo 2005-2007 i contratti a tempo indeterminato sono cresciuti del 23,6%, quelli a tempo determinato del 26,7%. 644 dipendenti, pari al 49,3%, lavorano nell'area anziani, il 35,2% (459 persone) nell'handicap, il 10,8% (141 persone) nel settore educativo, nel settore

sanitario e nella sede sono occupate rispettivamente 34 e 27 persone (2,6 e 2,1% del totale dei dipendenti).

## 5. L'INDAGINE QUALITATIVA E QUANTITATIVA

### 5.1 *Le caratteristiche del campione*

Prima di procedere alla descrizione dei nostri intervistati è doveroso ricordare che la ricerca ha caratteristiche essenzialmente qualitative e non campionarie. Gli spunti di riflessione, emersi nella fase qualitativa, hanno consentito la stesura di un breve questionario atto a raccogliere il maggior numero di informazioni possibili sui giovani lavoratori presenti nelle realtà oggetto di ricerca, ovvero due aziende meccaniche, i nidi e le scuole d'infanzia modenesi ed una cooperativa sociale.

La distribuzione dei questionari, avvenuta grazie la disponibilità dei delegati sindacali, del personale del Comune di Modena e del Presidente della cooperativa, ha previsto come unico criterio di selezione degli intervistati l'appartenenza degli stessi alla fascia d'età compresa fra i 18 ed i 35 anni.

Il nostro gruppo d'intervistati, 161 in totale, risulta composto per il 45,6% da maschi e per il 54,4% da femmine, in termini di valori assoluti ciò si traduce rispettivamente in 73 e 87 soggetti. Entrando nello specifico della distribuzione per classi d'età, vedremo che le classi in cui si riscontra una maggiore numerosità maschile sono la 30-34 e la 35-39 ove, rispettivamente, si concentra il 41,8% ed il 22,4% del nostro campione maschile. Le femmine risultano, in termini percentuali, più giovani essendo equamente distribuite nella classe d'età 25-29 e 30-34 (rispettivamente il 36,9% e il 35,7%). Distribuendo dunque il totale di nostri intervistati per genere, noteremo che in media le femmine sono più giovani dei maschi (28 anni è l'età media delle donne contro i 31 degli uomini).

Rispetto al titolo di studio, il 59,6% degli intervistati ha conseguito un titolo di scuola media superiore, il 21% ha conseguito titoli di studio superiori (laurea e/o titoli post-Laurea), mentre il 18,5% ha conseguito solo il diploma di scuola media inferiore. In termini di valori assoluti, sono in maggior numero le donne ad aver conseguito titoli di studio superiori (30 di esse sono laureate e 44 hanno ottenuto titoli di scuola media superiore), mentre gli uomini hanno prevalentemente ottenuto titoli di scuola media superiore ed inferiore (in termini di valori assoluti rispettivamente 44 e 19 soggetti). Nel dettaglio della distribuzione per fasce d'età, sono i soggetti over 30 ad aver conseguito i titoli di scuola media superiore, in percentuale il 64,9% fra i 30 ed i 34 anni e il 61,1% degli over 35; mentre sono i più giovani ad aver conseguito laurea o attestati post-Laurea (21,7% fra i 20 ed i 24 anni e il 36% fra i 25 ed i 29 anni). Significativa comunque la presenza di un 33,3% di soggetti over 35 che hanno

interrotto il percorso di studi dopo la scuola dell'obbligo. Rispetto la distribuzione per sesso, il 35,3% delle donne ha conseguito almeno la Laurea, mentre i titoli di scuola media superiore presentano una maggiore percentuale maschile (69%).

Analizzando i dati relativi alla provenienza geografica, noteremo un'altra percentuale di maschi originari del Sud e delle Isole maggiori (44,8% contro il 21,4% delle donne); di origini modenesi sono invece il 44,8% degli uomini e il 60,7% delle donne. Significativa la presenza degli stranieri con il 7,5% degli uomini e il 4,8% delle donne. Pur essendo evidente la maggior numerosità dei modenesi rispetto le altre provenienze geografiche (su 161, 77 sono i soggetti di Modena e provincia), è comunque interessante notare come siano le fasce d'età più giovani quelle in cui si concentrano maggiormente gli abitanti della provincia (il 78,3% dei giovani fra i 20 ed i 24 anni, il 53,1% dei 25-29 anni), mentre risulta maggiormente significativa la presenza di non modenesi, in particolare di origine meridionale, nelle fasce d'età meno giovani (38,6% fra gli aventi dai 30 ai 34 anni e 38,9% fra gli over 35).

Passando all'analisi della forma contrattuale a cui sono sottoposti i nostri intervistati noteremo subito che il 90% dei maschi è assunto con contratto a tempo indeterminato contro il 9,7% dei sottoposti a contratto a tempo determinato. Anche rispetto alla componente femminile risulta maggiore l'incidenza del tempo indeterminato (63,5%); dal confronto dei dati per genere notiamo come sia nettamente superiore, fra le donne, l'incidenza dei contratti a tempo determinato (36,5% contro il 9,7% degli uomini). Analizzando l'incidenza, sulle classi d'età, delle forme contrattuali a tempo determinato noteremo subito che la classe maggiormente coinvolta è quella dei giovani fra i 20 ed i 24 anni, di questi ben il 50% è sottoposto a contratti a termine; le forme contrattuali standard coinvolgono, invece, la maggior parte dei soggetti con più di 30 anni (91,4% dei 30-34 e 84,2% degli over 35) ma presentano comunque una significativa percentuale (62,5%) fra i soggetti collocati nella fascia d'età 25-29.

Rispetto al settore lavorativo, data la scelta degli studi di caso, si nota subito l'alta concentrazione dei maschi nel settore industriale (97,3% contro il 36,8% delle donne). Le donne sono, invece, maggiormente concentrate nel settore dei servizi con il 63,2% contro solo il 2,7% degli uomini. Rispetto la distribuzione per fasce d'età, nell'industria risultano impiegati in maggior numero i soggetti appartenenti alla fascia d'età 30-34 (63,8%) e gli over 35 (84,2%); significativamente più giovani i lavoratori, quasi esclusivamente donne, occupate nei servizi (50 e 40% rispettivamente appartenenti alle fasce d'età 20-24 e 25-29).

La struttura familiare di nostri intervistati vede la netta prevalenza di celibi e nubili, nello specifico, il 53,8% dei soggetti maschili ed il 64,3% dei soggetti femminili. Più alta invece la percentuale degli uomini coniugati rispetto alle donne (46,2% contro il 21,4% delle donne). In riferimento alla distribuzione per fasce d'età, è altissima la percentuale dei giovani fra i 20 ed

i 24 non coniugati (91,3%) e parallelamente è fra gli over 30 che si riscontra il maggior numero di coniugati (il 51,9% nella fascia 30-34 ed il 75% della fascia d'età 35-39).

## **5.2 Lavoro e progetto di vita**

Prima di procedere all'analisi dei dati raccolti attraverso il nostro questionario, è doveroso ricordare che fra i nostri intervistati è alta la percentuale di soggetti non di origini modenesi. La forte presenza di immigrati dal sud Italia e dall'estero, sia nella parte quantitativa che in quella qualitativa, rispecchia sia l'evoluzione demografica della provincia di Modena, nella quale la crescita della popolazione degli ultimi anni è stata sostenuta principalmente da un costante afflusso di migranti, sia il cambiamento nella composizione delle classi lavoratrici, nelle quali i modenesi di origine sono sempre più affiancati, nel settore industriale, da meridionali e da stranieri di sempre più varia provenienza, mentre nel settore scuola gli insegnanti provenienti dal sud tendono a diventare la maggioranza. Per tale ragione è stato chiesto, ai non modenesi di nascita, di spiegare quali elementi hanno condizionato il trasferimento nella provincia emiliana (tab. B.1)<sup>2</sup>. Ad ogni singolo *item* è stata associata una scala 1 a 10, in cui 1 rappresenta il valore minimo che viene attribuito all'*item* e 10 il valore massimo; l'elaborazione dei risultati è frutto del calcolo della media delle risposte date.

Analizzando la media delle risposte sulla base della variabile sesso, si è notato che, in media, i motivi che hanno maggiormente influenzato la scelta della città di Modena sono da attribuirsi alla possibilità di trovare un lavoro qualificato che si accompagna alla sicurezza e stabilità del lavoro stesso. Quest'ultimo aspetto è particolarmente evidente nelle risposte date dai soggetti maschili che, alla sicurezza e stabilità del posto di lavoro, attribuiscono un punteggio medio di 7,6. L'importanza fondamentale attribuita alla possibilità di una carriera lavorativa più stabile, raggiunge punteggi ancor più elevati se si prendono in considerazione le variabili comune di nascita e titolo di studio. Sono i soggetti provenienti dal Sud e dalle Isole e i soggetti con titoli di studio superiori, laurea e post-laurea, ad attribuire i punteggi più elevati (rispettivamente 8,1 e 8,8).

La possibilità di trovare un lavoro qualificato, oltre che per i possessori di laurea e titoli di studio post-laurea (7,5 il punteggio medio attribuito), è di fondamentale importanza soprattutto per gli intervistati che hanno conseguito solo i titoli di studio della scuola dell'obbligo i quali, oltre ad attribuire notevole importanza alla sicurezza e stabilità occupazionale (7,8), affermano di aver scelto Modena soprattutto per la possibilità di trovarvi un impiego qualificato (8,6 il punteggio medio attribuito all'*item*).

---

<sup>2</sup> Le tabelle sono riportate nell'appendice statistica in allegato.

Analizzando le risposte in base alla divisione per fasce d'età, sono sempre le risposte legate alla stabilità ed alla qualifica occupazionale a vedere attribuiti i punteggi più alti. Sono i giovani appartenenti alle fasce d'età 25-29 e 30-34 ad affermare di aver optato per il trasferimento nel modenese per motivi essenzialmente occupazionali. Alla possibilità di trovare un lavoro qualificato sono attribuiti rispettivamente i punteggi medi di 7,2 e 7,1; mentre alla sicurezza e stabilità occupazionale sono attribuiti il 7,6 ed il 7,9.

La scelta di Modena dovuta a motivi familiari o personali sembra riguardare maggiormente gli intervistati provenienti da paesi esteri, con un punteggio di 7,8, e soprattutto i lavoratori a tempo determinato che a quest'ultimo *item* attribuiscono un punteggio medio di 8. Analizzando l'*item* in base alla variabile classi d'età emerge che i motivi familiari e personali hanno influenzato maggiormente i più giovani, ovvero i soggetti appartenenti alla fascia 20-24, e i meno giovani, appartenenti alla fascia d'età over 35, con un punteggio medio rispettivamente di 7,3 e del 7,1.

La scelta di Modena dovuta alla sua offerta culturale non sembra in generale costituire un motivo fondamentale. Maggiormente interessate all'offerta culturale modenese sembrano le donne, che attribuiscono all'*item* un valore medio del 6,6, ed i laureati che attribuiscono all'offerta culturale modenese un valore medio di 7,1.

Fra gli strumenti analitici utilizzati nella ricerca ve n'è uno, in particolare, che aveva come presupposto fondamentale il tentativo di verificare se, fra i giovani modenesi, si potessero distinguere due modi di rapportarsi al progetto di vita e di lavoro: una visione di natura strumentale ed una di carattere essenzialmente espressivo.

Per poter delineare al meglio tali atteggiamenti è stato chiesto ad i nostri intervistati di valutare, su una scala da 1 a 10, quale importanza è da loro attribuita ad una serie di aspetti della vita (tab. B.2). Gli aspetti valutati riguardano: ambiti strettamente legati al lavoro, come ad esempio l'importanza della carriera e del successo; aspetti legati al mondo degli affetti; l'universo dei valori che guidano scelte di vita e, talvolta, di lavoro, come politica, impegno ed eguaglianza sociale, religione, etc.

Anche in questo caso, l'analisi dei punteggi medi attribuiti ai vari *items* è stata declinata sulla base di variabili come il sesso, cittadinanza, fascia d'età, condizione lavorativa, etc.

Dall'analisi dei dati emerge immediatamente l'importanza che i nostri giovani intervistati attribuiscono al lavoro. Sono le donne, i lavoratori a tempo determinato, ed i giovani che hanno conseguito solo i titoli di studio della scuola dell'obbligo ad attribuire il punteggio più elevato, rispettivamente l'8,7, l'8,9 e il 9. La centralità del lavoro emerge anche analizzando le risposte dei nostri intervistati divisi in fasce d'età quinquennali. Particolarmente elevato il punteggio medio attribuito al lavoro dai giovani appartenenti alla classe 25-29 (8,6) ed i giovani fra i 30 ed i 34 anni (8,8). La centralità del lavoro emerge anche dividendo i nostri

intervistati sulla base della cittadinanza; interessante notare che in questo caso sono gli stranieri ad attribuire, anche se di poco, il punteggio medio più elevato (8,7 contro l'8,5 dei cittadini italiani).

Sempre nell'ambito dell'universo lavoro è stato chiesto ai giovani di valutare l'importanza di un impiego attinente al percorso di studio. In riferimento a tale particolare ambito risulta evidente che il punteggio maggiore venga attribuito dai giovani laureati (8,5) e dagli studenti lavoratori (8,8), ma è interessante notare come tale aspetto rivesta una grande importanza anche per i lavoratori appartenenti al settore dei servizi (8,6) e per i lavoratori con contratti di lavoro a tempo determinato (8,2). Meno interessati ad un impiego attinente con gli studi fatti sembrano, in linea di massima, essere gli uomini (6,5) e le donne impiegate nel settore industriale (5,8).

La possibilità di far carriera e di ottenere successi lavorativi non sembra, in generale, rivestire una grande importanza per i giovani intervistati. Più interessati a un tale tipo di realizzazione personale sembrano i giovani fra i 25 ed i 29 anni (7,3), i laureati (7,3) e gli studenti lavoratori (7,3). Molto interessante l'importanza che i lavoratori stranieri ed i lavoratori sottoposti a forme di contratto atipico, non di natura subordinata, attribuiscono alla carriera ed al successo, rispettivamente con un punteggio medio di 7,7 e di 9.

Dall'analisi dell'importanza attribuita, dai giovani modenesi, all'impegno sociale ed all'eguaglianza sociale emerge una generale attenzione a tali aspetti della vita. Il punteggio medio ottenuto da impegno sociale (7,2) e eguaglianza sociale (7,6) ad esempio, se è più basso di quello attribuito all'importanza del lavoro (8,5), supera il punteggio ottenuto da carriera e successo (6,9). I più sensibili ai temi dell'eguaglianza sociale e dell'impegno sociale risultano, in generale, essere le donne, i giovani fra i 20 ed i 24 anni, gli originari del modenese e del Centro-Nord, i possessori di titoli di studio laurea o post-laurea ed i lavoratori a tempo determinato. Entrando nello specifico molto interessate alle problematiche legate all'impegno sociale sono le donne, le quali attribuiscono un punteggio medio di 7,5, i laureati (7,7) ed i lavoratori dei servizi (7,8). L'eguaglianza sociale è invece di fondamentale importanza soprattutto per i giovani intervistati di cittadinanza estera (8,3), per i laureati (8,2), per gli originari del Centro-Nord (8,3) e per i lavoratori sottoposti a contratti di lavoro atipici siano, essi a tempo determinato (8,1) o di natura non subordinata (8 il punteggio medio attribuito).

Politica e religione non sembrano invece aspetti di fondamentale importanza nella vita degli intervistati; la valutazione media raramente supera il 6. Più interessate alla politica sembrano essere le donne (5,8), i giovani appartenenti alle fasce d'età 20-25 (5,8) e 25-29 (5,8), i laureati (5,7), gli studenti lavoratori (6,9), i dipendenti a tempo determinato (6,1) e le donne impiegate nei servizi (6,3). Come detto in precedenza, nemmeno la religione sembra

ricoprire un ruolo importante nella vita dei nostri giovani; più interessate le donne (5,6) ed in particolare quelle impiegate nei servizi (6,3), gli originari del Sud e delle Isole (5,6), i laureati (6,3), gli studenti lavoratori (6) ed i dipendenti a tempo determinato (5,9).

Studio e cultura, sport e tempo libero sono, al contrario della politica e della religione, di fondamentale importanza nella vita dei giovani intervistati. In linea di massima le valutazioni medie di entrambi gli *items* si approssimano all'8. Più interessati allo studio ed alla crescita culturale sono le donne (8,1) soprattutto quelle impiegate nei servizi (8,4), i giovani fra i 20 ed i 29 anni (punteggio medio attribuito 7,8), i modenesi di nascita (8), i giovani provenienti dal Centro-Nord (8,6), i giovani di origine non italiana (8,1), i laureati (8,6), gli studenti lavoratori (8,5), i dipendenti a tempo determinato (8,7). La pratica sportiva e la disponibilità di tempo libero interessa soprattutto gli uomini (8,1) soprattutto se impiegati nell'industria (8,2), i giovani fra i 20 ed i 24 anni (8,1), gli over 35 (8,1) e i giovani lavoratori atipici (valutazione media 8).

È stato infine chiesto agli intervistati di valutare l'importanza ricoperta nella loro vita dagli affetti, in particolare la famiglia e le amicizie. I punteggi medi sono particolarmente elevati, raramente al di sotto del 9, di conseguenza si evince che la dimensione affettiva costituisce, più di ogni altro aspetto, il punto centrale della vita dei nostri giovani. Non si riscontrano, dall'analisi delle valutazioni, grandi differenze legate al genere (uomini e donne attribuiscono alla famiglia in particolare punteggi rispettivamente di 9,4 e 9,7), alla fascia d'età di appartenenza, alla provenienza geografica, alla cittadinanza, alla condizione lavorativa o al titolo di studio. Le medesime riflessioni emergono dall'analisi delle valutazioni legate all'*item* amicizia, ove però è interessante notare che i punteggi medi meno elevati vengono attribuiti dai più giovani (8,8 ed 8,7 la valutazione dei giovani fra i 20-24 e 25-29, contro il 9,1 degli over 35).

La centralità del lavoro nel percorso di vita, può essere ritenuto il tratto prevalente delle rappresentazioni ricavabile anche dalle interviste qualitative svolte, come si evidenzierà in seguito, e non appare riducibile ad un'interpretazione in chiave essenzialmente strumentale; il riferimento a dimensioni espressive non è trascurabile. Alcuni risultati dell'inchiesta quantitativa possono fornire elementi a sostegno di questa impressione, sia tra quelli già citati, ma anche in altri aspetti. Alla domanda B.3 del questionario, che chiedeva di valutare l'importanza di una serie di elementi nel percorso di lavoro e di vita, se è vero che retribuzione (con un punteggio di 9 su una scala da 1 a 10), e sicurezza e stabilità (9,1) risultano le indicazioni prevalenti, punteggi significativi ottengono aspetti quali la varietà delle mansioni lavorative (7,9), la partecipazione alle decisioni (8,1), la possibilità di formazione (8,5) ed il riconoscimento dei meriti (8,6).

Le rappresentazioni legate al lavoro, restituite dalle interviste qualitative, sono spesso legate all'immigrazione, sia dal Mezzogiorno che dall'estero.

La presenza di giovani immigrati è infatti preponderante, anche tra i lavoratori e le lavoratrici cui sono state somministrate le interviste qualitative, sulla base di un questionario semi-strutturato. La ricerca non aveva ambizioni di campionamento, e quindi non abbiamo chiesto alle RSU che ci hanno aiutato ad individuare gli intervistandi di seguire particolari criteri nella selezione, per la parte qualitativa come per quella quantitativa, se non quello dell'età.

Quando abbiamo chiesto ai nostri interlocutori delle interviste qualitative di parlare del rapporto tra lavoro e progetto di vita, e se il lavoro permette di raggiungere un'adeguata autonomia, il riferimento alle difficoltà economiche, legate in particolare alle spese di affitto, è ancora più frequente per i lavoratori immigrati. Secondo G.P., insegnante assunta a tempo indeterminato “Il fatto che io sto qui in affitto incide molto....Ho deciso di stare da sola, prima dividevo con altre...con 500 euro di affitto su 1200 di stipendio...progetti di vita..il mio fidanzato è precario nella scuola; non aggiungo altro”.

La tendenza è quella di legare la dimensione della progettualità in primo luogo alle possibilità economiche, e agli ostacoli che l'eventuale scarsità di tali risorse pone a scelte come il matrimonio e/o l'acquisto della casa. Preoccupazioni simili echeggiano nelle affermazioni di G.A., operaio alla Bosch, che sostiene “se avessimo due stipendi in casa saremmo autonomi”, alludendo alle difficoltà della sua condizione di convivente con una studentessa.

M.L., operaia precaria alla Bosch, evidenzia che “con lo stipendio ci arrivavo pari pari ... non mi sono mai prefissa niente proprio perché gli stipendi sono quelli che sono, gli affitti sono quelli che sono..non mi sono mai prefissa niente di ché però effettivamente qualche sacrificio abbiamo dovuto farlo” .

La sottolineatura delle difficoltà economiche non riguarda solo i lavoratori precari, ma attraversa trasversalmente le opinioni un po' tutti gli interlocutori.

L.C., insegnante a tempo pieno, sostiene ad esempio “per fortuna ho altre risorse ..perché..se fosse solo lo stipendio..a Modena bisogna mantenersi con l'affitto e tutto il resto, per cui, si fa fatica, si arranca. Io ho altre risorse, per cui posso contare anche su quello. Non posso dire di stare bene solo perché percepisco lo stipendio, ecco... .Ho delle rendite familiari e mio marito lavora e guadagna bene..Solo con lo stipendio si sopravviverebbe secondo me”. Anche nelle parole di L.F., operaia a tempo indeterminato alla Bosch, immigrata a Modena da circa 10 anni, i 1.100 euro complessivi dello stipendio “Assolutamente no, non permettono di progettare”, né consentono di parlare di autonomia, così come per M.A., dipendente a tempo determinato della Domus, secondo la quale “a livello economico assolutamente no; sono

sposata, c'è lo stipendio di mio marito, altrimenti con solo lo stipendio che prendo di là non ce la farei”.

Ancora più esplicita A.L., insegnante: “...È un po' cambiata la situazione economica di mio marito e adesso stiamo bene, perché è tutto lì, è inutile prendersi in giro, qui stai bene se hai delle risorse economiche, se hai una buona situazione economica..quando inizi ad avere problemi di mutui o di affitti, di macchine da mantenere e di rette del nido che ti ammazzano, non stai più bene”.

Posizioni di questo tenore sono espresse, in modo abbastanza uniforme, dai lavoratori di origine meridionale, sia del settore dei servizi che del settore industriale; il trasferimento a Modena, del resto, è dovuto a ragioni essenzialmente economiche, come confermano i dati dell'indagine quantitativa (cfr ad esempio la tab. B.1; non è certo la qualità dell'offerta culturale ad attrarre in Emilia-Romagna, come già sottolineato). Ma la stessa attività lavorativa non è ritenuta sufficiente, nemmeno per raggiungere la semplice stabilità economica; è frequente il richiamo alla necessità del doppio lavoro, e/o alla presenza di ulteriori rendite familiari, senza le quali, forse, nemmeno lo stesso progetto migratorio sarebbe agevole, o forse addirittura realizzabile.

Questo tipo di posizioni, sulla funzione essenziale dei doppi redditi e/o della centralità delle reti familiari, anche dal punto di vista economico, non è comunque espresso solo dai lavoratori provenienti dal sud Italia.

S.C. ad esempio, insegnante originaria di una città dell'Emilia-Romagna diversa da Modena, sostiene che “Sono autonoma perché dietro ho un'altra posizione che mi permette di fare delle cose anche ad un livello diverso dal punto di vista dei miei interessi personali e privati altrimenti sarei comunque abbastanza legata; vivessi da sola, con questo stipendio, sicuramente voli pindarici non ne fai”.

Una posizione analoga è espressa da una docente a tempo determinato, di origini modenesi, che sottolinea l'importanza della rete di sostegno familiare, che integra i magri emolumenti garantiti dal Comune di Modena, che col suo tipo di contratto, inoltre, si interrompono durante i mesi estivi: “Ho la fortuna di avere l'appoggio della mia famiglia, e questo mi permette di poter vivere, cose che altrimenti, con questo stipendio, non sarebbero possibili”

Una posizione un po' diversa è espressa da alcuni interlocutori di origine straniera

M.U., operaio della Rossi, guarda con un certo ottimismo alla sua situazione e alle sue prospettive, anche se incentra il suo discorso, come gli altri interlocutori citati finora, esclusivamente sull'aspetto economico, e non manca di esprimere un certo pessimismo sulla situazione complessiva del paese: “mia moglie lavora, abbiamo comprato la casa, noi ce l'abbiamo fatta, però sento in giro che la gente fa fatica, anche prima della crisi. I salari sono bassi”.

Anche E.A., diventata impiegata della Rossi Motoriduttori, dopo un periodo come operaia, dichiara di essere soddisfatta del suo lavoro, e sottolinea di ritenere la sua attività professionale un elemento di arricchimento del proprio progetto di vita, puntualizzando che “il lavoro deve darti delle soddisfazioni non solo economiche, ma anche personali...per esempio quando vedi una persona..che ti dice che questo lavoro l’hai fatto bene e ti ringrazia perché lo hai aiutato”.

L’interlocutrice appena citata è stata tra le poche a collegare immediatamente, nelle interviste qualitative, all’idea del rapporto tra lavoro e progetto di vita la dimensione della ricerca della soddisfazione e della gratificazione personale.

Il riferimento alle gratificazioni personali, di ordine intellettuale o morale, che si cercano attraverso il lavoro e che vengono ottenute o risultano frustrate, è giunto in prevalenza come risposta ad altri stimoli proposti ai nostri interlocutori, in relazione agli aspetti positivi e negativi del lavoro svolto, ed alle caratteristiche che fanno di un lavoro un buon lavoro.

La dimensione della gratificazione economica resta comunque quella citata con maggiore frequenza, ma appare rilevante anche l’attenzione alla gratificazione personale, alla realizzazione di sé, al riconoscimento delle proprie capacità e della qualità della propria prestazione professionale. I lavoratori nel settore dei servizi appaiono complessivamente più soddisfatti, ma l’importanza dell’intreccio tra attività professionale e gratificazione personale è diffusa trasversalmente, e riguarda anche il settore industriale. M.L., operaia a tempo determinato della Bosch, evidenzia ad esempio che “il sogno sarebbe che [il lavoro] desse qualche soddisfazione personale...Anche solo qualche pacca sulla spalla..oggi non è semplice avere qualche pacca sulla spalla quando si fa un buon lavoro....A me non interessa tanto la carriera quanto queste cose qui. ..un riconoscimento....[Nel mio ultimo lavoro] è capitato spesso che il mio capo è venuto da me a dirmi che avevo fatto un buon lavoro, o il capo officina, o il caporeparto, gente che comunque mi stava insegnando è spesso venuta a dirmi “brava!” Anche M.A., immigrato di origine straniera, da molti anni a Modena, operaio a tempo indeterminato alla Rossi Motoriduttori, dichiara di ricercare nel lavoro qualche soddisfazione, oltre alla gratificazione economica, comunque insufficiente, oltre che sempre più magra. Il nostro interlocutore sostiene infatti “..mi piace il lavoro, mi piace il montaggio”, ma lamenta che il suo impegno nell’attività lavorativa non venga riconosciuto “...ora vai a lavorare, abbassi la testa e basta.....lavori o non lavori, non vuol dire niente”

Anche L.O., operaia a tempo indeterminato alla Bosch, dichiara di dedicare molto impegno, ad un lavoro cui non chiede solo gratificazioni economiche ma i riconoscimenti non sono particolarmente frequenti, e quando arrivano, tendono ad essere fittizi. L.O. sottolinea infatti che “i nuovi [ndr: Bosch ha acquisito nel modenese una serie di aziende preesistenti] vogliono far credere di avere quel senso di familiarità e quant’altro, ma ci trattano solo ed

esclusivamente come dei numeri”. I rari riconoscimenti di ordine personale, inoltre, tendono a non essere accompagnati da un corrispettivo economico: “Se lavoro bene mi viene riconosciuto, ma a parole. A me va bene che il datore mi dica che ho fatto un buon lavoro, però alla fine, carta canta...tutti lì si sentono poco gratificati”. G.A., operaio a tempo indeterminato sempre alla Bosch, riferisce di un’esperienza paragonabile alla precedente; fa’ un lavoro di cui può anche dichiararsi soddisfatto, ma gli manca, oltre al riconoscimento economico, una gratificazione di ordine più personale ed anche qualche possibilità di crescita, di tipo sia tecnico-professionale che culturale, “c’è poca attenzione per l’arricchimento della persona...adesso è subentrato anche un altro problema: loro non accettano che tu sei una persona competente. Ti dicono “fai questo” e basta. Tu non sei una persona competente”.

Il richiamo alla scelta di lavorare a rapporto con i bambini in funzione di una propria passione ed alle gratificazioni che ne derivano è molto frequente nei colloqui con le lavoratrici, in particolare delle scuole dell’infanzia e degli asili nido comunali, ma anche delle lavoratrici delle cooperative sociale Domus (che comunque sono state scelte fra quelle inquadrare nel settore educativo della stessa cooperativa). C.F., educatrice a tempo determinato in asilo nido per il Comune di Modena, dichiara “...lo amo questo lavoro...per farlo ho accettato queste condizioni che sia a tempo determinato..personalmente sono stata fortunata...non mi lamento...speriamo che duri” esplicitando una forte passione per la sua attività, tale da mitigare anche le ansie e le preoccupazioni legate alla precarietà. Un significativo coinvolgimento emotivo nell’attività lavorativa viene espresso anche da C.N., educatrice a tempo determinato “A me piace molto questo lavoro, e proprio per questo aspetto e sono tre anni ormai che faccio questo precariato, però aspetto proprio perché mi piace, mi piace tanto stare con i bambini...io ho studiato per questo lavoro..Ho fatto anche altri lavori, ma questo è stato il più gratificante”. Posizioni simili sono espresse da C.R., educatrice a tempo indeterminato negli asili nido comunali che dichiara “Gli aspetti positivi stanno tutti nell’amare il lavoro, nello stare con i bambini, è un’attività molto piacevole, sempre diversa, sei a contatto con gruppi di bambini molto diversi, è un’attività molto creativa e ti permette di esserlo”...

Sulla stessa lunghezza d’onda P.L., che lavora a tempo determinato negli asili nido, ma su incarico della cooperativa Domus: “...le cose positive ci sono..so che è la mia strada, so che è la mia vita è basata su questo, io voglio lavorare con i bambini, ho le idee chiare da quando avevo quindici anni”.

L’importanza di questa componente motivazionale di forte adesione emotiva all’attività lavorativa ritorna praticamente in tutte le interviste svolte con le lavoratrici del settore dei servizi, porta ad accettare la trafila del precariato con minore malessere, in funzione del

raggiungimento dell'obiettivo di una professione gratificante, e porta in qualche caso anche a lasciare un'altra attività, pur di essere impegnati in un contesto che si ritiene più soddisfacente. È questo il caso di L.C., insegnante a tempo pieno, che riporta di aver cominciato la sua attività come supplente nelle scuole comunali, per passare poi nelle scuole statali, e di avere poi deciso di lasciare l'incarico "nelle scuole statali, perché sono realtà tristissime (nella qualità della programmazione didattica e della formazione) non tanto quelle di Modena, neanche tanto male, (quanto piuttosto in altri contesti territoriali dell'Italia centrale, dove ho lavorato) sono contenta di aver fatto questa scelta, di essere tornata indietro, anche perché ho avuto la possibilità di fare il concorso, di entrare in ruolo".

E sono proprio i problemi relativi al riconoscimento del proprio impegno, dei propri meriti, ed il richiamo a tutte le difficoltà legate alla precarietà, a caratterizzare in forma prevalente le reazioni dei nostri interlocutori nelle interviste qualitative sul tema del rapporto tra lavoro e giustizia, su cui ci concentreremo nel prossimo paragrafo.

Del resto, anche, la scarsa fiducia negli strumenti "formali" di accesso al mercato del lavoro e la massiccia frequentazione delle varie forme di contratti precari che emergono già dal questionario (tab. C.1 e C.2), possono essere considerate un'introduzione all'argomento. Al fine di ricostruire il percorso lavorativo degli intervistati e per comprendere come gli stessi valutino i canali di accesso al mondo del lavoro, è stato chiesto di valutare l'utilità, ai fini della ricerca del loro ultimo lavoro, di: annunci di lavoro pubblicati sui giornali o su internet, le richieste dirette alle aziende, alle agenzie interinali, ai Centri per l'impiego, ed infine l'aiuto di amici e parenti. I risultati sono stati ottenuti attraverso il calcolo del punteggio medio attribuito, ad ogni singolo *item*, su una scala 1-10.

Da una prima lettura dei dati sembra emergere una valutazione negativa degli *items* precedentemente elencati, in particolare i giovani intervistati hanno trovato poco utile il ricorso alle agenzie interinali ed ai centri per l'impiego; maggiori opportunità sono invece state offerte dal contatto diretto con le aziende e dall'aiuto di amici e parenti.

La ricerca dell'ultimo lavoro attraverso l'utilizzo degli annunci sui giornali è risultata in generale poco utile in particolare per le donne, che attribuiscono un punteggio medio di 2,8, per i giovani in età compresa fra i 20 ed i 24 anni (2,4 la valutazione attribuita) e per i lavoratori attualmente sottoposti a contratti di lavoro atipico non subordinato che valutano in maniera totalmente negativa l'utilizzo delle inserzioni su carta stampata (punteggio medio 1). Maggiormente utile sembra il ricorso ad internet, in particolare sono i lavoratori stranieri a valutare positivamente tale strumento in riferimento alla ricerca del loro ultimo impiego (7,7). Tale strumento è abbastanza apprezzato anche dagli studenti lavoratori (6,6),

dai laureati (5,8), dagli originari del Centro-Nord (5,9) e dalle donne impiegate nel settore dei servizi (5,3).

Il contatto diretto con le aziende è risultato maggiormente utile per i maschi, soprattutto se impiegati nel settore industriale (6,4); per i giovani appartenenti alla fasce d'età 30-34 e 35-39, che hanno attribuito rispettivamente i punteggi medi 5,8 e 6,4; per gli originari del Sud e delle Isole (5,7); per i lavoratori stranieri (6,4); per i possessori dei titoli di studio della scuola dell'obbligo (6,5); per i giovani lavoratori atipici, che al contatto diretto con le aziende attribuiscono la massima utilità; infine per le donne impiegate nel settore industriale (5,8).

Come già anticipato, la valutazione dell'opera delle agenzie interinali e dei centri per l'impiego è particolarmente negativa. I giovani intervistati affermano che, nella ricerca del loro ultimo impiego, hanno trovato poco utile il ricorso a tali strumenti. In linea di massima i punteggi medi attribuiti non vanno oltre il 5. Solo in un caso sembra che sia stato utile il ricorso alle agenzie interinali, sono infatti le donne impiegate nel settore industriale ad aver assegnato la migliore valutazione con un punteggio medio del 5,9.

Fra i canali di accesso al mondo del lavoro, suggeriti ai giovani intervistati, è il ricorso ad amici e parenti a risultare il più efficace. Le valutazioni medie non si avvicinano al massimo punteggio, ma rispetto alle altre opzioni suggerite si riscontra uno scarto non indifferente. Gli uomini valutano tale aspetto con un punteggio medio di 6,3 (contro il 5,2 delle donne) e nel caso dei maschi impiegati nell'industria il punteggio è di 6,4. Il canale familiare ed amicale costituisce una buona risorsa per i modenesi di nascita (6), per i giovani stranieri (6,3), e per gli over 35 (6,5). Una valutazione totalmente positiva viene invece attribuita dai lavoratori atipici.

Nel tentativo di ricostruire il percorso lavorativo dei giovani intervistati è stato loro chiesto di indicare le tipologie contrattuali a cui sono stati sottoposti nel corso della carriera lavorativa (tab. C.2).

L'85,5% degli intervistati afferma di essere stato sottoposto, nel corso della carriera, a contratti di lavoro a tempo determinato, il 22,5% a contratti di collaborazione coordinata e continuativa, il 18,4% a contratto a progetto, il 31,4% a contratti di collaborazione occasionale, il 42,4% è stato sottoposto a contratti di tirocinio, stage o borse di studio. Infine l'82,1% dei giovani modenesi è adesso sottoposto a contratto a tempo indeterminato.

Particolarmente colpite dal precariato risultano essere le donne, il 93,1% di esse è stato infatti sottoposto a contratti a tempo determinato e solo il 68,2% lavora attualmente a tempo indeterminato. Particolarmente colpite dal fenomeno le donne impiegate nei servizi, delle quali, dopo aver costruito la carriera lavorativa prevalentemente attraverso stage, tirocinio, borse di studio (75,9%), collaborazioni occasionali (48,2%) e contratti a tempo determinato (94,7%), solo il 58,2% ha ora la sicurezza di una stabilità lavorativa.

Di forte impatto i dati relativi alla divisione per fasce d'età: il 91,7% dei giovani fra i 20-24 anni lavora, o ha lavorato, a tempo determinato e solo il 50% è adesso sottoposto a contratti a tempo indeterminato. Pur avendo costruito il percorso lavorativo attraverso contratti di lavoro atipici, qualsiasi sia la loro natura, i giovani appartenenti alle altre fasce d'età sono riusciti col tempo ad ottenere una certa stabilità lavorativa; sono adesso a tempo indeterminato il 77,6% in età compresa fra i 25 ed i 29 anni, il 94,4% fra i 30-34 anni, ed il 94,7 degli over 35.

Incerta e frammentaria la carriera lavorativa dei laureati: il 74,2% ha lavorato come stagista, tirocinante o borsista, il 41,9% con collaborazioni occasionali, il 34,4% con contratti a progetto, il 32,3 con collaborazioni coordinate e continuative, il 90,9% con contratti a tempo determinato e solo il 58,1% ha al momento la sicurezza di un tempo indeterminato. Titoli di studio superiori non sembra garantiscano titolo preferenziale per la stabilizzazione lavorativa e ciò si evince proprio dal confronto con le carriere lavorative dei diplomati o dei soggetti che hanno concluso la carriera scolastica con i titoli della scuola dell'obbligo; l'89,9% dei diplomati ed l'88,9% dei giovani con titolo di studio di scuola media inferiore sono adesso a tempo indeterminato.

Dall'analisi delle risposte suddivise per provenienza geografica emerge come siano i modenesi di nascita a soffrire maggiormente il precariato. Dopo gli inevitabili passaggi attraverso le varie forme del precariato, il 72,8% dei modenesi è attualmente sottoposto a contratto a tempo indeterminato, contro l'84,6% degli originari del Centro-Nord, il 91,3% dei provenienti dal Sud e dalle Isole, ed il 100% dei lavoratori stranieri i quali, pur avendo sperimentato le svariate tipologie contrattuali, hanno teso col tempo a stabilizzarsi tutti.

L'esperienza della disoccupazione e della cassa integrazione sono state conosciute dalla maggioranza di coloro i quali hanno risposto al questionario (56,2% la cassa integrazione e 52,9% la disoccupazione, per l'esattezza: tab. C.4). Queste esperienze contribuiscono probabilmente a spiegare l'importanza che verrebbe attribuita a stabilità (9,5, in una scala da 1 a 10) e maggiore tutela (9,3), nell'ipotesi di ricerca di un altro lavoro (tab. C.8). L'attinenza con la formazione ricevuta (8,6) e la possibilità di crescita professionale (8,8) ottengono comunque punteggi significativi, a conferma di un tratto espressivo nell'approccio al lavoro che non va trascurato. Solo il 13,9% degli intervistati considera infatti il lavoro un ostacolo nella realizzazione del proprio progetto di vita (tab. C.9), anche se è la dimensione del sostentamento (97,5%) a campeggiare, rispetto alla realizzazione della propria personalità (68,4%) o alla possibilità di porsi al servizio della società (59,9%). Sono comunque le donne a sottolineare maggiormente la dimensione del lavoro come ostacolo rispetto al progetto di vita (16,1% rispetto ad una media del 13,2) ed alla possibilità di dedicare tempo agli affetti, prefigurando una situazione di difficoltà se non di discriminazione, che è emersa anche in

alcune interviste qualitative (e con un dato piuttosto significativo anche tra le donne dell'industria, che segnalano al 43,8% problemi di discriminazione di genere) (tab. C.10).

### **5.3 Lavoro e giustizia sociale**

Il riferimento alla difficoltà di individuare criteri oggettivi nella valutazione dei meriti, ed il rischio di essere discriminati, in base a valutazione, che possono esulare persino da una corretta applicazione delle leggi vigenti, è piuttosto frequente nelle interviste qualitative. M.A., operaio della Rossi motoriduttori, dichiara ad esempio, in riferimento al riconoscimento, anche economico, di meriti e capacità che “sono i capi che decidono...se sei simpatico..non dici di no...Alcuni che hanno il terzo livello lavorano di più di quelli che hanno il quinto livello. Quindi [non è tanto il lavoro a essere importante]: bisogna essere simpatici, non fare mai sciopero, non prendere malattie; basano su queste cose qua”.

È soprattutto nel settore industriale che ricorre di frequente il richiamo a pratiche poco trasparenti, quando non apertamente discriminatorie, nei riconoscimenti professionali ed economici: nella testimonianza di L.O., operaia alla Bosch “Funziona ancora il discorso simpatia e antipatia: è sempre funzionato così...che una persona brava, meritevole, lavoratrice, che produce, sì, viene gratificata, ma gli danno proprio quella spicciolata, tra virgolette.. chi..non so per quale valido motivo, per simpatia o antipatia, vedi che queste persone vanno avanti” Accenti simili sono riscontrabili nell'intervista a G.A., sempre della Bosch “...L'operaio che spicca di più all'interno del gruppo viene sì considerato, ma non viene stimolato...purtroppo in Italia non c'è meritocrazia..è l'unica cosa che ha massacrato tutti i sistemi lavorativi, siamo ancora ai tempi che la gente deve lavorare per raccomandazione, “tu mi sei simpatico”...anche il fatto che tu entri all'interno della mia azienda, ti guardo, e dico “sì, tu mi sei simpatico”. Questo non va bene. La maggior parte delle aziende hanno questa realtà...Il quarto livello, che è il livello più stupido nelle aziende... non viene dato a nessuno..viene dato ai pochi eletti.. persone che fanno trenta, quaranta ore di straordinario al mese, all'epoca che si lavorava, che ora non c'è niente. A quelle persone veniva dato tutto, agli altri niente”.

Gli interlocutori riferiscono di questi fenomeni con estremo disagio, descrivendoli come cause di profonda ingiustizia; i criteri delle promozioni, in questo modo, tendono a sfuggire a qualsiasi possibilità di controllo e/o contrattazione sindacale. Secondo vari dei nostri interlocutori, sono pratiche basate su stati emotivi quali la fiducia o la simpatia, ad indirizzare di frequente le dinamiche organizzative all'interno dell'azienda, in un processo che sembra presentare delle analogie con la progressiva affermazione, teorizzata da Thévenot, della “norma domestica”, un sistema di regolazione basato su convenzioni di tipo

informale, che tende a soppiantare l'ordine civico industriale "dove potenzialmente erano criteri come la produttività, la professionalità e le linee di comando formali ma anche la solidarietà collettiva e l'interesse generale ad essere legittimati e cogenti" (Chicchi, 2009: 28).

Il richiamo a problematiche di questo tipo è molto meno frequente nel settore dei servizi, ma si ritrova in qualche caso, anche se in collegamento alla dimensione simbolica del riconoscimento, e non a quella economica. Ad esempio, C.L., insegnante sostiene che "Sì, ci sono situazioni di ingiustizia, in questo ambito come in tanti ambiti lavorativi.....lo dico sempre "Chi filò ebbe una camicia, chi non filò ne ebbe due". Ci sono situazioni in cui anche se fai il minimo però la gratificazione è massima, oppure non fai niente, ti sai vendere bene e insomma ti porta ricompensi, riconoscimenti, gratificazioni. Magari tu ci arrivi lo stesso, ma ti impegni...Ci sono le ingiustizie...per cui magari viene privilegiato uno che fatica di meno, che si impegna meno di te, e magari questo ti ruga...Non alludo all'incentivo economico...qua è tutto legato all'anzianità, ma proprio riconoscimento dall'alto...anche rispetto proprio alla qualità del lavoro". Considerazioni analoghe vengono fatte da P.G., educatrice a tempo indeterminato, che sottolinea anche l'amarrezza di non vedere sempre riconosciute le competenze maturate con lo studio, ed allude anche al problema dei rapporti, non sempre facilissimi, tra le diverse generazioni di lavoratori "c'è una tendenza a dare poco spazio ai giovani, alle idee che possono arrivare da una competenza diversa, perché, anche partendo dalla mia esperienza, c'è gente che magari è vero che ha quarant'anni di esperienza e lavora nella scuola, però ha fatto un percorso di studi diverso, magari non ha nemmeno fatto l'abilitazione mentre noi abbiamo dovuto fare tremila concorsi, corsi abilitanti, esami all'università, magari ci sentiamo..abbiamo studiato, ma queste competenze vengono poco valorizzate".

La questione su cui più immediato è il richiamo alla questione dell'ingiustizia è tuttavia quella della precarietà.

F.R., educatrice a tempo pieno, sostiene ad esempio "lo ho molte mie amiche che lavorano sempre come educatrici per il Comune, e sono precarie, e quindi ogni anno rischiano di non avere semmai l'incarico o l'offerta di lavoro per l'anno successivo, quindi, quella mi sembra una situazione quasi allucinante, nel senso, non ti dà la possibilità di crearti appunto un futuro, perché se ogni anno sei punto e a capo, quindi quella mi sembra un'ingiustizia grossa". C.R., educatrice a tempo determinato per il Comune di Modena, sostiene un'opinione analoga, con toni ancora più preoccupati ed accorati: "Il fatto che una persona che si è laureata con ottimi voti, che si è diplomata con ottimi voti non riesca a trovare lavoro in tempi rapidi, in tempi abbastanza rapidi, e con un contratto a tempo indeterminato questo lo continuo a dire, per me è una cosa...passa anche la voglia di studiare, perché se uno

deve passare tanti anni a studiare, fare dei sacrifici, lavorare per mantenersi, e poi non avere neanche garanzia di un futuro, ma bisogna pensare non a quello che ti piace fare ma dove c'è bisogno di lavorare, per me è tremenda questa cosa". M.A., educatrice a tempo determinato della cooperativa Domus sostiene argomentazioni analoghe "lo ho notato che ormai la laurea non ti cambia più la vita; o perché ce l'hanno quasi tutti, ormai, devi fare tanta gavetta e ti sfruttano finché possono, dallo stage al tempo determinato..tutti questi escamotages che utilizzano pur di non assumerti prima ti chiamavano anche solo col diploma..ora ti devi anche svendere pur di lavorare, ed è un po' umiliante, questo sì".

Il richiamo alla questione della precarietà come principale tratto di ingiustizia del mondo del lavoro attuale, torna di frequente anche tra gli addetti al settore industria. I risultati dell'inchiesta quantitativa del resto confermano sia la diretta conoscenza del fenomeno da parte di gran parte dei lavoratori che hanno compilato il questionario, sia l'importanza che gli viene attribuita. Tra gli addetti al settore industria torna tuttavia con una significativa frequenza la sottolineatura dell'inadeguatezza della formazione, che si limita spesso a brevi periodi di affiancamento, e tende, con gli anni, a diventare ancora più scarsa. La povertà dei momenti formativi è segnalata tra i più significativi elementi di peggioramento delle condizioni lavorative. Anche le operatrici della Domus tendono a ritenere non adeguati i momenti formativi, mentre le educatrici e le insegnanti sottolineano invece la frequenza e la qualità delle attività formative promosse dal Comune di Modena; viene sottolineato in negativo, ma solo in pochi casi, una certa pesantezza dell'impegno richiesto, e qualche eccessivo tecnicismo; è stato tuttavia piuttosto raro il richiamo, nelle risposte delle intervistate, alla lunga tradizione degli asili nido e delle scuole della città di Modena, ed all'importanza di questa tradizione per la stessa storia civile di Modena.

Alcune criticità sono state inoltre evidenziate sulla persistenza delle discriminazioni di genere, in questo caso quasi esclusivamente dalle operaie che abbiamo intervistato; anche su questo aspetto, i dati dell'inchiesta quantitativa rivelano preoccupazioni analoghe. Il 43,8% delle lavoratrici dell'industria dichiara di aver dovuto affrontare discriminazioni di genere, ed il 43,8% discriminazioni di altro tipo (contro il 29,1 dei colleghi maschi, che dichiara di aver subito discriminazioni di altro tipo) (tab. C.10). Il tema della discriminazione è molto meno avvertito nel settore dei servizi educativi, dove il dato è del 12,3% per le discriminazioni di genere e del 17,5% per le discriminazioni di altro tipo.

Gli immigrati di origine straniera intervistati nel corso della ricerca qualitativa segnalano qualche problema di discriminazione etnica, in particolare nei primi periodi di permanenza in Italia e sui luoghi di lavoro; quasi tutti, comunque, evidenziano che il problema con gli anni è quasi completamente rientrato. I dati del questionario quantitativo sembrano confermare

quanto questo tema sia sentito tra i lavoratori stranieri: il 44,2% dei lavoratori nati all'estero dichiara infatti di aver subito discriminazioni di natura etnico-religiosa (tab. C.10).

Il problema della difficile conciliazione di tempi di vita e tempi di lavoro è invece segnalato dalla maggior parte delle donne che abbiamo intervistato, e da tutte le madri; le ragazze non sposate tendono a dire di essere molto preoccupate per una loro eventuale futura maternità. Viene infine segnalato qualche problema nei rapporti tra le varie generazioni sui luoghi di lavoro, in maniera più significativa nel settore industria che non nei servizi. Il dato dell'inchiesta qualitativa sulla conflittualità tra colleghi, segnalato dal 77,7% dei lavoratori e dall'84,4% delle lavoratrici dell'industria, mentre il dato del settore servizi si attesta al 66,7%, richiama probabilmente questo clima di relativa tensione; tale difficoltà nel dialogo tra i lavoratori sembra indirettamente confermata anche dal dato della conflittualità con i superiori (53,4%), che è complessivamente inferiore a quello della conflittualità tra colleghi (75,1%) (tab. C.10). Il problema non sembra riguardare tanto una vera e propria discriminazione nei confronti dei lavoratori più giovani, quanto piuttosto una difficoltà di dialogo tra le varie generazioni, in ambienti di lavoro in cui, soprattutto nel settore industria, l'atteggiamento prevalente sembra essere un diffuso individualismo, favorito anche da un atteggiamento dei datori di lavoro, che tendono a non favorire i momenti di aggregazione dei lavoratori, in particolar modo quelli di natura sindacale. Tale difficoltà nel dialogo tra le varie generazioni contribuisce probabilmente a spiegare il mancato passaggio di testimone rispetto all'importanza civile della tradizione delle scuole dell'infanzia e degli asili nido a Modena, cui si è già accennato.

La scarsità dei momenti formativi è uno degli elementi che più di frequente è stato segnalato nelle interviste qualitative, talora in relazione alla frustrazione delle ambizioni di crescita professionale e culturale, come già sottolineato. Alcuni dati quantitativi sembrano confermare questa tendenza; il 41% dei lavoratori ritiene ad esempio la formazione ricevuta inferiore a quella che sarebbe necessaria, con punte del 52,8% tra i lavoratori dell'industria, mentre solo il 3,1% la ritiene inutile per il lavoro che svolge (tab. C.14).

Mentre il frequente richiamo all'importanza di elementi oggettivi di valutazione dei meriti, ed all'importanza della formazione come elemento di crescita personale può far supporre che l'attenzione per il rapporto tra lavoro, capacitazione e giustizia sociale sia piuttosto vigile tra i giovani lavoratori, l'altalenante attenzione per le attività sindacali e, soprattutto, un certo distacco rispetto alle istituzioni, a livello sia locale che nazionale, può far sorgere qualche perplessità rispetto al livello di attenzione riservato al rapporto tra lavoro e cittadinanza sociale.

#### 5.4 Lavoro, territorio e istituzioni

Al fine di esaminare il grado di conoscenza e partecipazione alla vita istituzionale e politica nazionale e regionale dei nostri giovani intervistati, è stato anche chiesto di indicare se siano o meno iscritti al sindacato. Dei 161 intervistati che hanno risposto al questionario quantitativo il 63,2% non è iscritto al sindacato, contro il 36,8% che ha invece risposto affermativamente (tab. D.7). Analizzando i dati sulla base delle variabili sesso, divisione per fasce d'età, comune di nascita, titolo di studio, tipo di contratto lavorativo e sesso per settore lavorativo, noteremo che il maggior numero di iscritti si riscontra fra gli uomini impiegati nel settore dell'industria (44,8%); fra gli originari del Centro-nord (53,8%); fra i giovani dai 35 ai 39 anni (55,6%); fra gli intervistati con titolo di studio di scuola media inferiore (50%); fra i dipendenti a tempo indeterminato (37,7%); infine abbastanza sindacalizzati sembrano i giovani lavoratori stranieri (44,4%).

Non iscritti al sindacato risultano essere in prevalenza le donne (68,6%), in particolare quelle impiegate nel settore industriale (75%); i giovanissimi, ovvero gli intervistati con età compresa fra i 20 ed i 24 anni (69,5%); gli originari di Modena e provincia (68,8%); i giovani laureati o con titoli di studio post-laurea (75,8%); i dipendenti a tempo determinato (63,2%). Per comprendere come viene valutata dai giovani l'opera del sindacato è stato loro chiesto di assegnare un punteggio (in una scala da 1 a 10) ad una serie azioni legate all'attività sindacale.

Gli intervistati attribuiscono un punteggio medio di 6 alla capacità del sindacato di difendere gli interessi dei lavoratori e di 6,1 alla capacità di tutela dei diritti dei lavoratori (tab. D.8); la valutazione scende a 5,4 rispetto alla capacità di tutelare l'occupazione giovanile, risale di poco (fino a 5,6) rispetto all'interessamento nei confronti delle problematiche legate al lavoro atipico; si attesta a 5,7 rispetto alla capacità di stipulare sia i Contratti Collettivi Nazionali che i Contratti Collettivi Aziendali; risale infine a 6,1 sia rispetto all'efficienza nel fornire buoni servizi legali, fiscali, ecc., che alla capacità di difendere la salute e la sicurezza dei lavoratori (tab. D.8).

I dati sembrano restituire l'immagine di un sindacato considerato essenzialmente come fornitore di servizi, che non suscita grandi entusiasmi, ma sembra sostanzialmente tenere sul piano della fiducia che riscuote da parte dei lavoratori. La relativa fiducia di cui continua a godere il sindacato sembra confermata da altri *item* del questionario.

Nell'ottica più generale di una valutazione delle istituzioni, è stato infatti chiesto agli intervistati di quantificare, su una scala da 1 a 10, il grado di fiducia e di accessibilità da loro attribuito a: Unione Europea, Stato, Regione, Provincia, Comune, Partiti politici, Sindacato, Magistratura, Forze dell'Ordine, Chiesa.

La fiducia attribuita (tab. D.10) è di 5,3 all'Unione Europea (contro il 3,5 di accessibilità); scende a 4,3 allo Stato (precipitando a 3,5 per l'accessibilità); risale a 5,2 per la Regione (comunque modesto il 4,1 per l'accessibilità); si attesta al 5,4 per la Provincia (4,5 la sua accessibilità); arriva al 5,8 per il Comune (5,3 è la valutazione della sua accessibilità); precipita fino al 3,5 per i Partiti politici (4,1 l'accessibilità); la fiducia risale invece fino a 5,1 per il sindacato (5,4 la sua capacità di essere accessibile); 4,7 alla magistratura (3,9 la sua accessibilità); 5,6 la fiducia nelle forze dell'ordine (5 la loro accessibilità); infine 4,2 la fiducia nei confronti della Chiesa (5,4 la sua accessibilità). Il dato del sindacato non è quindi particolarmente esaltante, ma prefigura una situazione di sostanziale tenuta rispetto alle altre istituzioni, è omogeneo nelle varie fasce d'età (non c'è una maggiore sfiducia tra i più giovani), ed esprime le punte più positive tra i dipendenti a tempo determinato (5,6) e le altre forme contrattuali (7).

La parte qualitativa della ricerca conferma un certo distacco dalla dimensione istituzionale e politica, anche in relazione al contesto locale; tale tendenza ad un rapporto chiaroscurale rispetto a tutto ciò che è avvertito come "pubblico" coinvolge anche, sia pure in misura minore, il sindacato. Secondo G.A. della Bosch, ad esempio "gli operai non sono mai soddisfatti del sindacato...Nella maggior parte dei casi, i problemi che si creano tra sindacato e azienda, sindacati e operai, sono problemi di comunicazione. Molte volte il sindacato sa ma non può dire perché non è ancora niente di sicuro...Gli RSU magari parlano fra di loro e dicono "forse abbiamo deciso questo" ...Poi magari le cose saltano...perdi quella cosa che s'era sparsa per l'azienda. Allora c'è una comunicazione sbagliata tra RSU, aziende ed operai...Basta risolvere il problema di comunicazione". Viene quindi segnalato un problema di dialogo tra sindacato e lavoratori, legato anche a dei fraintendimenti sui risultati possibili della contrattazione. Qualche scetticismo sulle capacità del sindacato di ottenere dei risultati circola in effetti in alcune interviste. Secondo G.A. impiegata della Rossi motoriduttori, nei sindacati "...non si lotta per gli operai, per gli impiegati, proprio quelli di livello 3 o 4, non quelli che sono più su, dirigenti o capireparto... non si vede niente. Il sindacato aiuta quando ti trovi nei guai.. fa' la mediazione.. col capo del personale, ad esempio.. là aiuta un po'..quando hai una lettera di richiamo, qualcosa del genere, là il sindacalista si impegna". Il sindacato viene quindi talora visto come *extrema ratio*, in un contesto in cui, in caso di problemi nell'attività lavorativa, ci si rivolge piuttosto ai colleghi o ai capi reparto, come del resto evidenziano anche alcuni aspetti dell'indagine quantitativa (cfr ad esempio la tab. C.11: il 7% dei lavoratori dichiara di rivolgersi al sindacato quando ha un problema nel contesto lavorativo, contro il 43,9% che ne parla con i colleghi, ed il 32,5% che parla con i superiori). Alcuni interlocutori tendono a non colpevolizzare il sindacato per le difficoltà che incontra nella sua azione. Secondo A.M. operaio della Bosch ad esempio "il sindacato fa la sua parte,

ma ha delle difficoltà, non voglio parlare di protezione, ma nel risolvere i problemi, ci sono delle leggi, loro possono fare poca cosa....[inoltre] I giovani sono vulnerabili..hanno paura di perdere il posto [e tendono a non seguire la vita sindacale]”. L'intreccio fra le oggettive difficoltà del sindacato a raggiungere risultati, ed il timore dei giovani, spesso assunti con contratti a termine, di mettere a rischio la possibilità di proseguire nel contratto a causa dell'impegno sindacale vengono indicati da questo interlocutore tra le concause di una capacità di penetrazione del sindacato tra le giovani generazioni non particolarmente brillante. La tendenza a inquadrare il discorso sul sindacato soprattutto rispetto ai risultati raggiunti, ed in termini piuttosto preoccupati se non critici, è presente anche nel settore dei servizi. C.S., educatrice negli asili nido comunali, ad esempio afferma, rispetto ai sindacati: “Io ho notato che negli ultimi anni si sono adagiati su situazioni un po' così..hanno lavorato più su alcune cose rispetto ad altre..io personalmente mi sono molto arrabbiata con loro per la campagna dei diversi scioperi che sono stati fatti quest'anno... ai quali io ho partecipato come altri, abbiamo investito molto...però poi mi devi dare delle risposte...secondo me qua c'è della gente che sta dormendo, a tutti i livelli. Anche il sindacato si deve svegliare”. C.L. educatrice, si esprime in termini paragonabili: “Il sindacato arriva sempre dopo, il sindacato arriva sempre quando le cose sono state fatte, sono state decise, allora si muove il sindacato ...abbiamo avuto problemi con le graduatorie... il sindacato si è mosso quando erano già definite...Mi è capitato un paio di volte che [al sindacato] mi avessero sbagliato la domanda [di aggiornamento della graduatoria] era poi tra l'altro un servizio che pagavo, per la compilazione della domanda. È capitato due volte che sbagliassero la domanda.. a me pare una cosa grave. Confrontandomi con altre mie colleghe o amiche, mi sono ritrovata sulla stessa linea.”.

Si è rivelata piuttosto diffusa tra i nostri interlocutori la tendenza a vedere il sindacato in primo luogo nella sua funzione rivendicativa e nella sua funzione di fornitore di servizi, piuttosto che come vettore di una visione universalistica e solidaristica dell'attività lavorativa. L'educatrice G.P. ad esempio parla di un rapporto positivo con le strutture sindacali, che riguarda in ogni caso la dimensione pratica, dei servizi di cui ha potuto usufruire “ho avuto a che fare con il sindacato per gli aggiornamenti delle domande...ho seguito anche il corso del sindacato per prepararmi al concorso, dal punto di vista personale ho sempre avuto a che fare con il sindacato, ho trovato comunque aiuti spesso molto pratici però sicuramente validi”

Il sindacato appare essenzialmente un fornitore di servizi, cui richiede qualcosa, più che essere sentito come un'organizzazione da cui ci si sente rappresentati, ed a cui si è pronti ad offrire un contributo attivo.

M.L. operaia precaria alla Bosch, è tra i non molti interlocutori della ricerca qualitativa che hanno mostrato un atteggiamento più aperto e positivo rispetto al sindacato, anche per aspetti legati alla sua famiglia d'origine: "Sono figlia di un sindacalista, sono ventisei anni che vivo nel sindacato per me il sindacato è tanto. Mi sono sempre trovata bene col sindacato, forse perché conosco tutti i retroscena, so fin dove possono arrivare, e quindi non ho mai preteso più di tanto.. Quello che mi serviva mi è stato dato. Assolutamente in tempi brevi, senza dover aspettare tanto".

Le interviste qualitative hanno quindi restituito un quadro chiaroscurale rispetto alla relazione dei giovani col sindacato, sia in termini di fiducia nei confronti delle organizzazioni dei lavoratori, sia, e soprattutto, in termini di disponibilità ed interesse ad impegnarsi in prima persona. Il quadro da chiaroscurale diventa cupo se si guarda alla dimensione politica, sia nei dati quantitativi che nelle interviste qualitative. Per comprendere il rapporto fra i giovani intervistati e la politica, è stato loro chiesto se reputano di interessarsi attivamente della politica locale e nazionale ed attraverso quali canali ciò avviene (tab. D.2). L'83,3% dei giovani intervistati afferma di non interessarsi attivamente di politica (contro il 16,7% che afferma di essere politicamente attivo). I canali di partecipazione o informazione sono principalmente la televisione (85,7%), i quotidiani (53,9%) e internet (38,3%); solo l'1,3% degli intervistati afferma di partecipare alle riunioni dei partiti politici o a comizi elettorali.

Nonostante i nostri giovani non siano particolarmente interessati ed informati sulla politica locale e nazionale, sembra esercitino con una certa costanza il diritto di voto (tab. D.4): l'85,1% afferma di andare sempre a votare in occasione delle elezioni amministrative; il 92,5% si reca alle urne per le elezioni politiche; l'82,8% in occasione delle elezioni europee; l'85,9% in occasione delle consultazioni referendarie. Solo il 47,4% dei nostri intervistati afferma di andare a votare soprattutto per appoggiare un candidato specifico.

Nei confronti della vita politica ed istituzionale della provincia modenese, i nostri intervistati sembrano avere un certo distacco: solo il 21,4% afferma di interessarsi della vita politica ed istituzionale a livello provinciale; il 43,8% se ne interessa a livello comunale; il 31,5% è infine più attento alle problematiche istituzionali e politiche del quartiere dove risiede stabilmente. Nel tentativo di comprendere se e quanto gli intervistati si sentano concretamente aiutati dalle istituzioni locali, relativamente alle problematiche legate a lavoro, servizi sociali, casa, scuola, cultura, salute e sicurezza, è stato chiesto loro di attribuire un punteggio su una scala da 1 a 10 (tab. D.9). Ne emerge che i giovani valutano, l'aiuto concreto delle istituzioni locali, 5 rispetto alle problematiche legate al lavoro; 5,8 i servizi sociali; 4,9 l'aiuto per le problematiche legate alla casa; 5,6 la scuola; 5,7 l'offerta culturale; 6,1 l'attenzione rivolta alle problematiche legate alla salute; 5,5 le azioni legate alla sicurezza dei cittadini.

Il lavoro e la casa sono le dimensioni rispetto alle quali i giovani si sentono aiutati di meno; si tratta di aspetti vitali, e lo scarso aiuto che i giovani sentono di ricevere emerge anche dalle interviste qualitative, che restituiscono un forte distacco dalla vita politico-istituzionale, sia locale, che nazionale.

I nostri interlocutori non seguono, nella loro larga maggioranza, la vita politico-istituzionale di Modena, ne apprezzano, in genere, la qualità dei servizi, ma si sentono anche, in molti casi, lasciati un po' soli, rispetto ai loro bisogni essenziali.

Le dichiarazioni di S.C., educatrice a tempo indeterminato, sintetizzano un'opinione espressa da molti: "lo vedo molto disinteresse da parte dei giovani, negli anziani vedo molti *aficionados* storici, e vedo una fascia intermedia in grande difficoltà, nel senso che non la vedo né interessata o, come vediamo anche a livello nazionale, un po' sfiduciata, e quindi non capace di interagire né con il sindacato né con le istituzioni, sì, questo lo noto". C.N. educatrice a tempo determinato, si pone sulla stessa lunghezza d'onda. "A questa città mi lega solo il lavoro" afferma infatti, dichiarando di non seguire la vita istituzionale di Modena. P.G., educatrice a tempo indeterminato, esprime opinioni analoghe, richiamando la migliore situazione di Modena, dal punto di vista economico, politico e amministrativo, rispetto alla sua città d'origine: "La politica non mi interessa...Modena offre molti servizi, il mio rapporto con la città è buono, positivo, ho trovato un contesto diverso, mi sembra che uno qua possa fare qualsiasi cosa, qua c'è sicuramente tanta scelta e tanta possibilità" Anche l'opinione di M.F., educatrice a tempo determinato, è paragonabile: "è da poco che sono qua, non sono molto informata, la città la vivo poco, però se devo fare un confronto con la mia città qua le cose vanno un po' meglio". È trasversalmente diffusa un'opinione piuttosto buona sulla qualità dei servizi, che lascia però spazio a qualche eccezione, che riguarda in particolare alcune madri con bimbi piccoli.

L.O., della Bosch, ad esempio dichiara: "non sono molto soddisfatta dei servizi.

Ho preferito rinunciare al servizio scolastico del nido per mio figlio, prima che terminasse..sono in cassa integrazione, pagare 385 euro al mese di retta ho preferito toglierlo via, in maniera tale da reintegrare il reddito..ma dovrei pagare il 40% di penale per il ritiro anticipato [si sta informando per cercare di evitarla]".

Il disinteresse per la politica è piuttosto diffuso, e si accompagna, in alcuni casi, ad una recriminazione per lo scarso interesse delle istituzioni per le esigenze delle giovani generazioni. Nell'opinione di G.A., operaio alla Bosch, ad esempio "la politica di oggi ha creato un muro non indifferente verso i giovani.. cosa che negli altri stati non avviene, ad esempio in Francia". Deriva, da questa scarsa attenzione percepito, anche la sensazione, che è forse lo stato d'animo più diffuso che abbiamo percepito tra i nostri interlocutori rispetto alla dimensione istituzionale, di una certa solitudine. C.N., educatrice a tempo determinato,

sintetizza efficacemente un'opinione che abbiamo sentito spesso, e che conferma le difficoltà, da tempo evidenziato nella ricerca sociale e nel dibattito pubblico, sul difficile rapporto tra giovani e dimensione istituzionale “[Noi giovani] siamo non abbastanza, ma molto soli. Aiuto zero. Abbiamo l'impressione di essere lasciati da soli”.

Allo scarso interesse per la vita politico-istituzionale si accompagna una maggiore attenzione per le attività di volontariato, con un richiamo più frequente alle attività del volontariato cattolico. Anche il questionario quantitativo sembra rivelare un'attenzione per il volontariato maggiore rispetto a quella riservata a sindacati e partiti politici. Il 51,6% degli intervistati ha ad esempio partecipato ad iniziative di organizzazioni di volontariato, ed il 30,6% ad iniziative di associazioni religiose, contro il 22,1% che ha partecipato a iniziative del sindacato, ed il 9,9% che ha partecipato ad iniziative di partiti politici (tab. D.5).



## 6. GLI INDICATORI

L'elaborazione delle risposte al questionario ha consentito di costruire tre indicatori: visione espressiva o strumentale del lavoro, miglioramento delle condizioni di lavoro, partecipazione e rapporto con le istituzioni (Allegato 2); si sono potute inoltre analizzare le correlazioni tra i vari indici riassuntivi (Allegato 3). Da una prima analisi degli indicatori emerge una stretta correlazione fra una visione espressiva della vita e del lavoro e la partecipazione, o comunque l'interessamento, alla vita politica ed istituzionale locale e nazionale. In linea di massima, i soggetti intervistati che manifestano una visione espressiva si caratterizzano per: un buon livello culturale, indipendentemente dal titolo di studio tendono a leggere libri, informarsi attraverso i quotidiani o internet; sono attenti alle problematiche sociali, come ad esempio l'eguaglianza; prediligono ambienti di lavoro in cui vi sia cooperazione sia con i colleghi che con i superiori; hanno un'età compresa fra i 20-24 o i 30-34 anni.

Sono soprattutto le donne impiegate nel settore dei servizi a percepire la condizione lavorativa come un importante veicolo per la realizzazione della propria personalità, come uno strumento attraverso cui realizzare i propri ideali e rendersi utili alla collettività. Tale atteggiamento si correla, o per meglio dire si esplica, anche attraverso un buon grado di partecipazione alla vita istituzionale e politica locale e nazionale. Questi soggetti si recano abitualmente a votare; pur avendo una certa fiducia nelle istituzioni danno giudizi abbastanza severi sulla loro accessibilità e ciò perché avvertono come fondamentale il poter dialogare, essere ascoltati e tutelati dalle istituzioni stesse.

Un atteggiamento di carattere più strumentale lo si riscontra invece nei maschi intervistati. Pur non negando la centralità del lavoro come strumento della realizzazione del sé, attribuiscono al lavoro essenzialmente il compito di sostenere economicamente la famiglia ed in taluni casi anche il compito di far ottenere prestigio sociale. Questi giovani ritengono che il lavoro possa costituire un impedimento per la realizzazione del proprio progetto di vita e sottragga tempo agli affetti ed alle attività ricreative. La politica e la vita istituzionale non lascia totalmente indifferenti i nostri intervistati, trattandosi di maschi quasi esclusivamente impiegati nel settore industriale sono anche abbastanza sindacalizzati e politicizzati, ma sembrano emergere profili variegati; da una parte c'è chi identifica nelle istituzioni e nella politica degli interlocutori importanti ma essenzialmente allo scopo di porre problematiche legate ad interessi individuali; dall'altra c'è chi sembra aver perso fiducia nelle istituzioni e nella politica ed ha quindi maturato un atteggiamento di indifferenza. Una maggiore caratterizzazione rispetto alla visione espressiva del lavoro e ad un positivo rapporto con le istituzioni riguarda, oltre alle donne, gli studenti lavoratori. I dati più alti sulla visione

espressiva del lavoro si accompagnano sia ad un dato più robusto rispetto al rapporto con le istituzioni, sia ad una visione più positiva rispetto all'evoluzione delle condizioni di lavoro. L'indice che abbiamo eufemisticamente definito "di miglioramento delle condizioni di lavoro" è in realtà un indice di peggioramento, che nel settore industriale indica un peggioramento (-0,5) più significativo che nei servizi (-0,3) (scuole e nidi, essenzialmente, e quindi donne). A tale visione meno preoccupata sull'evoluzione della situazione di lavoro nei servizi corrispondono sia un dato di rapporto con le istituzioni attestato sui livelli più alti (0,5) sia il più alto indice di visione espressiva del lavoro (0,7). Si può quindi ipotizzare che un approccio all'attività lavorativa non particolarmente appiattito sulla dimensione economico-strumentale tenda ad intrecciarsi con una visione più aperta e partecipativa rispetto alla dimensione politico istituzionale e territoriale; ma le condizioni di lavoro sembrano avere un ruolo piuttosto significativo nel favorire questo intreccio. Si consideri ad esempio che l'indice di miglioramento delle condizioni di lavoro ha una significativa correlazione con l'indice di rapporto con le istituzioni, la più alta tra le correlazioni riscontrate (Allegato 3); condizioni di lavoro più serene sembrerebbero predisporre ad un rapporto migliore con la dimensione istituzionale, in particolare rispetto alla fiducia. Si consideri comunque che l'indice di visione espressiva del lavoro ha la sua correlazione più significativa non con l'indice di rapporto con le istituzioni, ma con l'indice di partecipazione (Allegato 3), che cerca di calcolare il coinvolgimento diretto nella vita associativa e istituzionale del territorio. La correlazione è abbastanza significativa per entrambi gli indici, ma la visione espressiva del lavoro sembra rivelarsi più strettamente collegata ad un diretto coinvolgimento nella vita civile e pubblica del territorio, che alla semplice, e forse un po' passiva, predisposizione positiva rispetto alla dimensione istituzionale. Si può supporre che la visione espressiva del lavoro abbia una sua energia, che prescinde, almeno in parte, dalle stesse prospettive di miglioramento delle condizioni di lavoro, e sarebbe disponibile per un impegno a cavallo tra dimensione lavorativa e dimensione pubblica.

## 7. I FOCUS GROUP

Al fine di raccogliere le opinioni dei più giovani e discutere con loro i primi risultati della ricerca, sono stati realizzati due focus group presso il Liceo Classico “Muratori” e l’ITI “Fermi”. I focus sono stati articolati in tre momenti, in tre aree: la prima dedicata a comprendere il significato, gli obiettivi e le aspettative attribuiti dagli studenti al percorso che si preparano ad affrontare dopo il conseguimento del diploma; la seconda dedicata alla comprensione di quelli che sono gli aspetti del mondo del lavoro ritenuti ingiusti dagli studenti e ciò anche in riferimento al loro progetto di vita; infine la terza dedicata all’analisi del rapporto dei giovani studenti con la città e le istituzioni territoriali, è stato quindi chiesto loro di valutare la capacità di quest’ultime di sostenerli ed agevolarli nella realizzazione del loro progetto di vita.

In linea di massima quasi tutti gli studenti del Fermi (5 ragazzi e tre ragazze dell’ultimo anno) manifestano l’intenzione di proseguire gli studi dopo il conseguimento del diploma. La scelta ricade su facoltà tecnico-scientifiche modenesi (ingegneria prevalentemente), ma c’è anche chi non esclude il trasferimento in un’altra città, se non addirittura all’estero. Solo due giovani intendono iniziare immediatamente un percorso lavorativo, una scelta dettata principalmente dalla pressante esigenza di rendersi economicamente indipendenti dalla famiglia.

Nonostante l’intenzione di intraprendere un percorso universitario il più coerente possibile con quello scolastico, nonostante la convinzione che il diploma conseguito al Fermi offra buoni sbocchi lavorativi, ed a prescindere dall’intenzione di proseguire o meno gli studi, qualora costretti a trovare lavoro, gli studenti del Fermi sono tutti concordi nell’affermare che “in un periodo di crisi economica come questo, qualsiasi lavoro andrebbe bene”.

I ragazzi sono consapevoli che il percorso lavorativo sarà tumultuoso e ciò non tanto a causa della poca offerta lavorativa, quanto a causa delle difficoltà legate alla ricerca del lavoro: “il mondo del lavoro non riconosce i meriti. Sono le raccomandazioni e le capacità comunicative delle persone a convincere chi si occupa delle assunzioni”. “Vanno avanti quelli che sanno abbindolare i capi”.

Il precariato viene definito dai ragazzi come: “una condizione che ti impedisce di organizzare e pianificare la tua vita su un unico binario, quindi bisogna essere pronti a cambiare di continuo non potendo programmare un percorso di vita”. Gli studenti del Fermi ritengono che lo stato tuteli poco i giovani, in particolare quelli precari e che, in generale, l’Italia sia un paese che non responsabilizza e non investe sui giovani; “per questo i giovani vanno all’estero”.

Rispetto all'inevitabile periodo di precariato, i giovani studenti sono abbastanza ottimisti; oltre a ritenere che non rimarranno precari a lungo, si sentono economicamente protetti dalla famiglia. "Meglio essere precari quando si vive con i genitori che quando ci saranno i figli da mantenere".

Secondo i ragazzi il lavoro è alla base della possibilità di realizzare il proprio progetto di vita e ciò che ritengono più importante, che costituisce gran parte delle loro aspettative è: "vivere da soli, comprare una casa ed una macchina, vivere col proprio compagno, essere autonomi". Ma il lavoro non deve col tempo portare a sacrificare la vita privata; "se si è troppo ambiziosi e si dedica troppo tempo al lavoro e alla carriera è normale che si finirà per sacrificare gli altri elementi del progetto di vita".

I ragazzi del Fermi sono abbastanza soddisfatti della loro vita a Modena. Sostengono che si tratti di una città tranquilla, dove ci si conosce tutti e che sia un importante punto d'incontro con una buona offerta di locali pubblici e negozi. Ovviamente gli studenti sono tutti interessati a viaggiare e conoscere altre realtà, ed affermano che lascerebbero Modena solo per una delle grandi capitali estere.

Gli studenti del Fermi non sembrano molto interessati alla vita politica ed istituzionale locale; ammettono di essere poco informati sia per loro disinteresse, sia perché comune e provincia non informano molto i cittadini. Rispetto alla politica e alle istituzioni nazionali i giudizi oscillano dalla rassegnazione alla contestazione: "mi sono indifferenti, sono tutti uguali e non cambierà mai nulla"; "il mio voto non riuscirà mai a cambiare le cose"; "devono tutti farsi da parte per far nascere una nuova classe dirigente"; "sono arrabbiato e deluso".

Sull'argomento sindacato i ragazzi affermano di essere poco informati. Sanno che una delle funzioni fondamentali dei sindacati è la tutela dei lavoratori, ma non sanno cosa il sindacato faccia concretamente per i lavoratori in genere, per i precari in particolare e per i giovani che si affacciano per la prima volta nel mondo del lavoro. Secondo alcuni ragazzi, il sindacato non riesce a fare molto per i giovani lavoratori perché pochi sono i giovani iscritti al sindacato stesso.

Il focus Group svolto presso il Liceo Classico "Muratori" di Modena ha coinvolto 5 studentesse ed uno studente dell'ultimo anno.

Gli intervistati hanno manifestato tutti sia l'intenzione di frequentare l'Università, sia di trovare al contempo qualche lavoretto, per cominciare a mantenersi e non pesare troppo sul bilancio familiare (un paio di studentesse hanno già svolto attività lavorative, durante le vacanze estive). Qualcuno ha espresso timori, sia rispetto alla possibilità di bilanciare studio e lavoro, sia rispetto al rischio, nell'individuazione della facoltà "...di impantanarsi in una scelta non giusta".

Le Università individuate sono prevalentemente in ambito regionale e ad orientamento umanistico (lingue, lettere, scienze politiche, giurisprudenza); un paio di intervistati pensano a scelte di tipo tecnico (architettura o ingegneria). Un paio di studentesse vorrebbero lasciare città e regione, per studiare a Roma; ma temono di non riuscirci, per ragioni di ordine economico.

Rispetto al rapporto tra il loro percorso di studi e l'accesso al mondo del lavoro, gli intervistati ritengono che il Liceo Classico fornisca una buona preparazione generale, utile in ogni caso, nonostante l'assenza di competenze tecniche specifiche. Una studentessa, che ha già svolto un'attività lavorativa nel settore commerciale, sostiene ad esempio di essere stata aiutata nei rapporti con i clienti dalle capacità comunicative acquisite al Liceo.

In relazione alla futura attività lavorativa, è emerso un prevalente atteggiamento di timore, che riguarda in primo luogo lo scarso riconoscimento dei meriti, e modalità di selezione avvertite come nepotistiche e clientelari. "Le strade sono chiuse per noi giovani", "i lavori più prestigiosi sono riservati", "se hai un giro di amici è più facile" sono state le risposte più frequenti. Un paio di studentesse hanno comunque sottolineato l'importanza di continuare a coltivare, nonostante tutto, i propri interessi, sostenendo che "...io lavorerei per passione" e "rinunciare ad un ideale per i soldi io non lo farei".

Il timore di un futuro caratterizzato dal precariato è comunque molto vivo per tutti. È esperienza comune conoscere "...persone laureate senza lavoro", così come quasi tutti avvertono "...l'ansia, l'angoscia..", e "la difficoltà di progettare..l'assenza di un futuro" legate a un percorso lavorativo frammentario. È stato inoltre evidenziato che "...il problema è che non sono i lavoratori a scegliere". Qualcuno ha comunque sottolineato, anche su questo aspetto, che resta fondamentale la dimensione del progetto e degli interessi individuali: "il precariato può essere positivo, se fa parte di un percorso verso una scelta".

Rispetto al complessivo progetto di vita, gli studenti tendono a prefigurarlo non schiacciato esclusivamente sulla dimensione del lavoro. Il richiamo più frequente è quello alla speranza di "riuscire ad avere un equilibrio, tra famiglia, figli, lavoro". Non è mancato un esplicito riferimento a "salute e felicità", immediatamente ed autocriticamente qualificato come "utopico".

Dalla discussione è emerso anche che i nostri interlocutori non hanno una grande opinione dei loro coetanei. Li trovano infatti "superficiali", "egocentrici", ma anche "disinteressati", "disinformati", nonché "senza senso di responsabilità".

In relazione al sindacato ed al mondo istituzionale e politico della loro città, gli studenti dichiarano sia una certa incompetenza, sia un certo disinteresse sia, e soprattutto, una significativa sfiducia. Le affermazioni più frequenti sono "Le istituzioni non tutelano i cittadini" oppure addirittura "...tutti mafiosi non mi sento rappresentata", e comunque "non

ho fiducia nelle istituzioni a livello nazionale” e ancora “sono i cittadini ad essere al servizio del parlamento” e non viceversa.

Praticamente tutti gli interlocutori sottolineano come nella politica non ci sia né spazio, né attenzione per i giovani.

Le istituzioni locali raccolgono qualche consenso in più; a livello locale, secondo la maggioranza degli studenti, “..va un po’ meglio”. Modena viene infatti ritenuta, un po’ da tutti, città accogliente e ben amministrata.

Anche i sindacati non sono molto popolari. Alcuni studenti ritengono che “..i sindacati non tutelano i lavoratori, soprattutto i giovani”; per altri “il sindacato non dà informazioni”. Una studentessa che ha lavorato ricorda di non aver trovato aiuto rispetto ad un suo problema; un’altra ricorda che sua madre, in cassa integrazione, si è lamentata di non essere stata aiutata dal sindacato.

Tra gli interlocutori non manca comunque chi sottolinea che il sindacato “..è una cosa buona [e] rappresenta l’unico strumento per i lavoratori”. In ogni caso, l’opinione prevalente resta quella che “il sindacato fa’ il suo gioco di sigla, e non l’interesse dei lavoratori”.

Gli studenti del Liceo Classico “Muratori” hanno quindi manifestato un atteggiamento di disincanto rispetto al sindacato e al mondo istituzionale più accentuato rispetto agli studenti dell’ITI “Fermi”.

La volontà di non rinunciare ai propri ideali ed ai propri sogni approcciandosi al mondo del lavoro, ed il timore di essere costretti a farlo a causa di condizioni oggettivamente sfavorevoli del mondo del lavoro, possono essere considerati condivisi dagli alunni di entrambi gli istituti.

## 8. CONCLUSIONI

L'impressione generale più forte ricavata nel corso della ricerca è quella di una forte preoccupazione. Tale sentimento non va ricondotto alle conseguenze della crisi mondiale, ma viene probabilmente da più lontano: se non altro, perché le attività di ricerca sul campo si sono svolte fra fine 2008 ed estate 2009, quando la crisi era già deflagrata, ma non aveva ancora manifestato i suoi effetti più devastanti.

È soprattutto la "naturalizzazione" della precarietà, la rassegnazione con cui ne abbiamo sentito parlare, a restituire il senso di una sedimentata, e non occasionale e momentanea, mutazione nelle rappresentazioni; la mutevolezza e l'imprevedibilità hanno preso il posto della scansione di diversi momenti della vita in tappe programmabili. Anche i ragazzi dell'ultimo anno delle superiori hanno mostrato su questo tema una forte consapevolezza ed una viva attenzione. L'accettazione del dato di fatto della precarizzazione non si accompagna tuttavia ad un atteggiamento rinunciatario, sia rispetto alla tutela dei diritti, sia rispetto alla volontà di impegnarsi per un percorso di crescita culturale e professionale, nel quale la formazione viene diffusamente indicata come aspetto fondamentale.

Un'altra impressione ricavabile dall'esperienza della ricerca e dai dati raccolti concerne un generale clima di tensione che si respira nei luoghi di lavoro, ed una difficoltà di dialogo sia tra i lavoratori, sia tra i lavoratori e i sindacati. La stessa difficoltà che abbiamo incontrato nell'organizzare ed effettuare le interviste individuali e nel distribuire e raccogliere i questionari può essere ricollegata a questo clima. La crisi – le sue chiare avvisaglie – ha sicuramente un ruolo determinante nell'incentivare un'atmosfera in cui è la dimensione individuale, della chiusura su sé stessi e sui propri interessi, a prevalere su quella del dialogo, del confronto, della ricerca di soluzioni comuni.

L'elemento che tuttavia sembra emergere con più nettezza, e dall'indagine qualitativa ancora più che dalla quantitativa, è quello del distacco dalla dimensione pubblica, istituzionale e territoriale. I giovani si sentono soli, non aiutati su questioni essenziali come il lavoro e la casa, poco tutelati in un contesto che ritengono poco sensibile alla valorizzazione dei meriti e dominato da dinamiche informali, familistiche e clientelari.

Il sindacato conserva una capacità di presa, ma riconducibile principalmente alla sua funzione di fornitore di servizi; il Comune, allo stesso modo, viene riconosciuto nella sua capacità di buon amministratore dell'esistente, ma molto poco sia nelle sue funzioni progettuali, che nella sua natura di erede e continuatore di un'importante tradizione civica. Il distacco dalla dimensione statale e politica in senso lato diventa poi ancora più netto.

Per usare una formula un po' semplicistica, si potrebbe dire che, nelle rappresentazioni dei giovani, il lavoro e la città si incontrano poco. Ma sarebbe probabilmente ingeneroso attribuire questo mancato incontro ad una cattiva volontà delle nuove generazioni, al loro, vero o presunto, materialismo consumistico, alla carenza di motivazioni e così via.

La forte sensibilità che abbiamo riscontrato sulle questioni della giustizia sociale, dell'erosione dei diritti, della necessità di una migliore formazione, possono essere interpretati da un lato come segnali di una consapevolezza sulla necessità di intrecciare progettualità individuale e progettualità pubblica, dall'altro come indicazioni, sia per il sindacato che per gli attori istituzionali, su alcune delle strade da percorrere per recuperare un rapporto con le giovani generazioni, di certo non compromesso, ma altrettanto sicuramente in serie difficoltà.

Per usare un'altra formula, si può dire che abbiamo riscontrato una forte richiesta di giustizia sociale, alla ricerca di una rappresentazione, di una "voce", di una forma pubblica, prima che, ed oltre che, di una concreta soddisfazione.

Si può inoltre ritenere che i giovani tendenzialmente si avvicinano al lavoro considerandolo anche uno strumento di affermazione di valori e idee di giustizia, ma si può altresì ipotizzare che considerino questo loro impulso piuttosto frustrato.

Il rapporto tra lavoro, capacitazione e giustizia sociale può quindi essere ritenuto piuttosto significativo e presente, sia nelle rappresentazioni che nelle pratiche dei giovani lavoratori; ma questo rapporto sembra non proiettarsi sulla scena pubblica.

Le relazioni tra lavoro, rappresentanza e cittadinanza restano molto sullo sfondo; la città non è la scena di una possibile discussione pubblica, quanto piuttosto sede di lavoro, residenza, luogo degli affetti e, per i modenesi, della memoria.

I nostri interlocutori non sembrano riconoscersi in possibili spazi di confronto e impegno diretto, per cercare di dare risposte alle loro istanze di giustizia sociale.

I problemi del privatismo e dell'erosione della sfera pubblica, da tempo segnalati nella letteratura delle scienze sociali non hanno risparmiato Modena, né le sue scuole dell'infanzia – pur così intrecciate ai sedimenti più nobili della storia civile di questa città - né aziende solide e importanti come la Rossi Motoriduttori e la Bosch.

La presente ricerca evidenzia comunque che il rapporto dei giovani con il lavoro non può essere ridotto ad un approccio meramente funzionalistico; in particolare le lavoratrici, hanno evidenziato un'attenzione per l'impegno sociale e le gratificazioni individuali superiore a quelli per la carriera ed il successo.

Attribuire indistintamente ai giovani un atteggiamento materialistico, e la ricerca prevalente dell'affermazione economica è un atteggiamento semplicistico, e probabilmente da ricollegare all'economicismo imperante.

Le giovani generazioni non collegano l'idea di futuro esclusivamente alla stabilità finanziaria; negarlo significa non riconoscere il fatto che "Ad una società fondata sui concetti di individuo e libertà meglio si addice...una declinazione del termine futuro al plurale: mutamento di prospettiva che porterebbe a pensare che non si dà un futuro unico ed ineluttabile ma tanti futuri quanti sono i mondi possibili, tanti futuri quanti gli individui che li abitano" (Sebastiani, 2009, pp. 84/85).



## BIBLIOGRAFIA

BORGHI V., (2010) “Giovani, lavoro e cittadinanza sociale” in Ires Emilia-Romagna (a cura di) *Giovani, lavoro e cittadinanza sociale: il lavoro delle capacità* Ires Emilia-Romagna pp. 56-62.

CASTEL R., (2009), “*Les jeunes ont ils un rapport spécifique au travail*” in CASTEL R., *La montée des incertitudes* Seuil, Paris.

Chicchi F. (2009), “*Il disagio della giovinezza: dimensioni e ambivalenze del lavoro contemporaneo*” ERE Emilia-Romagna-Europa n.4 pp. 22-31.

Chicchi F. (2010), “*L’individualizzazione tra precarizzazione e nuove traiettorie lavorative*” in Ires Emilia-Romagna (a cura di) *Giovani, lavoro e cittadinanza sociale: il lavoro delle capacità* Ires Emilia-Romagna pp. 20-31.

Gosetti G., (2008), *Giovani e società dei lavori. Una ricerca tra gli studenti dell’Università di Verona* Franco Angeli, Milano.

Ires Emilia-Romagna (2010) (a cura di) *Giovani, lavoro e cittadinanza sociale: il lavoro delle capacità* Ires Emilia-Romagna.

Leonardi L., (2009), “*Capacitazioni, lavoro e welfare*” in *Stato e mercato* n. 85, pp. 31-61.

Minghini C., Rinaldini F., (2010) “*Introduzione – Giovani e lavoro: trame di un quadro in divenire incerto e molteplice*” in Ires Emilia-Romagna (a cura di), *Giovani, lavoro e cittadinanza sociale: il lavoro delle capacità*, Ires Emilia-Romagna pp. 5/12.

Sebastiani C (2009), “*Futuro*” ERE Emilia-Romagna-Europa n. 4, pp. 81-85.



## QUESTIONARIO



B.3 - Quanto reputa importante nel lavoro e nel percorso di vita:

	Poco							Molto		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
La retribuzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il prestigio sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Le prospettive di carriera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La sicurezza e stabilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La varietà delle mansioni/attività lavorative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'orario di lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Il riconoscimento dei meriti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La partecipazione alle decisioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La possibilità di formazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'attinenza con gli studi fatti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cooperazione con i colleghi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cooperazione con superiori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
L'essere ascoltati dalle istituzioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La possibilità di tutelare e far valere proposte e richieste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La possibilità di dibattere problematiche sociali e politiche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Una buona offerta di servizi ricreativi e culturali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C.1 - Nella ricerca dell'ultimo lavoro quanto le è stato utile l'utilizzo di:

	Poco							Molto		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Annunci sui giornali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Internet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Richieste alle aziende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agenzie interinali	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Centri per l'impiego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Amici e parenti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C.2- E' mai stato sottoposto ad una delle seguenti tipologie contrattuali nella sua carriera lavorativa?

Tempo determinato	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Tempo indeterminato	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Collaborazione coordinata e continuativa	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Lavoro a progetto	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Collaborazione occasionale	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Tirocinio, stage, borsa di studio	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Altro _____	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>

C.3 - Nel caso in cui il suo attuale contratto non sia a tempo indeterminato pensa che:

Sarà rinnovato/a con lo stesso contratto	<input type="checkbox"/>
Sarà rinnovato/a con un contratto migliore	<input type="checkbox"/>
Non sarà rinnovato/a	<input type="checkbox"/>
Non sa	<input type="checkbox"/>

C.4 - Ha mai attraversato periodi di cassa integrazione SI  NO

C.5 - Ha mai attraversato periodi di mobilità SI  NO

C.6 - Ha mai attraversato periodi di disoccupazione SI  NO

C.7 - Quanto è durato in media l'eventuale periodo di disoccupazione (*in mesi*) \_\_\_\_\_

C.8 - Nell'ipotesi di ricerca di un altro lavoro quanta importanza darebbe a:

	Poco							Molto		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Miglior retribuzione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orari meglio conciliabili con la mia vita privata (Part-Time)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stabilità (a tempo indeterminato)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Maggior tutela	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attinenza con la formazione ricevuta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Possibilità di crescita professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C.9 - A suo parere il lavoro:

È un modo per realizzare i propri ideali	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
È uno strumento per ottenere mezzi di sostentamento e garantire al nucleo familiare un futuro migliore	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
È uno strumento per realizzare la propria personalità	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
È un mezzo per ottenere un ruolo di rilievo nella società	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
È un modo per porci al servizio della società	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
È un ostacolo per la realizzazione del progetto di vita	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Impedisce di dedicare tempo agli affetti	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Impedisce di dedicare tempo alle attività ricreative e culturali	SI	<input type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>

C.10 - Nella sua esperienza lavorativa ha mai dovuto affrontare le seguenti difficoltà?

- |                                    |    |                          |    |                          |
|------------------------------------|----|--------------------------|----|--------------------------|
| Conflittualità con i colleghi      | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| Conflittualità con i superiori     | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| Discriminazioni di genere          | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| Discriminazioni etnico - religiose | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| Discriminazioni di altro tipo      | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |

C.11 - Quando vivete un problema nel contesto lavorativo, in genere, come lo affrontate? (max 1 risposta)

- |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|
| Ne parlo con i colleghi  | <input type="checkbox"/> |
| Ne parlo con i superiori | <input type="checkbox"/> |
| Mi rivolgo al sindacato  | <input type="checkbox"/> |
| Lo affronto da solo      | <input type="checkbox"/> |

C.12 - In seguito alle trasformazioni del mondo del lavoro (flessibilità, nuove tipologie contrattuali, nuove tecnologie, ecc ...), com'è cambiata la possibilità di:

	Peggiorato	Rimasto invariato	Migliorato
Trovare lavoro	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Scegliere fra lavori diversi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conciliare lavoro e famiglia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conciliare lavoro e studio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Costruire una vita lavorativa autonoma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Costruire una vita lavorativa stabile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crescita professionale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ottenere il riconoscimento dei propri meriti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Crescita formativa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Solidarietà fra i lavoratori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C.13 - Nell'ambito lavorativo ha partecipato a corsi di formazione negli ultimi 2 anni?

SI  NO

C.14 - Ritieni che la formazione ricevuta sul lavoro sia:

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| Adeguate                                  | <input type="checkbox"/> |
| Inferiore a quella che sarebbe necessaria | <input type="checkbox"/> |
| Inutile per il lavoro che svolgo          | <input type="checkbox"/> |

C.15 - Come è cambiata la qualità del suo lavoro negli ultimi 2 anni?

- |                  |                          |
|------------------|--------------------------|
| Molto migliorata | <input type="checkbox"/> |
| Migliorata       | <input type="checkbox"/> |
| Rimasta uguale   | <input type="checkbox"/> |
| Peggiorata       | <input type="checkbox"/> |
| Molto peggiorata | <input type="checkbox"/> |

C.16 - Come ritiene di essere remunerato per il suo lavoro?

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| Sottopagato   | <input type="checkbox"/> |
| In linea con lo stipendio medio della mia categoria | <input type="checkbox"/> |
| Ben remunerato                                      | <input type="checkbox"/> |
| Non so  | <input type="checkbox"/> |

D.1 - Con quale frequenza legge:

	Mai					Sempre				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Quotidiani di informazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Quotidiani sportivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Periodici di informazione o attualità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Periodici sportivi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Libri	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D.2 - Reputa di interessarsi attivamente alla politica?

SI  NO

D.3 - Attraverso quali canali partecipa e/o si informa di politica? (max 2 risposte)

- |                               |                          |
|-------------------------------|--------------------------|
| Quotidiani                    | <input type="checkbox"/> |
| Televisione                   | <input type="checkbox"/> |
| Internet                      | <input type="checkbox"/> |
| Riunioni dei partiti politici | <input type="checkbox"/> |
| Comizi elettorali             | <input type="checkbox"/> |

D.4 - Va a votare:

- |  |    |                          |    |                          |
|--|----|--------------------------|----|--------------------------|
| Se in lista c'è qualcuno che mi interessa  | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| In occasione delle elezioni amministrative | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| In occasione delle elezioni politiche      | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| In occasione delle elezioni europee        | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |
| In occasione del referendum                | SI | <input type="checkbox"/> | NO | <input type="checkbox"/> |





## APPENDICE STATISTICA

<b>Allegato 0 - Struttura del campione intervistato per sesso (dati assoluti, composizione percentuale).....</b>	<b>II</b>
<b>Allegato 0.1 - Struttura del campione intervistato classe di età (dati assoluti, composizione percentuale).....</b>	<b>III</b>
<b>Allegato 1</b>	
B.1- Se non di origini modenesi, in che modo i seguenti elementi l'hanno condizionata nella scelta della città di Modena?.....	IV
B.2- Che importanza attribuisce ai seguenti aspetti della vita?.....	V
B.3 - Quanto reputa importante nel lavoro e nel percorso di vita:.....	VI
C.1 - Nella ricerca dell'ultimo lavoro quanto le è stato utile l'utilizzo di:.....	VIII
C.2 - E' mai stato sottoposto ad una delle seguenti tipologie contrattuali nella sua carriera lavorativa?.....	IX
C.3 - Nel caso in cui il suo attuale contratto non sia a tempo indeterminato pensa che:.....	X
C.4-5-6-7 - Ha mai attraversato periodi di cassa integrazione.....	XI
C.8 - Nell'ipotesi di ricerca di un altro lavoro quanta importanza darebbe a:.....	XII
C.9 - A suo parere il lavoro:.....	XIII
C.10 - Nella sua esperienza lavorativa ha mai dovuto affrontare le seguenti difficoltà?.....	XIV
C.11 - Quando vivete un problema nel contesto lavorativo, in genere, come lo affrontate?.....	XV
C.12 - In seguito alle trasformazioni del mondo del lavoro (flessibilità, nuove tipologie contrattuali, nuove tecnologie, ecc...), com'è cambiata la possibilità di: nuove tecnologie, ecc...):.....	XVI
C.13 - Nell'ambito lavorativo ha partecipato a corsi di formazione negli ultimi 2 anni?.....	XVII
C.14 - Ritiene che la formazione ricevuta sul lavoro sia:.....	XVIII
C.15 - Come è cambiata la qualità del suo lavoro negli ultimi due anni?.....	XIX
C.16 - Come ritiene di essere remunerato per il suo lavoro?.....	XX
D.1 - Con quale frequenza legge:.....	XXI
D.2 - Reputa di interessarsi attivamente alla politica?.....	XXII
D.3 - Attraverso quali canali partecipa e/o si informa di politica?.....	XXIII
D.4 - Va a votare:.....	XXIV
D.5 - Ha mai partecipato ad iniziative relative a:.....	XXV
D.6 - Si interessa della vita istituzionale della provincia di Modena?.....	XXVI
D.7 - E' iscritto al sindacato?.....	XXVII
D.8 - Quanto reputa che il sindacato:.....	XXVIII
D.9 - Quanto reputa che le istituzioni locali offrano un aiuto concreto relativamente a:.....	XXIX
D.10 - Quantifichi il suo grado di fiducia nelle seguenti istituzioni:.....	XXX
D.11 - Quantifichi il livello di accessibilità delle seguenti istituzioni:.....	XXXI
<b>Allegato 2 - Indici riassuntivi.....</b>	<b>XXXII</b>
<b>Allegato 3 - Sintesi delle tendenze dell'analisi di correlazione.....</b>	<b>XXXIII</b>

**Allegato 0 - Struttura del campione intervistato per sesso (dati assoluti, composizione percentuale)**

VARIABILE	CATEGORIE	Sesso			
		N		%	
		M	F	M	F
Classi di età quinquennali	15-19	0	0	0,0	0,0
	20-24	5	19	7,5	22,6
	25-29	19	31	28,4	36,9
	30-34	28	30	41,8	35,7
	35-39	15	4	22,4	4,8
	Casi mancanti	6	4		
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Titolo di studio	Nessun titolo	0	1	0,0	1,2
	Scuola dell'obbligo	19	10	26,8	11,8
	Scuola superiore	49	45	69,0	51,8
	Laurea e Post-Laurea	3	30	4,2	35,3
	Casi mancanti	2	2		
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Stato civile	Celibe/nubile	35	54	53,8	64,3
	Coniugato/coniugata	30	30	46,2	35,7
	Casi mancanti	8	4		
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Comune di nascita	Modena e provincia	30	52	44,8	60,7
	Centro-Nord	2	11	3,0	13,1
	Sud e Isole	30	18	44,8	21,4
	Estero	5	4	7,5	4,8
	Casi mancanti	6	3		
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dove abita	Casa fornita dal datore di lavoro	1	0	1,4	0,0
	Affitto	20	29	27,4	33,7
	Casa di proprietà	47	52	64,4	59,3
	Comodato	2	3	2,7	3,5
	senza fissa dimora	0	0	0,0	0,0
	Altro	3	3	4,1	3,5
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Nucleo abitativo	Da solo	3	3	4,2	3,6
	Amici e/o colleghi	3	3	4,2	3,6
	Moglie e figli	34	33	47,2	39,3
	Altri parenti	24	30	33,3	34,5
	Altro	8	16	11,1	19,0
	Casi mancanti	1	3		
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	7	31	9,7	36,5
	Dipendente a tempo indeterminato	65	54	90,3	63,5
	Autonomo (P. Iva)	0	0	0,0	0,0
	Altra forma contrattuale	0	1	0,0	0,0
	Non in regola	0	0	0,0	0,0
	Casi mancanti	1	2		
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Settore lavorativo	Agricoltura	0	0	0,0	0,0
	Industria	71	33	97,3	36,8
	Costruzioni	0	0	0,0	0,0
	Commercio	0	0	0,0	0,0
	Altri servizi	2	55	2,7	63,2
	Casi mancanti	0	0		
	<b>Totale</b>	<b>73</b>	<b>88</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**Allegato 0.1 - Struttura del campione intervistato classe di età (dati assoluti, composizione percentuale)**

VARIABILE	CATEGORIE	Classi di età quinquennali									
		N					%				
		15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39
Sesso	Maschi	0	5	19	28	15	0,0	20,8	38,0	48,3	78,9
	Femmine	0	19	31	30	4	0,0	79,2	62,0	51,7	21,1
	Casi mancanti	0	0	0	0	0					
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Titolo di studio	Nessun titolo	0	0	1	0	0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0
	Scuola dell'obbligo	0	6	4	12	6	0,0	26,1	8,0	21,1	33,3
	Scuola superiore	0	12	27	37	11	0,0	52,2	54,0	64,9	61,1
	Laurea e Post-Laurea	0	5	18	8	1	0,0	21,7	36,0	14,0	5,6
	Casi mancanti	0	1	0	1	1					
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Stato civile	Celibe/nubile	0	21	32	26	4	0,0	91,3	65,3	48,1	25,0
	Coniugato/coniugata	0	2	17	28	12	0,0	8,7	34,7	51,9	75,0
	Casi mancanti	0	1	1	4	3					
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Comune di nascita	Modena e provincia	0	18	26	24	9	0,0	78,3	53,1	42,1	50,0
	Centro-Nord	0	2	3	7	1	0,0	8,7	6,1	12,3	5,6
	Sud e Isole	0	3	16	22	7	0,0	13,0	32,7	38,6	38,9
	Estero	0	0	4	4	1	0,0	0,0	8,2	7,0	5,6
	Casi mancanti	0	1	1	1	1					
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Dove abita	Casa fornita dal datore di lavoro	0	0	1	0	0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0
	Affitto	0	9	21	12	2	0,0	37,5	42,0	20,7	10,5
	Casa di proprietà	0	14	23	43	16	0,0	58,3	46,0	74,1	84,2
	Comodato	0	0	3	0	1	0,0	0,0	6,0	0,0	5,3
	senza fissa dimora	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Altro	0	1	2	3	0	0,0	4,2	4,0	5,2	0,0
	Casi mancanti	0	0	0	0	0					
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
Nucleo abitativo	Da solo	0	1	2	1	2	0,0	4,2	4,1	1,8	11,1
	Amici e/o colleghi	0	1	2	3	0	0,0	4,2	4,1	5,3	0,0
	Moglie e figli	0	4	17	32	12	0,0	16,7	34,7	56,1	66,7
	Altri parenti	0	13	19	14	3	0,0	54,2	38,8	24,6	16,7
	Altro	0	5	9	7	1	0,0	20,8	18,4	12,3	5,6
	Casi mancanti	0	0	1	1	1					
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	0	12	18	5	3	0,0	50,0	37,5	8,6	15,8
	Dipendente a tempo indeterminato	0	12	30	53	16	0,0	50,0	62,5	91,4	84,2
	Autonomo (P. Iva)	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Altra forma contrattuale	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Non in regola	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Casi mancanti	0	0	2	0	0					
<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	
Settore lavorativo	Agricoltura	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Industria	0	12	30	37	16	0,0	50,0	60,0	63,8	84,2
	Costruzioni	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Commercio	0	0	0	0	0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Altri servizi	0	12	20	21	3	0,0	50,0	40,0	36,2	15,8
	Casi mancanti	0	0	0	0	0					
	<b>Totale</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>19</b>	<b>0,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**B.1- Se non di origini modenesi, in che modo i seguenti elementi l'hanno condizionata nella scelta della città di Modena?**

(Valutazione media in una scala da 1 poco a 10 molto)

VARIABILE	CATEGORIE	MOTIVI				
		Personali e familiari	Possibilità di trovare un lavoro qualificato	Possibilità di carriera	Sicurezza e stabilità del posto di lavoro	Offerta culturale
Sesso	Maschi	6,5	6,8	5,8	7,6	4,5
	Femmine	6,6	6,9	5,6	7,0	6,6
Classi di età quinquennali	20-24 anni	7,3	5,6	5,4	5,4	5,2
	25-29 anni	6,1	7,2	6,0	7,6	6,0
	30-34 anni	6,2	7,1	5,8	7,9	5,3
	35-39 anni	7,1	5,8	4,6	6,2	4,6
Stato civile	Celibe/nubile	6,2	6,3	5,7	6,4	5,1
	Coniugato/coniugata	6,7	7,3	5,8	7,8	6,1
Comune di nascita	Modena e provincia	10,0	4,0	4,0	4,0	10,0
	Centro-Nord	7,6	6,6	5,0	6,5	5,8
	Sud e Isole	5,7	7,5	6,3	8,1	5,6
	Esteri	7,5	4,3	3,7	5,3	3,5
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	6,7	7,1	5,9	7,5	5,6
	Doppia cittadinanza	7,8	3,3	2,8	4,6	3,0
	Nessuna delle due	6,5	6,5	8,0	7,0	6,0
Titolo di studio	Nessun titolo	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
	Scuola dell'obbligo	7,3	8,6	7,4	7,8	6,0
	Scuola superiore	6,9	6,2	5,3	6,8	5,0
	Laurea e Post-Laurea	4,8	7,5	6,3	8,8	7,1
Nucleo abitativo	Da solo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Amici e/o colleghi	4,8	8,8	8,7	7,7	4,8
	Moglie e figli	6,6	7,1	5,6	7,6	5,5
	Altri parenti	6,8	5,8	4,4	6,6	4,7
	Altro	7,3	6,9	7,0	7,2	7,5
Condizione lavorativa	Lavoratore	6,5	6,8	5,7	7,5	5,3
	Studente lavoratore	7,3	7,5	7,3	5,3	7,3
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	8,0	6,4	5,9	5,4	6,4
	Dipendente a tempo indeterminato	6,4	6,8	5,6	7,5	5,2
	Altra forma contrattuale	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Settore - sesso	Industria maschi	6,6	6,7	5,7	7,5	4,5
	Industria femmine	6,0	6,6	6,1	7,8	5,9
	Altri servizi	6,6	7,2	5,6	6,8	6,8
	<b>Totale</b>	<b>6,6</b>	<b>6,8</b>	<b>5,7</b>	<b>7,3</b>	<b>5,4</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**B.2- Che importanza attribuisce ai seguenti aspetti della vita?**

(Valutazione media in una scala da 1 poco a 10 molto)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI										
		Lavoro	Lavoro attinente agli studi fatti	Carriera e successo	Impegno sociale	Eguaglianza sociale	Politica	Religione	Studio e cultura	Sport e tempo libero	Famiglia	Amicizia
Sesso	Maschi	8,4	6,5	7,0	6,8	7,0	4,7	4,5	7,3	8,1	9,4	8,7
	Femmine	8,7	7,6	6,8	7,5	8,0	5,8	5,6	8,1	7,4	9,7	8,9
Classi di età quinquennali	20-24 anni	8,1	6,7	6,5	7,6	8,0	5,8	5,0	7,8	8,1	9,4	8,8
	25-29 anni	8,6	7,5	7,3	7,2	7,5	5,8	5,5	7,9	7,5	9,6	8,7
	30-34 anni	8,8	7,0	6,6	7,1	7,7	4,6	5,0	7,7	7,4	9,5	8,8
	35-39 anni	8,1	6,8	6,8	7,1	6,9	5,4	4,6	7,7	8,1	9,6	9,1
Stato civile	Celibe/nubile	8,6	7,2	7,1	7,3	7,8	5,5	5,0	7,9	7,8	9,4	9,0
	Coniugato/coniugata	8,7	7,2	6,8	7,2	7,6	5,0	5,3	7,6	7,4	9,8	8,8
Comune di nascita	Modena e provincia	8,4	6,6	6,8	7,2	7,8	5,6	5,0	8,0	7,8	9,5	9,0
	Centro-Nord	8,4	8,0	6,1	7,5	8,3	5,8	5,2	8,6	7,2	9,7	9,2
	Sud e Isole	8,7	7,7	7,0	7,1	7,0	5,3	5,6	7,3	7,8	9,5	8,6
	Estero	8,7	7,7	7,7	6,6	8,3	2,9	3,3	8,1	7,1	9,5	7,9
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	8,5	7,1	6,9	7,2	7,6	5,4	5,2	7,8	7,8	9,6	8,9
	Doppia cittadinanza	8,7	7,2	7,5	6,5	8,2	2,4	3,3	6,8	7,0	9,3	8,7
	Nessuna delle due	7,3	6,3	3,3	6,3	7,3	3,7	4,7	7,7	5,3	9,3	7,0
Titolo di studio	Nessun titolo	8,0	3,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0	5,0	8,0	7,0
	Scuola dell'obbligo	9,0	5,9	6,8	6,3	7,0	5,2	4,2	6,8	7,6	9,1	8,2
	Scuola superiore	8,4	6,9	6,9	7,3	7,6	5,2	5,0	7,8	7,7	9,6	8,9
	Laurea e Post-Laurea	8,4	8,5	7,3	7,7	8,2	5,7	6,3	8,6	7,9	9,8	9,2
Nucleo abitativo	Da solo	7,0	7,0	6,0	8,0	9,0	6,2	6,8	8,7	7,8	9,3	9,2
	Amici e/o colleghi	9,3	7,5	6,8	6,5	6,0	5,8	3,2	8,5	7,0	9,5	8,7
	Moglie e figli	8,7	6,9	6,8	7,2	7,5	5,0	5,4	7,6	7,5	9,8	8,8
	Altri parenti	8,7	7,1	6,9	7,2	7,6	5,3	5,0	7,8	8,0	9,4	9,0
	Altro	8,4	7,5	7,8	7,5	8,0	6,0	5,1	8,1	7,6	9,5	8,7
Condizione lavorativa	Lavoratore	8,5	6,9	6,9	7,2	7,5	5,1	5,0	7,7	7,7	9,5	8,7
	Studente lavoratore	8,6	8,8	7,3	7,6	8,0	6,9	6,0	8,5	8,1	9,8	9,6
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	8,9	8,2	7,3	7,5	8,1	6,1	5,9	8,7	8,1	9,9	9,3
	Dipendente a tempo indeterminato	8,4	6,8	6,8	7,1	7,4	5,1	4,9	7,5	7,6	9,5	8,7
	Altra forma contrattuale	8,0	6,0	9,0	7,0	8,0	1,0	3,0	8,0	8,0	10,0	10,0
Settore - sesso	Industria maschi	8,4	6,5	7,0	6,8	7,1	4,7	4,5	7,4	8,2	9,5	8,8
	Industria femmine	8,2	5,8	6,7	7,0	7,5	4,6	4,5	7,4	6,9	9,5	8,4
	Altri servizi	8,9	8,6	6,9	7,8	8,1	6,3	6,2	8,4	7,6	9,6	9,1
	<b>Totale</b>	<b>8,5</b>	<b>7,1</b>	<b>6,9</b>	<b>7,2</b>	<b>7,6</b>	<b>5,3</b>	<b>5,1</b>	<b>7,8</b>	<b>7,7</b>	<b>9,5</b>	<b>8,8</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**B.3 - Quanto reputa importante nel lavoro e nel percorso di vita:**

(Valutazione media in una scala da 1 poco a 10 molto)

VARIABILE	CATEGORIE	Possibilità di formazione	Attinenza con gli studi fatti	Cooperazione con i colleghi	Cooperazione con i superiori	Essere ascoltati dalle istituzioni	Possibilità di tutelare e far valere proposte e richieste	Possibilità di dibattere problematiche sociali e politiche
Sesso	Maschi	8,3	7,1	8,5	8,3	8,2	8,4	7,2
	Femmine	8,6	7,8	8,9	8,8	8,8	8,7	7,7
Classi di età quinquennali	20-24 anni	8,8	6,9	9,1	9,0	9,0	9,0	8,1
	25-29 anni	8,4	7,6	8,6	8,5	8,5	8,5	7,5
	30-34 anni	8,3	7,6	8,6	8,6	8,5	8,4	7,4
	35-39 anni	8,7	7,6	8,6	7,7	8,4	8,9	6,9
Stato civile	Celibe/nubile	8,4	7,5	8,7	8,5	8,5	8,5	7,7
	Coniugato/coniugata	8,6	7,6	8,8	8,7	8,7	8,7	7,4
Comune di nascita	Modena e provincia	8,5	7,0	8,8	8,6	8,5	8,6	7,5
	Centro-Nord	9,0	8,3	9,1	8,8	8,6	9,0	8,3
	Sud e Isole	8,5	8,2	8,6	8,6	8,8	8,6	7,6
	Estero	8,0	6,9	7,6	8,0	8,1	7,6	5,6
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	8,6	7,5	8,8	8,6	8,6	8,6	7,6
	Doppia cittadinanza	6,8	7,2	6,8	7,5	7,2	6,8	4,5
	Nessuna delle due	7,7	6,7	7,7	8,0	8,0	8,0	6,3
Titolo di studio	Nessun titolo	4,0	5,0	6,0	5,0	7,0	7,0	4,0
	Scuola dell'obbligo	8,1	6,5	8,3	8,3	8,4	8,6	7,7
	Scuola superiore	8,6	7,5	8,7	8,6	8,6	8,6	7,4
	Laurea e Post-Laurea	8,8	8,4	9,0	8,6	8,7	8,6	7,7
Nucleo abitativo	Da solo	8,0	7,0	8,3	8,0	8,2	8,3	7,8
	Amici e/o colleghi	9,2	8,2	9,2	8,8	9,3	9,0	8,8
	Moglie e figli	8,4	7,3	8,7	8,6	8,5	8,6	7,2
	Altri parenti	8,6	7,4	8,8	8,6	8,5	8,4	7,3
	Altro	8,6	7,9	9,0	8,9	8,9	9,0	8,3
Condizione lavorativa	Lavoratore	8,5	7,3	8,6	8,5	8,5	8,5	7,3
	Studente lavoratore	8,8	8,7	9,1	9,0	9,1	8,9	8,4
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	8,8	8,3	9,1	8,8	8,9	8,9	7,9
	Dipendente a tempo indeterminato	8,4	7,2	8,6	8,5	8,5	8,5	7,4
	Altra forma contrattuale	10,0	5,0	9,0	9,0	7,0	8,0	8,0
Settore - sesso	Industria maschi	8,3	7,0	8,5	8,3	8,3	8,5	7,3
	Industria femmine	8,5	6,5	8,3	8,5	8,6	8,2	6,8
	Altri servizi	8,7	8,6	9,2	8,9	8,8	8,9	8,0
	<b>Totale</b>	<b>8,5</b>	<b>7,5</b>	<b>8,7</b>	<b>8,6</b>	<b>8,5</b>	<b>8,6</b>	<b>7,4</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

segue - B.3 - Quanto reputa importante nel lavoro e nel percorso di vita:

(Valutazione media in una scala da 1 poco a 10 molto)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI								
		Retribuzione	Prestigio sociale	Prospettive di carriera	Sicurezza e stabilità	Varietà delle mansioni-attività lavorative	Orario di lavoro	Riconoscimento dei meriti	Partecipazione alle decisioni	Buona offerta di servizi ricreativi e culturali
Sesso	Maschi	9,3	7,0	7,4	9,1	7,9	8,3	8,6	7,7	7,5
	Femmine	8,7	6,6	7,2	9,2	7,8	8,3	8,6	8,4	8,0
Classi di età quinquennali	20-24 anni	8,9	6,7	7,0	9,5	7,8	8,3	8,3	8,6	8,4
	25-29 anni	8,9	6,9	7,5	9,1	7,7	7,8	8,7	8,1	7,5
	30-34 anni	9,2	6,8	7,3	9,1	8,1	8,4	8,4	8,0	7,9
	35-39 anni	9,1	6,4	7,0	9,3	7,6	8,7	8,9	7,9	8,1
Stato civile	Celibe/nubile	8,9	6,9	7,3	9,1	7,8	8,2	8,6	8,1	7,7
	Coniugato/coniugata	9,2	6,8	7,4	9,3	8,2	8,4	8,6	8,3	7,9
Comune di nascita	Modena e provincia	8,8	6,5	7,0	9,2	7,9	8,2	8,6	8,1	7,7
	Centro-Nord	8,3	6,8	6,8	9,0	7,9	8,5	8,6	8,6	8,3
	Sud e Isole	9,4	7,3	7,5	9,1	7,8	8,3	8,6	8,1	8,1
	Estero	9,5	7,4	7,9	9,3	7,9	8,4	8,0	7,3	6,6
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	9,0	6,8	7,3	9,2	7,9	8,3	8,7	8,1	7,8
	Doppia cittadinanza	9,3	6,3	7,7	8,8	8,3	7,3	7,2	7,0	6,2
	Nessuna delle due	8,3	6,0	4,3	8,0	6,3	8,3	8,7	7,3	6,0
Titolo di studio	Nessun titolo	7,0	4,0	4,0	6,0	8,0	8,0	7,0	4,0	4,0
	Scuola dell'obbligo	9,3	6,3	7,1	9,3	7,9	8,0	8,0	8,0	7,8
	Scuola superiore	9,2	7,0	7,3	9,2	7,9	8,4	8,8	8,1	7,7
	Laurea e Post-Laurea	8,2	6,6	7,4	9,0	7,9	8,2	8,6	8,4	8,0
Nucleo abitativo	Da solo	7,8	6,6	6,2	7,3	7,2	8,0	8,5	8,0	7,8
	Amici e/o colleghi	9,3	6,5	7,8	9,2	8,0	8,8	9,3	8,8	8,5
	Moglie e figli	9,2	6,8	7,5	9,2	8,1	8,4	8,6	8,3	7,8
	Altri parenti	8,8	6,4	7,0	9,3	7,7	8,1	8,5	7,8	7,5
	Altro	9,2	7,8	8,3	9,2	8,2	8,3	8,9	8,4	8,1
Condizione lavorativa	Lavoratore	9,1	6,8	7,3	9,1	7,9	8,3	8,6	8,0	7,7
	Studente lavoratore	8,4	6,7	7,1	9,4	8,0	7,9	8,4	8,5	7,9
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	9,0	7,2	7,6	9,6	8,1	8,4	8,7	8,5	8,1
	Dipendente a tempo indeterminato	9,0	6,6	7,2	9,0	7,8	8,3	8,6	8,0	7,8
	Altra forma contrattuale	8,0	8,0	9,0	7,0	8,0	6,0	10,0	7,0	5,0
Settore - sesso	Industria maschi	9,3	7,0	7,4	9,2	7,9	8,3	8,7	7,7	7,6
	Industria femmine	8,9	5,8	7,3	8,9	7,9	8,1	8,8	8,2	7,7
	Altri servizi	8,6	7,0	7,2	9,2	7,8	8,4	8,5	8,5	8,0
	<b>Totale</b>	<b>9,0</b>	<b>6,8</b>	<b>7,3</b>	<b>9,1</b>	<b>7,9</b>	<b>8,3</b>	<b>8,6</b>	<b>8,1</b>	<b>7,8</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**C.1 - Nella ricerca dell'ultimo lavoro quanto le è stato utile l'utilizzo di:**

(Valutazione media in una scala da 1 poco a 10 molto)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI					
		Annunci sui giornali	Internet	Richieste alle aziende	Agenzie interinali	Centri per l'impiego	Amici e parenti
Sesso	Maschi	3,3	3,6	6,3	3,7	3,1	6,3
	Femmine	2,8	5,0	4,3	3,4	3,0	5,2
Classi di età quinquennali	20-24 anni	2,4	4,4	4,1	4,0	3,0	5,6
	25-29 anni	2,8	4,8	4,5	3,9	2,9	5,0
	30-34 anni	3,4	4,5	5,8	3,2	3,2	5,7
	35-39 anni	3,9	4,0	6,4	3,7	3,1	6,5
Stato civile	Celibe/nubile	2,7	4,7	4,7	3,4	3,1	6,0
	Coniugato/coniugata	3,4	4,0	5,8	3,8	2,9	5,4
Comune di nascita	Modena e provincia	2,8	3,9	4,9	3,5	2,9	6,0
	Centro-Nord	2,6	5,9	3,5	1,6	1,6	4,9
	Sud e Isole	3,5	4,4	5,7	4,0	3,3	5,0
	Esteri	3,6	7,7	6,4	4,2	3,6	6,3
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	2,9	4,3	5,2	3,6	3,1	5,7
	Doppia cittadinanza	4,0	7,3	5,6	4,8	3,7	6,7
	Nessuna delle due	2,7	3,0	3,7	2,3	2,3	8,3
Titolo di studio	Nessun titolo	1,0	1,0	3,0	8,0	1,0	3,0
	Scuola dell'obbligo	2,8	3,3	6,5	3,7	2,8	5,9
	Scuola superiore	3,2	4,3	5,5	3,8	3,4	5,9
	Laurea e Post-Laurea	2,7	5,8	3,3	2,5	2,5	5,0
Nucleo abitativo	Da solo	4,5	5,5	4,2	3,3	4,3	6,5
	Amici e/o colleghi	4,0	7,8	7,5	6,0	3,3	7,8
	Moglie e figli	3,3	3,9	5,6	3,9	2,8	5,4
	Altri parenti	2,5	4,3	4,9	3,1	2,9	5,8
	Altro	2,8	4,7	4,8	3,2	3,7	6,0
Condizione lavorativa	Lavoratore	3,0	4,1	5,4	3,7	3,1	5,7
	Studente lavoratore	2,6	6,6	3,4	1,6	1,8	5,0
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	3,0	5,5	4,0	3,1	2,7	5,7
	Dipendente a tempo indeterminato	3,0	4,0	5,6	3,7	3,2	5,7
	Altra forma contrattuale	1,0	1,0	10,0	1,0	1,0	10,0
Settore - sesso	Industria maschi	3,2	3,5	6,4	3,6	3,1	6,4
	Industria femmine	2,9	4,6	5,8	5,9	4,0	5,6
	Altri servizi	2,8	5,3	3,5	2,2	2,5	4,9
	<b>Totale</b>	<b>3,0</b>	<b>4,4</b>	<b>5,2</b>	<b>3,5</b>	<b>3,0</b>	<b>5,7</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**C.2 - E' mai stato sottoposto ad una delle seguenti tipologie contrattuali nella sua carriera lavorativa?**

(Percentuale di intervistati che ha risposto SI)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI						
		Tempo determinato	Tempo indeterminato	Collaborazione coordinata e continuativa	Lavoro a progetto	Collaborazione occasionale	Tirocinio, stage, borsa di studio	Altro
Sesso	Maschi	77,5	100,0	9,1	7,6	24,2	22,7	30,0
	Femmine	93,1	68,2	33,3	27,1	37,2	58,3	14,3
Classi di età quinquennali	20-24 anni	91,7	50,0	16,7	33,3	37,5	58,3	20,0
	25-29 anni	93,9	77,6	23,9	22,9	28,3	46,7	19,4
	30-34 anni	80,7	94,4	29,6	13,0	37,5	40,0	25,0
	35-39 anni	68,4	94,7	11,8	5,9	5,9	35,3	33,3
Stato civile	Celibe/nubile	86,4	73,0	23,3	25,6	35,2	53,5	22,9
	Coniugato/coniugata	86,4	94,5	18,9	7,4	24,5	28,3	21,6
Comune di nascita	Modena e provincia	86,3	72,8	29,5	24,1	30,0	48,7	28,6
	Centro-Nord	76,9	84,6	23,1	15,4	53,8	92,3	0,0
	Sud e Isole	83,3	91,3	15,9	11,4	25,6	22,7	21,9
	Estero	88,9	100,0	14,3	25,0	25,0	14,3	28,6
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	84,9	80,6	23,7	18,7	32,6	43,9	25,6
	Doppia cittadinanza	85,7	100,0	16,7	28,6	0,0	16,7	16,7
	Nessuna delle due	100,0	100,0	0,0	0,0	66,7	33,3	0,0
Titolo di studio	Nessun titolo	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Scuola dell'obbligo	71,4	88,9	15,4	11,5	26,9	19,2	15,8
	Scuola superiore	87,1	89,2	21,3	14,6	30,8	39,3	27,6
	Laurea e Post-Laurea	90,9	58,1	32,3	34,4	41,9	74,2	21,4
Nucleo abitativo	Da solo	83,3	100,0	16,7	16,7	50,0	83,3	50,0
	Amici e/o colleghi	100,0	66,7	0,0	0,0	50,0	33,3	0,0
	Moglie e figli	84,8	91,9	20,0	8,2	30,0	28,3	19,5
	Altri parenti	90,7	68,5	32,1	34,0	31,5	52,8	28,6
	Altro	78,3	83,3	13,6	18,2	30,4	54,5	26,7
Condizione lavorativa	Lavoratore	84,6	88,6	22,2	16,9	31,4	38,5	26,2
	Studente lavoratore	92,9	14,3	21,4	35,7	35,7	85,7	0,0
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	100,0	30,6	36,1	45,9	45,9	69,4	15,8
	Dipendente a tempo indeterminato	81,2	98,3	17,9	9,0	26,8	34,2	24,7
	Altra forma contrattuale	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Settore - sesso	Industria maschi	75,7	98,6	9,2	7,7	23,1	21,5	31,4
	Industria femmine	90,6	87,5	16,1	6,3	18,8	28,1	11,1
	Altri servizi	94,7	58,2	41,8	38,2	48,2	75,9	16,7
	<b>Totale</b>	<b>85,5</b>	<b>82,1</b>	<b>22,5</b>	<b>18,4</b>	<b>31,4</b>	<b>42,4</b>	<b>23,7</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**C.3 - Nel caso in cui il suo attuale contratto non sia a tempo indeterminato pensa che:**

(Composizione percentuale di riga)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI					
		Verrà rinnovato con lo stesso contratto	Verrà rinnovato con un contratto migliore	Non sarà rinnovato	Non sa	Casi mancanti	Totale
Sesso	Maschi	0,0%	1,4%	2,7%	6,8%	89,0%	100,0%
	Femmine	14,9%	5,7%	4,6%	11,5%	63,2%	100,0%
Classi di età quinquennali	20-24 anni	20,8%	8,3%	4,2%	12,5%	54,2%	100,0%
	25-29 anni	12,0%	4,0%	8,0%	14,0%	62,0%	100,0%
	30-34 anni	3,4%	1,7%	1,7%	5,2%	87,9%	100,0%
	35-39 anni	0,0%	5,3%	0,0%	10,5%	84,2%	100,0%
Stato civile	Celibe/nubile	11,2%	4,5%	5,6%	13,5%	65,2%	100,0%
	Coniugato/coniugata	5,0%	3,3%	1,7%	1,7%	88,3%	100,0%
Comune di nascita	Modena e provincia	12,2%	2,4%	4,9%	13,4%	67,1%	100,0%
	Centro-Nord	0,0%	7,7%	0,0%	7,7%	84,6%	100,0%
	Sud e Isole	4,2%	4,2%	2,1%	8,3%	81,3%	100,0%
	Esteri	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	66,7%	100,0%
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	8,8%	3,4%	3,4%	10,8%	73,6%	100,0%
	Doppia cittadinanza	0,0%	14,3%	14,3%	0,0%	71,4%	100,0%
	Nessuna delle due	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Titolo di studio	Nessun titolo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
	Scuola dell'obbligo	6,9%	0,0%	3,4%	6,9%	82,8%	100,0%
	Scuola superiore	5,3%	3,2%	0,0%	10,6%	80,9%	100,0%
	Laurea e Post-Laurea	18,2%	9,1%	12,1%	12,1%	48,5%	100,0%
Nucleo abitativo	Da solo	16,7%	16,7%	0,0%	16,7%	50,0%	100,0%
	Amici e/o colleghi	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	66,7%	100,0%
	Moglie e figli	4,5%	3,0%	1,5%	4,5%	86,6%	100,0%
	Altri parenti	14,8%	3,7%	9,3%	13,0%	59,3%	100,0%
	Altro	4,2%	4,2%	0,0%	12,5%	79,2%	100,0%
Condizione lavorativa	Lavoratore	4,1%	2,8%	2,1%	10,3%	80,7%	100,0%
	Studente lavoratore	50,0%	14,3%	14,3%	7,1%	14,3%	100,0%
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	34,2%	10,5%	15,8%	34,2%	5,3%	100,0%
	Dipendente a tempo indeterminato	0,0%	1,7%	0,0%	0,8%	97,5%	100,0%
	Altra forma contrattuale	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Settore - sesso	Industria maschi	0,0%	1,4%	2,8%	5,6%	90,3%	100,0%
	Industria femmine	0,0%	0,0%	3,1%	6,3%	90,6%	100,0%
	Altri servizi	22,8%	8,8%	5,3%	17,5%	45,6%	100,0%
	<b>Totale</b>	<b>8,1%</b>	<b>3,7%</b>	<b>3,7%</b>	<b>9,9%</b>	<b>74,5%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**C.4-5-6-7 - Ha mai attraversato periodi di cassa integrazione**

(Percentuale di intervistati che ha risposto SI)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI			
		Cassa integrazione	Mobilità	Disoccupazione	Durata media della disoccupazione (in mesi)
Sesso	Maschi	83,7	6,1	48,0	7,3
	Femmine	36,6	2,8	57,1	5,7
Classi di età quinquennali	20-24 anni	40,0	0,0	25,0	3,0
	25-29 anni	45,5	2,3	63,6	6,6
	30-34 anni	61,5	7,7	55,0	6,3
	35-39 anni	81,8	9,1	70,0	5,4
Stato civile	Celibe/nubile	42,3	2,8	51,4	5,3
	Coniugato/coniugata	73,8	7,1	57,1	7,9
Comune di nascita	Modena e provincia	47,5	1,7	51,7	4,3
	Centro-Nord	22,2	11,1	44,4	3,8
	Sud e Isole	65,7	8,6	58,8	6,8
	Esteri	77,8	0,0	66,7	14,5
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	54,1	4,6	53,2	6,2
	Doppia cittadinanza	85,7	0,0	57,1	9,5
	Nessuna delle due	33,3	0,0	33,3	3,0
Titolo di studio	Nessun titolo	0,0	0,0	100,0	8,0
	Scuola dell'obbligo	72,7	4,5	45,5	11,4
	Scuola superiore	63,2	5,9	50,7	5,6
	Laurea e Post-Laurea	25,0	0,0	66,7	4,9
Nucleo abitativo	Da solo	25,0	0,0	50,0	6,0
	Amici e/o colleghi	16,7	0,0	50,0	3,7
	Moglie e figli	72,3	8,5	57,4	7,5
	Altri parenti	48,9	2,2	51,1	4,5
	Altro	47,1	0,0	47,1	7,7
Condizione lavorativa	Lavoratore	61,7	4,7	51,4	6,7
	Studente lavoratore	7,7	0,0	69,2	3,6
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	22,2	0,0	67,6	5,8
	Dipendente a tempo indeterminato	70,7	6,1	45,7	6,8
	Altra forma contrattuale	100,0	0,0	0,0	n.d.
Settore - sesso	Industria maschi	85,7	6,1	44,9	7,5
	Industria femmine	92,6	3,7	44,4	5,9
	Altri servizi	2,2	2,2	66,7	5,6
	<b>Totale</b>	<b>56,2</b>	<b>4,1</b>	<b>52,9</b>	<b>6,3</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**C.8 - Nell'ipotesi di ricerca di un altro lavoro quanta importanza darebbe a:**

(Valutazione media in una scala da 1 poco a 10 molto)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI					
		Migliore retribuzione	Orari meglio conciliabili con la mia vita privata	Stabilità (tempo indeterminato)	Maggiore tutela	Attinenza con la formazione ricevuta	Possibilità di crescita professionale
Sesso	Maschi	9,0	6,6	9,4	9,9	9,0	8,8
	Femmine	8,5	7,8	9,5	8,7	8,3	8,8
Classi di età quinquennali	20-24 anni	8,8	7,2	9,8	8,9	7,7	9,0
	25-29 anni	8,6	7,0	9,5	10,1	9,9	8,6
	30-34 anni	8,7	7,5	9,3	8,9	8,2	8,8
	35-39 anni	9,2	6,8	9,4	9,0	8,3	9,0
Stato civile	Celibe/nubile	8,8	7,1	9,5	9,5	8,9	8,6
	Coniugato/coniugata	8,8	7,4	9,4	8,9	8,4	9,2
Comune di nascita	Modena e provincia	8,8	7,5	9,4	9,6	8,8	8,5
	Centro-Nord	8,7	7,4	9,6	9,1	8,5	8,3
	Sud e Isole	8,7	7,0	9,6	8,7	8,4	9,3
	Esteri	8,0	6,9	9,4	9,1	8,0	9,1
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	8,8	7,4	9,5	9,3	8,6	8,8
	Doppia cittadinanza	8,5	5,5	7,8	9,3	8,2	9,3
	Nessuna delle due	8,3	7,3	9,7	7,3	7,0	7,0
Titolo di studio	Nessun titolo	8,0	8,0	8,0	8,0	7,0	7,0
	Scuola dell'obbligo	8,9	6,5	9,1	8,7	7,7	9,1
	Scuola superiore	8,8	7,3	9,5	9,6	8,9	8,6
	Laurea e Post-Laurea	8,5	8,0	9,6	8,7	8,8	9,0
Nucleo abitativo	Da solo	8,3	7,3	9,5	8,2	7,5	7,3
	Amici e/o colleghi	9,3	8,3	9,7	9,5	8,7	9,2
	Moglie e figli	8,8	7,4	9,4	8,7	8,1	9,1
	Altri parenti	8,7	6,9	9,5	8,5	7,9	8,7
	Altro	8,8	7,3	9,5	12,5	11,9	8,4
Condizione lavorativa	Lavoratore	8,8	7,2	9,4	9,4	8,6	8,7
	Studente lavoratore	8,3	7,4	9,6	8,2	9,1	9,2
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	8,5	7,5	9,6	8,6	8,6	9,0
	Dipendente a tempo indeterminato	8,8	7,2	9,4	9,5	8,7	8,8
	Altra forma contrattuale	8,0	7,0	10,0	8,0	6,0	10,0
Settore - sesso	Industria maschi	9,0	6,5	9,4	9,9	9,0	8,8
	Industria femmine	8,7	8,0	9,4	8,4	7,3	8,6
	Altri servizi	8,5	7,8	9,6	8,9	8,9	8,9
	<b>Totale</b>	<b>8,8</b>	<b>7,3</b>	<b>9,5</b>	<b>9,3</b>	<b>8,6</b>	<b>8,8</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

## C.9 - A suo parere il lavoro:

(Percentuale di intervistati che ha risposto SI)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI							
		E' uno strumento per realizzare i propri ideali	E' uno strumento per ottenere mezzi di sostentamento e garantire al nucleo familiare un futuro migliore	E' uno strumento per realizzare la propria personalità	E' un mezzo per ottenere un ruolo di rilievo nella società	E' un modo per porci al servizio della società	E' un ostacolo per la realizzazione del progetto di vita	Impedisce di dedicare tempo agli affetti	Impedisce di dedicare tempo alle attività ricreative e culturali
Sesso	Maschi	54,5	100,0	53,7	37,3	50,0	15,2	25,8	22,7
	Femmine	68,6	95,4	79,8	43,0	68,2	11,8	23,5	18,8
Classi di età quinquennali	20-24 anni	68,2	95,8	69,6	33,3	56,5	17,4	26,1	26,1
	25-29 anni	63,8	95,9	70,8	52,1	62,5	27,1	29,2	20,8
	30-34 anni	68,4	98,2	74,5	39,3	61,8	1,8	21,8	20,0
	35-39 anni	47,1	100,0	52,9	23,5	58,8	11,8	23,5	23,5
Stato civile	Celibe/nubile	60,0	96,6	70,6	40,7	62,4	15,3	27,1	22,4
	Coniugato/coniugata	69,6	98,3	67,3	41,1	58,2	9,1	20,0	16,4
Comune di nascita	Modena e provincia	57,7	96,2	69,2	39,2	57,7	16,7	26,9	23,1
	Centro-Nord	92,3	100,0	84,6	38,5	84,6	0,0	0,0	15,4
	Sud e Isole	65,2	97,9	69,6	42,6	60,9	13,0	30,4	21,7
	Esteri	50,0	100,0	42,9	42,9	28,6	14,3	14,3	14,3
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	63,1	97,2	70,0	40,1	61,4	12,9	25,7	20,7
	Doppia cittadinanza	33,3	100,0	33,3	33,3	16,7	16,7	16,7	16,7
	Nessuna delle due	66,7	100,0	33,3	66,7	33,3	33,3	33,3	33,3
Titolo di studio	Nessun titolo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0
	Scuola dell'obbligo	52,0	92,3	69,6	41,7	54,5	22,7	36,4	27,3
	Scuola superiore	62,6	97,8	64,1	36,6	57,0	9,7	23,7	20,4
	Laurea e Post-Laurea	71,9	100,0	81,3	50,0	68,8	15,6	21,9	18,8
Nucleo abitativo	Da solo	83,3	100,0	66,7	33,3	66,7	50,0	33,3	16,7
	Amici e/o colleghi	50,0	100,0	50,0	33,3	66,7	16,7	66,7	50,0
	Moglie e figli	66,7	96,9	65,6	41,3	58,1	11,3	21,0	17,7
	Altri parenti	60,4	100,0	75,5	43,4	59,6	13,5	23,1	23,1
	Altro	66,7	95,5	68,2	45,5	63,6	9,1	27,3	18,2
Condizione lavorativa	Lavoratore	62,8	97,2	66,2	39,9	58,1	12,5	25,7	20,6
	Studente lavoratore	71,4	100,0	100,0	50,0	78,6	14,3	14,3	21,4
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	64,9	97,4	80,6	50,0	58,3	22,2	22,2	19,4
	Dipendente a tempo indeterminato	61,6	97,4	65,2	38,6	61,6	9,8	25,0	20,5
	Altra forma contrattuale	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0
Settore - sesso	Industria maschi	53,8	100,0	54,5	37,9	49,2	13,8	27,7	24,6
	Industria femmine	48,4	90,6	66,7	40,6	48,4	16,1	38,7	29,0
	Altri servizi	80,7	98,2	85,7	44,6	78,6	10,7	14,3	12,5
	<b>Totale</b>	<b>62,7</b>	<b>97,5</b>	<b>68,4</b>	<b>40,9</b>	<b>59,9</b>	<b>13,2</b>	<b>25,0</b>	<b>21,1</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**C.10 - Nella sua esperienza lavorativa ha mai dovuto affrontare le seguenti difficoltà?**

(Percentuale di intervistati che ha risposto SI)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI				
		Conflittualità con i colleghi	Conflittualità con i superiori	Discriminazioni di genere	Discriminazioni etnico-religiose	Discriminazioni di altro tipo
Sesso	Maschi	78,0	64,3	41,0	21,8	31,4
	Femmine	72,4	43,7	24,1	6,9	25,2
Classi di età quinquennali	20-24 anni	66,6	41,6	20,8	4,1	29,1
	25-29 anni	76,0	58,0	32,0	13,9	23,9
	30-34 anni	82,7	55,1	36,2	15,5	36,1
	35-39 anni	68,4	52,6	31,5	20,9	20,9
Stato civile	Celibe/nubile	75,2	51,6	28,0	10,0	28,0
	Coniugato/coniugata	80,0	55,0	41,6	21,6	29,9
Comune di nascita	Modena e provincia	71,9	51,2	19,5	7,3	21,9
	Centro-Nord	84,6	46,2	38,5	0,0	30,8
	Sud e Isole	77,1	60,4	45,8	22,8	35,3
	Estero	88,8	66,6	44,3	44,2	33,1
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	74,3	54,0	29,7	12,1	27,6
	Doppia cittadinanza	99,9	57,0	71,3	56,9	56,9
	Nessuna delle due	100,0	33,3	33,3	0,0	0,0
Titolo di studio	Nessun titolo	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0
	Scuola dell'obbligo	79,2	65,4	58,5	30,9	51,6
	Scuola superiore	78,7	54,2	28,7	9,5	24,4
	Laurea e Post-Laurea	66,7	45,4	18,2	12,0	21,1
Nucleo abitativo	Da solo	83,3	83,2	50,0	16,5	49,8
	Amici e/o colleghi	100,0	66,7	50,0	33,2	49,8
	Moglie e figli	80,6	56,7	43,3	19,3	28,3
	Altri parenti	64,8	46,3	18,5	7,4	18,4
	Altro	79,2	45,8	25,0	8,3	37,4
Condizione lavorativa	Lavoratore	76,5	53,8	33,1	14,4	28,9
	Studente lavoratore	64,3	50,0	21,4	7,1	21,4
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	63,2	47,4	21,1	10,5	26,2
	Dipendente a tempo indeterminato	79,0	55,4	36,1	15,1	28,5
	Altra forma contrattuale	100,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Settore - sesso	Industria maschi	77,7	63,8	41,6	22,1	29,1
	Industria femmine	84,4	68,7	43,8	12,4	43,7
	Altri servizi	66,7	31,6	12,3	3,5	17,5
	<b>Totale</b>	<b>75,1</b>	<b>53,4</b>	<b>31,6</b>	<b>13,6</b>	<b>27,9</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**C.11 - Quando vivete un problema nel contesto lavorativo , in genere, come lo affrontate?**

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI				
		Ne parlo con i colleghi	Ne parlo con i superiori	Mi rivolgo al sindacato	Lo affronto da solo	Totale
Sesso	Maschi	31,9%	40,6%	10,1%	17,4%	100,0%
	Femmine	52,9%	26,4%	4,6%	16,1%	100,0%
Classi di età quinquennali	20-24 anni	52,2%	21,7%	4,3%	21,7%	100,0%
	25-29 anni	40,8%	40,8%	2,0%	16,3%	100,0%
	30-34 anni	41,1%	28,6%	12,5%	17,9%	100,0%
	35-39 anni	47,4%	31,6%	5,3%	15,8%	100,0%
Stato civile	Celibe/nubile	41,9%	34,9%	4,7%	18,6%	100,0%
	Coniugato/coniugata	47,5%	28,8%	11,9%	11,9%	100,0%
Comune di nascita	Modena e provincia	46,8%	31,6%	5,1%	16,5%	100,0%
	Centro-Nord	61,5%	30,8%	0,0%	7,7%	100,0%
	Sud e Isole	43,8%	25,0%	12,5%	18,8%	100,0%
	Esteri	25,0%	62,5%	0,0%	12,5%	100,0%
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	45,5%	31,0%	6,9%	16,6%	100,0%
	Doppia cittadinanza	16,7%	66,7%	0,0%	16,7%	100,0%
	Nessuna delle due	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
Titolo di studio	Nessun titolo	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Scuola dell'obbligo	37,0%	37,0%	3,7%	22,2%	100,0%
	Scuola superiore	44,6%	31,5%	7,6%	16,3%	100,0%
	Laurea e Post-Laurea	48,5%	33,3%	6,1%	12,1%	100,0%
Nucleo abitativo	Da solo	33,3%	50,0%	16,7%	0,0%	100,0%
	Amici e/o colleghi	0,0%	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
	Moglie e figli	43,9%	31,8%	12,1%	12,1%	100,0%
	Altri parenti	48,1%	28,8%	3,8%	19,2%	100,0%
	Altro	52,2%	30,4%	0,0%	17,4%	100,0%
Condizione lavorativa	Lavoratore	44,0%	33,3%	7,8%	14,9%	100,0%
	Studente lavoratore	42,9%	21,4%	0,0%	35,7%	100,0%
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	63,2%	15,8%	0,0%	21,1%	100,0%
	Dipendente a tempo indeterminato	36,5%	38,3%	9,6%	15,7%	100,0%
	Altra forma contrattuale	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Settore - sesso	Industria maschi	30,9%	41,2%	10,3%	17,6%	100,0%
	Industria femmine	31,3%	40,6%	6,3%	21,9%	100,0%
	Altri servizi	66,7%	17,5%	3,5%	12,3%	100,0%
	<b>Totale</b>	<b>43,9%</b>	<b>32,5%</b>	<b>7,0%</b>	<b>16,6%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**C.12 - In seguito alle trasformazioni del mondo del lavoro (flessibilità, nuove tipologie contrattuali, nuove tecnologie, ecc...), com'è cambiata la possibilità di: nuove tecnologie, ecc...):**

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI									
		Trovare lavoro	Scegliere fra lavori diversi	Conciliare lavoro e famiglia	Conciliare lavoro e studio	Costruire una vita lavorativa autonoma	Costruire una vita lavorativa stabile	Crescita professionale	Ottenere il riconoscimento dei propri meriti	Crescita formativa	Solidarietà fra i lavoratori
Sesso	Maschi	1,4	1,6	1,5	1,6	1,4	1,4	1,5	1,6	1,7	1,6
	Femmine	1,5	1,7	1,7	1,8	1,4	1,3	1,6	1,6	2,0	1,8
Classi di età quinquennali	20-24 anni	1,2	1,7	1,5	1,6	1,4	1,3	1,6	1,7	2,0	1,8
	25-29 anni	1,5	1,6	1,6	1,8	1,4	1,3	1,6	1,6	2,0	1,8
	30-34 anni	1,5	1,7	1,7	1,7	1,3	1,3	1,6	1,5	1,8	1,7
	35-39 anni	1,4	1,5	1,6	1,9	1,5	1,4	1,6	1,5	1,5	1,6
Stato civile	Celibe/nubile	1,5	1,7	1,6	1,8	1,4	1,3	1,6	1,6	1,9	1,7
	Coniugato/coniugata	1,4	1,5	1,6	1,6	1,4	1,3	1,5	1,5	1,7	1,7
Comune di nascita	Modena e provincia	1,5	1,8	1,6	1,8	1,4	1,4	1,6	1,6	1,9	1,8
	Centro-Nord	1,3	1,6	1,5	1,9	1,3	1,2	1,5	1,4	1,9	1,8
	Sud e Isole	1,5	1,6	1,7	1,6	1,4	1,3	1,5	1,6	1,8	1,6
	Esteri	1,3	1,0	1,8	1,4	1,3	1,3	1,6	1,3	1,4	1,6
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	1,5	1,7	1,6	1,7	1,4	1,3	1,6	1,6	1,9	1,7
	Doppia cittadinanza	1,0	1,2	1,8	1,7	1,4	1,3	1,5	1,3	1,3	1,7
	Nessuna delle due	1,3	1,3	1,3	1,0	1,3	1,7	1,7	1,3	1,7	1,3
Titolo di studio	Nessun titolo	2,0	2,0	2,0	1,0	2,0	2,0	1,0	1,0	2,0	1,0
	Scuola dell'obbligo	1,5	1,5	1,7	1,6	1,4	1,6	1,5	1,6	1,8	1,5
	Scuola superiore	1,3	1,6	1,6	1,6	1,3	1,3	1,5	1,5	1,8	1,7
	Laurea e Post-Laurea	1,8	2,0	1,8	2,0	1,5	1,2	1,7	1,5	2,1	1,9
Nucleo abitativo	Da solo	1,8	2,2	1,0	1,7	1,3	1,2	2,0	1,7	2,2	1,5
	Amici e/o colleghi	1,3	1,3	1,5	1,5	1,2	1,0	1,0	1,0	1,3	1,3
	Moglie e figli	1,4	1,6	1,6	1,6	1,4	1,3	1,5	1,4	1,7	1,6
	Altri parenti	1,4	1,7	1,7	1,8	1,4	1,4	1,7	1,7	2,0	1,9
	Altro	1,6	1,6	1,7	1,9	1,5	1,3	1,7	1,7	2,0	1,7
Condizione lavorativa	Lavoratore	1,4	1,7	1,6	1,7	1,4	1,3	1,6	1,5	1,8	1,7
	Studente lavoratore	1,4	1,7	1,6	1,9	1,5	1,2	1,6	1,6	2,1	1,9
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	1,3	1,6	1,6	1,7	1,4	1,2	1,6	1,6	2,0	2,0
	Dipendente a tempo indeterminato	1,5	1,7	1,6	1,7	1,4	1,3	1,6	1,5	1,8	1,6
	Altra forma contrattuale	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0	2,0
Settore - sesso	Industria maschi	1,4	1,6	1,5	1,6	1,4	1,4	1,5	1,5	1,6	1,6
	Industria femmine	1,5	1,7	1,8	1,8	1,4	1,3	1,6	1,5	1,8	1,4
	Altri servizi	1,5	1,7	1,6	1,8	1,4	1,3	1,7	1,6	2,2	2,0
	<b>Totale</b>	<b>1,4</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,7</b>	<b>1,4</b>	<b>1,3</b>	<b>1,6</b>	<b>1,6</b>	<b>1,9</b>	<b>1,7</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**C.13 - Nell'ambito lavorativo ha partecipato a corsi di formazione negli ultimi 2 anni?**

(Composizione percentuale di riga)

VARIABILE	CATEGORIE			
		Si	No	Totale
Sesso	Maschi	46,4%	53,6%	100,0%
	Femmine	71,8%	28,2%	100,0%
Classi di età quinquennali	20-24 anni	65,2%	34,8%	100,0%
	25-29 anni	70,0%	30,0%	100,0%
	30-34 anni	57,4%	42,6%	100,0%
	35-39 anni	33,3%	66,7%	100,0%
Stato civile	Celibe/nubile	62,1%	37,9%	100,0%
	Coniugato/coniugata	54,4%	45,6%	100,0%
Comune di nascita	Modena e provincia	60,0%	40,0%	100,0%
	Centro-Nord	92,3%	7,7%	100,0%
	Sud e Isole	50,0%	50,0%	100,0%
	Estero	71,4%	28,6%	100,0%
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	59,3%	40,7%	100,0%
	Doppia cittadinanza	60,0%	40,0%	100,0%
	Nessuna delle due	100,0%	0,0%	100,0%
Titolo di studio	Nessun titolo	0,0%	100,0%	100,0%
	Scuola dell'obbligo	44,0%	56,0%	100,0%
	Scuola superiore	60,2%	39,8%	100,0%
	Laurea e Post-Laurea	72,7%	27,3%	100,0%
Nucleo abitativo	Da solo	83,3%	16,7%	100,0%
	Amici e/o colleghi	83,3%	16,7%	100,0%
	Moglie e figli	51,6%	48,4%	100,0%
	Altri parenti	56,9%	43,1%	100,0%
	Altro	79,2%	20,8%	100,0%
Condizione lavorativa	Lavoratore	61,2%	38,8%	100,0%
	Studente lavoratore	50,0%	50,0%	100,0%
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	54,1%	45,9%	100,0%
	Dipendente a tempo indeterminato	62,3%	37,7%	100,0%
	Altra forma contrattuale	0,0%	100,0%	100,0%
Settore - sesso	Industria maschi	45,6%	54,4%	100,0%
	Industria femmine	61,3%	38,7%	100,0%
	Altri servizi	76,8%	23,2%	100,0%
	<b>Totale</b>	<b>60,0%</b>	<b>40,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**C.14 - Ritieni che la formazione ricevuta sul lavoro sia:**

(Composizione percentuale di riga)

VARIABILE	CATEGORIE	VALUTAZIONE				
		Adeguita	Inferiore a quella che sarebbe necessaria	Inutile per il lavoro che svolgo	Casi mancanti	Totale
Sesso	Maschi	37,0%	52,1%	2,7%	8,2%	100,0%
	Femmine	57,5%	31,0%	3,4%	8,0%	100,0%
Classi di età quinquennali	20-24 anni	58,3%	37,5%	0,0%	4,2%	100,0%
	25-29 anni	60,0%	28,0%	2,0%	10,0%	100,0%
	30-34 anni	43,1%	44,8%	3,4%	8,6%	100,0%
	35-39 anni	26,3%	63,2%	5,3%	5,3%	100,0%
Stato civile	Celibe/nubile	51,7%	39,3%	2,2%	6,7%	100,0%
	Coniugato/coniugata	46,7%	40,0%	3,3%	10,0%	100,0%
Comune di nascita	Modena e provincia	53,7%	34,1%	1,2%	11,0%	100,0%
	Centro-Nord	53,8%	46,2%	0,0%	0,0%	100,0%
	Sud e Isole	43,8%	47,9%	4,2%	4,2%	100,0%
	Esteri	33,3%	33,3%	11,1%	22,2%	100,0%
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	48,6%	40,5%	3,4%	7,4%	100,0%
	Doppia cittadinanza	14,3%	57,1%	0,0%	28,6%	100,0%
	Nessuna delle due	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Titolo di studio	Nessun titolo	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Scuola dell'obbligo	41,4%	37,9%	6,9%	13,8%	100,0%
	Scuola superiore	45,7%	46,8%	3,2%	4,3%	100,0%
	Laurea e Post-Laurea	60,6%	27,3%	0,0%	12,1%	100,0%
Nucleo abitativo	Da solo	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
	Amici e/o colleghi	16,7%	83,3%	0,0%	0,0%	100,0%
	Moglie e figli	44,8%	41,8%	4,5%	9,0%	100,0%
	Altri parenti	57,4%	33,3%	0,0%	9,3%	100,0%
	Altro	41,7%	50,0%	4,2%	4,2%	100,0%
Condizione lavorativa	Lavoratore	48,3%	41,4%	3,4%	6,9%	100,0%
	Studente lavoratore	42,9%	42,9%	0,0%	14,3%	100,0%
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	57,9%	28,9%	5,3%	7,9%	100,0%
	Dipendente a tempo indeterminato	45,4%	44,5%	2,5%	7,6%	100,0%
	Altra forma contrattuale	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Settore - sesso	Industria maschi	36,1%	52,8%	2,8%	8,3%	100,0%
	Industria femmine	37,5%	50,0%	3,1%	9,4%	100,0%
	Altri servizi	68,4%	21,1%	3,5%	7,0%	100,0%
	<b>Totale</b>	<b>47,8%</b>	<b>41,0%</b>	<b>3,1%</b>	<b>8,1%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**C.15 - Come è cambiata la qualità del suo lavoro negli ultimi due anni?**

(Composizione percentuale di riga)

VARIABILE	CATEGORIE	VALUTAZIONE						Totale
		Molto migliorata	Migliorata	Rimasta uguale	Peggiorata	Molto peggiorata	Casi mancanti	
Sesso	Maschi	9,6%	27,4%	27,4%	20,5%	8,2%	6,8%	100,0%
	Femmine	14,9%	34,5%	27,6%	18,4%	0,0%	4,6%	100,0%
Classi di età quinquennali	20-24 anni	12,5%	37,5%	29,2%	12,5%	0,0%	8,3%	100,0%
	25-29 anni	14,0%	36,0%	32,0%	12,0%	2,0%	4,0%	100,0%
	30-34 anni	12,1%	25,9%	25,9%	22,4%	6,9%	6,9%	100,0%
	35-39 anni	5,3%	26,3%	15,8%	42,1%	5,3%	5,3%	100,0%
Stato civile	Celibe/nubile	12,4%	33,7%	28,1%	18,0%	1,1%	6,7%	100,0%
	Coniugato/coniugata	13,3%	30,0%	26,7%	21,7%	3,3%	5,0%	100,0%
Comune di nascita	Modena e provincia	7,3%	40,2%	24,4%	18,3%	1,2%	8,5%	100,0%
	Centro-Nord	38,5%	23,1%	15,4%	23,1%	0,0%	0,0%	100,0%
	Sud e Isole	10,4%	25,0%	37,5%	14,6%	10,4%	2,1%	100,0%
	Estero	22,2%	11,1%	11,1%	44,4%	0,0%	11,1%	100,0%
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	12,2%	33,1%	28,4%	16,9%	4,1%	5,4%	100,0%
	Doppia cittadinanza	0,0%	0,0%	14,3%	71,4%	0,0%	14,3%	100,0%
	Nessuna delle due	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Titolo di studio	Nessun titolo	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%		100,0%
	Scuola dell'obbligo	13,8%	24,1%	27,6%	13,8%	6,9%	13,8%	100,0%
	Scuola superiore	11,7%	34,0%	21,3%	24,5%	4,3%	4,3%	100,0%
	Laurea e Post-Laurea	12,1%	33,3%	39,4%	12,1%	0,0%	3,0%	100,0%
Nucleo abitativo	Da solo	16,7%	33,3%	16,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
	Amici e/o colleghi	16,7%	33,3%	0,0%	16,7%	33,3%		100,0%
	Moglie e figli	10,4%	31,3%	26,9%	23,9%	3,0%	4,5%	100,0%
	Altri parenti	14,8%	31,5%	29,6%	14,8%	1,9%	7,4%	100,0%
	Altro	12,5%	33,3%	37,5%	8,3%	0,0%	8,3%	100,0%
Condizione lavorativa	Lavoratore	13,1%	32,4%	24,8%	20,0%	4,1%	5,5%	100,0%
	Studente lavoratore	7,1%	21,4%	57,1%	7,1%	0,0%	7,1%	100,0%
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	10,5%	28,9%	42,1%	13,2%	0,0%	5,3%	100,0%
	Dipendente a tempo indeterminato	13,4%	31,1%	22,7%	21,8%	5,0%	5,9%	100,0%
	Altra forma contrattuale	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Settore - sesso	Industria maschi	9,7%	27,8%	26,4%	20,8%	8,3%	6,9%	100,0%
	Industria femmine	9,4%	34,4%	18,8%	34,4%	0,0%	3,1%	100,0%
	Altri servizi	17,5%	35,1%	33,3%	8,8%		5,3%	100,0%
	<b>Totale</b>	<b>12,4%</b>	<b>31,7%</b>	<b>27,3%</b>	<b>19,3%</b>	<b>3,7%</b>	<b>5,6%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**C.16 - Come ritiene di essere remunerato per il suo lavoro?**

(Composizione percentuale di riga)

VARIABILE	CATEGORIE	VALUTAZIONE					Totale
		Sottopagato	In linea con lo stipendio medio della categoria	Ben remunerato	Non so	Casi mancanti	
Sesso	Maschi	45,2%	35,6%	1,4%	12,3%	5,5%	100,0%
	Femmine	33,3%	54,0%	2,3%	9,2%	1,1%	100,0%
Classi di età quinquennali	20-24 anni	25,0%	50,0%	8,3%	12,5%	4,2%	100,0%
	25-29 anni	28,0%	52,0%	2,0%	16,0%	2,0%	100,0%
	30-34 anni	44,8%	46,6%	0,0%	3,4%	5,2%	100,0%
	35-39 anni	57,9%	26,3%	0,0%	15,8%	0,0%	100,0%
Stato civile	Celibe/nubile	32,6%	53,9%	2,2%	7,9%	3,4%	100,0%
	Coniugato/coniugata	48,3%	35,0%	1,7%	11,7%	3,3%	100,0%
Comune di nascita	Modena e provincia	36,6%	46,3%	2,4%	11,0%	3,7%	100,0%
	Centro-Nord	38,5%	61,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Sud e Isole	39,6%	50,0%	0,0%	8,3%	2,1%	100,0%
	Estero	33,3%	22,2%	11,1%	22,2%	11,1%	100,0%
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	38,5%	47,3%	1,4%	10,1%	2,7%	100,0%
	Doppia cittadinanza	57,1%	14,3%	14,3%		14,3%	100,0%
	Nessuna delle due	66,7%	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	100,0%
Titolo di studio	Nessun titolo	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Scuola dell'obbligo	41,4%	34,5%	3,4%	13,8%	6,9%	100,0%
	Scuola superiore	44,7%	42,6%	1,1%	8,5%	3,2%	100,0%
	Laurea e Post-Laurea	24,2%	63,6%	3,0%	9,1%	0,0%	100,0%
Nucleo abitativo	Da solo	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Amici e/o colleghi	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	Moglie e figli	46,3%	37,3%	3,0%	10,4%	3,0%	100,0%
	Altri parenti	22,2%	57,4%	1,9%	13,0%	5,6%	100,0%
	Altro	50,0%	41,7%	0,0%	8,3%	0,0%	100,0%
Condizione lavorativa	Lavoratore	42,1%	41,4%	1,4%	11,7%	3,4%	100,0%
	Studente lavoratore	14,3%	85,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	15,8%	63,2%	7,9%	10,5%	2,6%	100,0%
	Dipendente a tempo indeterminato	47,1%	38,7%	0,0%	10,9%	3,4%	100,0%
	Altra forma contrattuale	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Settore - sesso	Industria maschi	47,2%	33,3%	1,4%	12,5%	5,6%	100,0%
	Industria femmine	43,8%	43,8%	0,0%	12,5%	0,0%	100,0%
	Altri servizi	26,3%	61,4%	3,5%	7,0%	1,8%	100,0%
	<b>Totale</b>	<b>39,1%</b>	<b>45,3%</b>	<b>1,9%</b>	<b>10,6%</b>	<b>3,1%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**D.1 - Con quale frequenza legge:**

(Valutazione media in una scala da 1 a 10)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI				
		Quotidiani di informazione	Quotidiani sportivi	Periodici di informazione o attualità	Periodici sportivi	Libri
Sesso	Maschi	6,2	5,9	5,7	4,7	5,7
	Femmine	6,5	2,5	6,6	2,3	7,5
Classi di età quinquennali	20-24 anni	5,7	2,7	5,8	2,4	6,6
	25-29 anni	6,3	4,2	6,2	3,4	6,8
	30-34 anni	6,5	3,8	6,4	3,2	6,8
	35-39 anni	7,0	4,7	6,1	3,2	6,7
Stato civile	Celibe/nubile	6,5	4,0	6,2	3,5	6,9
	Coniugato/coniugata	6,1	3,9	6,0	2,9	6,5
Comune di nascita	Modena e provincia	6,3	3,8	6,1	3,3	6,7
	Centro-Nord	6,2	2,2	6,9	2,3	8,6
	Sud e Isole	6,4	4,6	6,1	3,5	6,6
	Esteri	6,6	4,6	7,7	1,8	7,4
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	6,3	4,0	6,1	3,4	6,7
	Doppia cittadinanza	7,8	3,6	7,0	1,3	7,7
	Nessuna delle due	6,0	3,0	5,0	1,7	5,7
Titolo di studio	Nessun titolo	1,0	1,0	2,0	1,0	1,0
	Scuola dell'obbligo	6,7	5,4	5,3	4,0	5,4
	Scuola superiore	6,1	4,1	6,0	3,5	6,5
	Laurea e Post-Laurea	7,2	2,8	7,5	2,4	8,3
Nucleo abitativo	Da solo	6,3	3,3	5,2	2,0	7,0
	Amici e/o colleghi	7,8	5,0	7,7	4,0	8,5
	Moglie e figli	6,2	3,9	6,0	3,0	6,4
	Altri parenti	6,5	4,3	6,3	3,8	6,5
	Altro	6,5	3,4	6,5	3,1	7,2
Condizione lavorativa	Lavoratore	6,3	4,2	6,1	3,4	6,5
	Studente lavoratore	6,9	2,1	6,5	2,1	8,5
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	6,9	3,0	7,0	2,5	7,9
	Dipendente a tempo indeterminato	6,3	4,3	6,0	3,5	6,3
	Altra forma contrattuale	1,0	6,0	3,0	5,0	2,0
Settore - sesso	Industria maschi	6,1	5,9	5,6	4,7	5,6
	Industria femmine	5,7	2,4	5,6	2,0	7,1
	Altri servizi	7,0	2,7	7,1	2,5	7,7
	<b>Totale</b>	<b>6,4</b>	<b>4,0</b>	<b>6,2</b>	<b>3,3</b>	<b>6,7</b>

**Fonte:** Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

## D.2 - Reputa di interessarsi attivamente alla politica?

VARIABILE	CATEGORIE	Sì / No / Totale		
		Sì	No	Totale
Sesso	Maschi	21,9%	78,1%	100,0%
	Femmine	12,7%	87,3%	100,0%
Classi di età quinquennali	20-24 anni	30,4%	69,6%	100,0%
	25-29 anni	13,3%	86,7%	100,0%
	30-34 anni	12,5%	87,5%	100,0%
	35-39 anni	16,7%	83,3%	100,0%
Stato civile	Celibe/nubile	19,3%	80,7%	100,0%
	Coniugato/coniugata	12,0%	88,0%	100,0%
Comune di nascita	Modena e provincia	17,3%	82,7%	100,0%
	Centro-Nord	18,2%	81,8%	100,0%
	Sud e Isole	14,3%	85,7%	100,0%
	Esteri	28,6%	71,4%	100,0%
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	16,4%	83,6%	100,0%
	Doppia cittadinanza	20,0%	80,0%	100,0%
	Nessuna delle due	50,0%	50,0%	100,0%
Titolo di studio	Nessun titolo	0,0%	100,0%	100,0%
	Scuola dell'obbligo	19,2%	80,8%	100,0%
	Scuola superiore	16,3%	83,7%	100,0%
	Laurea e Post-Laurea	18,5%	81,5%	100,0%
Nucleo abitativo	Da solo	20,0%	80,0%	100,0%
	Amici e/o colleghi	50,0%	50,0%	100,0%
	Moglie e figli	12,1%	87,9%	100,0%
	Altri parenti	17,6%	82,4%	100,0%
	Altro	22,7%	77,3%	100,0%
Condizione lavorativa	Lavoratore	14,8%	85,2%	100,0%
	Studente lavoratore	35,7%	64,3%	100,0%
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	21,6%	78,4%	100,0%
	Dipendente a tempo indeterminato	14,6%	85,4%	100,0%
	Altra forma contrattuale	0,0%	100,0%	100,0%
Settore - sesso	Industria maschi	20,6%	79,4%	100,0%
	Industria femmine	3,2%	96,8%	100,0%
	Altri servizi	20,0%	80,0%	100,0%
	<b>Totale</b>	<b>16,7%</b>	<b>83,3%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**D.3 - Attraverso quali canali partecipa e/o si informa di politica?**

(Percentuale di intervistati che ha risposto SI)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI				
		Quotidiani	Televisione	Internet	Riunioni dei partiti politici	Comizi elettorali
Sesso	Maschi	44,8	82,1	46,3	3,0	3,0
	Femmine	61,6	88,4	32,6	0,0	0,0
Classi di età quinquennali	20-24 anni	56,5	100,0	30,4	0,0	0,0
	25-29 anni	44,9	87,8	46,9	4,1	2,0
	30-34 anni	61,8	80,0	34,5	0,0	1,8
	35-39 anni	58,8	76,5	41,2	0,0	0,0
Stato civile	Celibe/nubile	53,5	88,4	34,9	0,0	1,2
	Coniugato/coniugata	53,4	79,3	41,4	3,4	1,7
Comune di nascita	Modena e provincia	52,6	88,5	35,9	0,0	0,0
	Centro-Nord	69,2	53,8	69,2	0,0	0,0
	Sud e Isole	59,6	87,2	34,0	2,1	4,3
	Estero	25,0	87,5	37,5	12,5	0,0
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	55,9	85,3	38,5	0,7	1,4
	Doppia cittadinanza	16,7	83,3	33,3	16,7	0,0
	Nessuna delle due	33,3	100,0	66,7	0,0	0,0
Titolo di studio	Nessun titolo	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
	Scuola dell'obbligo	48,1	85,2	25,9	3,7	0,0
	Scuola superiore	52,2	86,7	44,4	0,0	2,2
	Laurea e Post-Laurea	69,7	84,8	33,3	3,0	0,0
Nucleo abitativo	Da solo	50,0	66,7	33,3	0,0	0,0
	Amici e/o colleghi	50,0	100,0	66,7	0,0	16,7
	Moglie e figli	52,3	81,5	40,0	3,1	1,5
	Altri parenti	51,0	88,2	33,3	0,0	0,0
	Altro	69,6	91,3	43,5	0,0	0,0
Condizione lavorativa	Lavoratore	51,4	84,1	36,2	1,4	1,4
	Studente lavoratore	85,7	100,0	57,1	0,0	0,0
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	55,3	94,7	39,5	2,6	0,0
	Dipendente a tempo indeterminato	55,4	83,0	39,3	0,9	1,8
	Altra forma contrattuale	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0
Settore - sesso	Industria maschi	45,5	83,3	45,5	3,0	3,0
	Industria femmine	40,6	93,8	25,0	0,0	0,0
	Altri servizi	71,4	83,9	37,5	0,0	0,0
	<b>Totale</b>	<b>53,9</b>	<b>85,7</b>	<b>38,3</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

## D.4 - Va a votare:

(Percentuale di intervistati che ha risposto SI)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI				
		Se in lista c'è qualcuno che mi interessa	In occasione delle elezioni amministrative	In occasione delle elezioni politiche	In occasione delle elezioni europee	In occasione del referendum
Sesso	Maschi	47,5	81,0	92,2	84,4	79,4
	Femmine	47,9	89,6	92,6	82,5	92,3
Classi di età quinquennali	20-24 anni	40,9	81,0	86,4	71,4	76,2
	25-29 anni	50,0	86,4	93,5	82,6	91,1
	30-34 anni	49,0	92,3	96,2	90,6	88,5
	35-39 anni	35,7	81,3	88,2	87,5	87,5
Stato civile	Celibe/nubile	44,2	89,9	93,8	81,5	88,8
	Coniugato/coniugata	53,1	78,8	90,9	85,2	82,7
Comune di nascita	Modena e provincia	47,8	88,0	94,7	86,5	89,2
	Centro-Nord	58,3	91,7	100,0	92,3	100,0
	Sud e Isole	41,5	90,5	93,2	82,2	81,8
	Estero	50,0	20,0	40,0	50,0	60,0
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	49,2	87,9	94,2	83,8	86,6
	Doppia cittadinanza	0,0	25,0	50,0	50,0	66,7
	Nessuna delle due	33,3	33,3	66,7	66,7	66,7
Titolo di studio	Nessun titolo	0,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Scuola dell'obbligo	37,5	77,3	91,3	73,9	81,8
	Scuola superiore	51,9	84,9	90,9	85,1	83,7
	Laurea e Post-Laurea	44,4	90,0	96,9	84,4	93,5
Nucleo abitativo	Da solo	0,0	80,0	100,0	83,3	83,3
	Amici e/o colleghi	50,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Moglie e figli	48,2	81,4	91,9	85,2	81,4
	Altri parenti	53,3	87,2	91,7	81,3	89,4
	Altro	45,5	91,3	95,5	81,8	86,4
Condizione lavorativa	Lavoratore	48,4	84,3	92,4	82,4	85,2
	Studente lavoratore	36,4	92,9	92,9	85,7	92,9
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	40,6	94,1	97,1	85,3	94,1
	Dipendente a tempo indeterminato	49,5	82,7	90,7	83,3	84,8
	Altra forma contrattuale	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0
Settore - sesso	Industria maschi	45,9	79,0	92,1	84,1	79,0
	Industria femmine	46,2	84,0	89,3	75,0	84,6
	Altri servizi	50,0	92,6	94,5	85,2	94,4
	<b>Totale</b>	<b>47,4</b>	<b>85,1</b>	<b>92,5</b>	<b>82,8</b>	<b>85,9</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

D.5 - Ha mai partecipato ad iniziative relative a:

(Percentuale di intervistati che ha risposto SI)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI								
		Associazioni culturali	Associazioni ambientaliste	Associazioni ricreative	Associazioni sportive	Associazioni di volontariato	Associazioni religiose	Sindacati	Partiti politici	Comitati di quartiere
Sesso	Maschi	32,4	11,9	33,3	75,0	48,5	23,9	27,7	10,4	10,4
	Femmine	54,1	20,0	54,8	47,7	54,8	35,7	18,1	9,5	9,5
Classi di età quinquennali	20-24 anni	43,5	21,7	60,9	60,9	54,5	40,9	13,6	4,5	13,6
	25-29 anni	46,9	14,6	44,7	61,2	55,1	29,2	18,8	12,2	6,1
	30-34 anni	49,1	16,4	43,6	55,4	49,1	28,6	27,3	10,9	9,1
	35-39 anni	38,9	16,7	41,2	66,7	61,1	35,3	33,3	5,9	17,6
Stato civile	Celibe/nubile	46,5	15,1	55,3	61,6	48,2	21,2	21,2	14,1	9,4
	Coniugato/coniugata	43,1	17,5	35,7	57,6	56,1	39,3	27,3	5,3	8,8
Comune di nascita	Modena e provincia	36,8	13,2	42,7	61,8	55,3	30,3	17,6	9,3	12,0
	Centro-Nord	84,6	38,5	84,6	61,5	61,5	30,8	38,5	23,1	0,0
	Sud e Isole	45,8	16,7	44,7	54,2	51,1	36,2	23,9	8,5	6,4
	Estero	62,5	0,0	14,3	77,8	37,5	14,3	42,9	12,5	12,5
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	41,8	16,3	46,0	59,9	52,9	30,7	21,2	9,4	9,4
	Doppia cittadinanza	71,4	0,0	16,7	71,4	42,9	0,0	50,0	14,3	14,3
	Nessuna delle due	66,7	33,3	33,3	66,7	0,0	100,0	33,3	33,3	0,0
Titolo di studio	Nessun titolo	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Scuola dell'obbligo	16,0	16,0	37,5	69,2	44,0	37,5	20,8	12,5	8,3
	Scuola superiore	41,3	16,3	40,7	58,7	50,0	24,7	24,4	6,5	7,6
	Laurea e Post-Laurea	75,8	18,8	65,6	57,6	68,8	45,2	19,4	18,8	15,6
Nucleo abitativo	Da solo	100,0	60,0	80,0	100,0	66,7	50,0	0,0	20,0	0,0
	Amici e/o colleghi	50,0	50,0	66,7	50,0	50,0	33,3	33,3	50,0	16,7
	Moglie e figli	41,5	15,6	36,5	60,6	51,6	34,9	27,4	4,7	9,4
	Altri parenti	37,7	5,7	45,3	64,2	50,0	26,9	17,3	9,6	9,6
	Altro	54,5	27,3	57,1	40,9	54,5	18,2	22,7	13,6	13,6
Condizione lavorativa	Lavoratore	41,7	15,9	41,2	60,7	49,6	28,3	23,0	10,1	10,1
	Studente lavoratore	64,3	21,4	85,7	50,0	76,9	53,8	7,7	7,7	7,7
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	50,0	17,1	62,9	54,1	66,7	31,4	17,6	11,4	14,3
	Dipendente a tempo indeterminato	42,6	16,5	39,8	61,7	47,4	29,8	24,1	9,6	8,8
	Altra forma contrattuale	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Settore - sesso	Industria maschi	30,9	11,9	31,8	75,0	46,3	21,2	27,7	10,4	10,4
	Industria femmine	34,4	18,8	34,4	46,9	40,6	37,5	9,7	6,3	6,3
	Altri servizi	66,7	20,4	67,9	49,1	64,8	37,0	22,6	11,3	11,3
	<b>Totale</b>	<b>44,2</b>	<b>16,3</b>	<b>45,0</b>	<b>60,0</b>	<b>51,6</b>	<b>30,3</b>	<b>22,1</b>	<b>9,9</b>	<b>9,9</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**D.6 - Si interessa della vita istituzionale della provincia di Modena?**

(Percentuale di intervistati che ha risposto SI)

VARIABILE	CATEGORIE	LIVELLO DI INTERESSE		
		A livello Provinciale	A livello Comunale	A livello di quartiere
Sesso	Maschi	26,2	46,9	34,3
	Femmine	17,6	41,8	29,3
Classi di età quinquennali	20-24 anni	31,6	52,6	45,0
	25-29 anni	13,0	36,2	22,4
	30-34 anni	22,0	40,7	32,0
	35-39 anni	31,3	66,7	46,7
Stato civile	Celibe/nubile	21,5	43,2	27,2
	Coniugato/coniugata	19,6	44,4	39,6
Comune di nascita	Modena e provincia	23,5	45,8	31,9
	Centro-Nord	23,1	53,8	23,1
	Sud e Isole	10,9	32,6	26,1
	Esteri	66,7	85,7	75,0
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	17,7	41,0	29,3
	Doppia cittadinanza	75,0	80,0	80,0
	Nessuna delle due	66,7	66,7	33,3
Titolo di studio	Nessun titolo	0,0	0,0	100,0
	Scuola dell'obbligo	17,4	36,4	39,1
	Scuola superiore	22,0	47,7	29,4
	Laurea e Post-Laurea	22,6	41,9	31,3
Nucleo abitativo	Da solo	16,7	33,3	0,0
	Amici e/o colleghi	0,0	50,0	0,0
	Moglie e figli	19,3	45,0	42,4
	Altri parenti	26,0	36,7	32,0
	Altro	26,3	60,0	20,0
Condizione lavorativa	Lavoratore	22,8	42,7	32,6
	Studente lavoratore	7,7	53,8	15,4
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	18,2	42,4	27,8
	Dipendente a tempo indeterminato	23,1	45,4	33,7
	Altra forma contrattuale	0,0	0,0	0,0
Settore - sesso	Industria maschi	26,6	47,6	34,8
	Industria femmine	20,8	39,3	21,7
	Altri servizi	15,4	41,5	31,5
	<b>Totale</b>	<b>21,4</b>	<b>43,8</b>	<b>31,5</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

## D.7 - E' iscritto al sindacato?

(Composizione percentuale di riga)

VARIABILE	CATEGORIE			
		Si	No	Totale
Sesso	Maschi	44,1%	55,9%	100,0%
	Femmine	31,4%	68,6%	100,0%
Classi di età quinquennali	20-24 anni	30,4%	69,6%	100,0%
	25-29 anni	37,5%	62,5%	100,0%
	30-34 anni	35,1%	64,9%	100,0%
	35-39 anni	55,6%	44,4%	100,0%
Stato civile	Celibe/nubile	32,6%	67,4%	100,0%
	Coniugato/coniugata	44,8%	55,2%	100,0%
Comune di nascita	Modena e provincia	31,2%	68,8%	100,0%
	Centro-Nord	53,8%	46,2%	100,0%
	Sud e Isole	42,6%	57,4%	100,0%
	Estero	44,4%	55,6%	100,0%
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	36,6%	63,4%	100,0%
	Doppia cittadinanza	42,9%	57,1%	100,0%
	Nessuna delle due	33,3%	66,7%	100,0%
Titolo di studio	Nessun titolo	0,0%	100,0%	100,0%
	Scuola dell'obbligo	50,0%	50,0%	100,0%
	Scuola superiore	38,0%	62,0%	100,0%
	Laurea e Post-Laurea	24,2%	75,8%	100,0%
Nucleo abitativo	Da solo	33,3%	66,7%	100,0%
	Amici e/o colleghi	0,0%	100,0%	100,0%
	Moglie e figli	43,1%	56,9%	100,0%
	Altri parenti	43,4%	56,6%	100,0%
	Altro	18,2%	81,8%	100,0%
Condizione lavorativa	Lavoratore	38,6%	61,4%	100,0%
	Studente lavoratore	14,3%	85,7%	100,0%
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	36,8%	63,2%	100,0%
	Dipendente a tempo indeterminato	37,7%	62,3%	100,0%
	Altra forma contrattuale	0,0%	100,0%	100,0%
Settore - sesso	Industria maschi	44,8%	55,2%	100,0%
	Industria femmine	25,0%	75,0%	100,0%
	Altri servizi	33,9%	66,1%	100,0%
	<b>Totale</b>	<b>36,8%</b>	<b>63,2%</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

## D.8 - Quanto reputa che il sindacato:

(Valutazione media in una scala da 1 poco a 10 molto)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI							
		Difenda gli interessi dei lavoratori	Tuteli i lavoratori (salario, diritti, orari, ecc..)	Tuteli l'occupazione giovanile	Sia attento alle problematiche legate al lavoro atipico	Stipuli dei buoni Contratti Collettivi Nazionali (CCNL)	Stipuli dei buoni Contratti Collettivi Aziendali	Fornisca dei buoni servizi (legali, fiscali, ecc..)	Difenda la salute e la sicurezza dei lavoratori
Sesso	Maschi	5,9	6,2	5,4	5,6	5,6	5,9	6,0	5,9
	Femmine	6,1	6,1	5,4	5,6	5,8	5,6	6,2	6,2
Classi di età quinquennali	20-24 anni	6,8	7,1	5,9	6,1	6,2	6,0	5,9	6,7
	25-29 anni	5,8	6,1	5,4	5,6	5,9	5,9	6,2	6,0
	30-34 anni	6,1	5,9	5,4	5,4	5,5	5,7	6,0	5,8
	35-39 anni	6,2	6,3	5,4	6,1	5,7	6,0	7,1	6,9
Stato civile	Celibe/nubile	6,0	6,2	5,2	5,4	5,4	5,6	5,8	6,0
	Coniugato/coniugata	6,2	6,2	5,8	6,0	6,1	6,0	6,5	6,3
Comune di nascita	Modena e provincia	6,5	6,5	5,7	6,0	5,9	6,0	6,3	6,6
	Centro-Nord	6,2	5,8	5,3	5,3	5,0	5,4	5,9	5,5
	Sud e Isole	5,6	5,8	5,0	5,3	5,6	5,7	6,0	5,7
	Estero	6,6	7,3	6,3	6,1	7,1	6,8	7,0	6,4
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	6,1	6,2	5,5	5,7	5,6	5,7	6,1	6,2
	Doppia cittadinanza	6,0	7,2	5,6	6,1	6,8	6,6	6,7	6,1
	Nessuna delle due	5,3	5,3	5,3	3,5	6,0	6,0	5,0	5,3
Titolo di studio	Nessun titolo	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	8,0	9,0	9,0
	Scuola dell'obbligo	6,6	6,4	5,7	5,8	5,7	5,3	6,2	6,7
	Scuola superiore	6,0	6,2	5,6	5,7	5,7	6,0	6,1	6,1
	Laurea e Post-Laurea	5,6	5,6	4,4	5,2	5,5	5,3	6,0	5,6
Nucleo abitativo	Da solo	5,5	5,5	5,0	4,8	5,0	5,2	4,7	5,2
	Amici e/o colleghi	4,7	4,8	3,5	4,5	4,7	4,7	4,8	4,0
	Moglie e figli	6,1	6,2	5,6	5,9	5,9	5,8	6,4	6,2
	Altri parenti	6,9	6,9	5,9	6,0	6,0	6,2	6,3	6,7
	Altro	4,6	5,0	4,4	4,5	4,6	4,9	5,3	5,1
Condizione lavorativa	Lavoratore	6,0	6,1	5,4	5,6	5,6	5,7	6,1	6,2
	Studente lavoratore	6,4	6,2	5,1	5,5	5,9	5,9	5,9	5,7
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	6,8	6,7	5,6	6,1	6,2	6,2	6,6	6,5
	Dipendente a tempo indeterminato	5,8	5,9	5,3	5,5	5,5	5,6	5,9	6,0
	Altra forma contrattuale	7,0	6,0	5,0	6,0	6,0	6,0	7,0	6,0
Settore - sesso	Industria maschi	5,9	6,2	5,4	5,7	5,6	5,9	6,0	5,9
	Industria femmine	6,0	6,1	5,4	5,7	6,0	5,9	6,0	6,4
	Altri servizi	6,2	6,0	5,4	5,4	5,6	5,4	6,2	6,1
	<b>Totale</b>	<b>6,0</b>	<b>6,1</b>	<b>5,4</b>	<b>5,6</b>	<b>5,7</b>	<b>5,7</b>	<b>6,1</b>	<b>6,1</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**D.9 - Quanto reputa che le istituzioni locali offrano un aiuto concreto relativamente a:**

(Valutazione media in una scala da 1 poco a 10 molto)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI						
		Lavoro	Servizi sociali	Casa	Scuola	Cultura	Salute	Sicurezza
Sesso	Maschi	4,7	5,3	4,5	5,0	5,1	5,8	5,0
	Femmine	5,3	6,1	5,2	6,0	6,2	6,3	5,8
Classi di età quinquennali	20-24 anni	5,5	6,5	5,7	6,4	6,1	6,5	6,4
	25-29 anni	5,1	5,9	4,9	5,4	5,9	6,2	5,8
	30-34 anni	4,9	5,6	4,9	5,7	5,8	5,9	5,2
	35-39 anni	4,7	5,5	4,2	4,9	4,9	5,9	4,3
Stato civile	Celibe/nubile	5,0	5,8	5,0	5,8	5,8	6,1	5,6
	Coniugato/coniugata	5,1	5,7	4,9	5,4	5,7	6,1	5,5
Comune di nascita	Modena e provincia	5,2	5,8	5,3	5,7	5,7	6,1	5,4
	Centro-Nord	4,6	5,9	4,7	5,8	6,6	5,5	5,5
	Sud e Isole	5,3	6,1	4,6	5,7	6,0	6,5	5,8
	Estero	4,8	4,4	4,9	4,8	4,6	5,6	5,6
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	5,1	5,9	5,0	5,7	5,8	6,1	5,5
	Doppia cittadinanza	3,9	3,8	3,6	3,6	3,9	4,6	5,0
	Nessuna delle due	7,0	7,0	7,0	7,0	8,5	7,5	7,0
Titolo di studio	Nessun titolo	6,0	5,0	6,0	5,0	5,0	6,0	6,0
	Scuola dell'obbligo	5,1	5,4	4,7	5,1	5,0	6,0	5,2
	Scuola superiore	4,9	5,7	5,0	5,5	5,6	5,8	5,2
	Laurea e Post-Laurea	5,3	6,4	5,1	6,4	6,8	6,9	6,6
Nucleo abitativo	Da solo	5,0	5,5	4,4	4,6	5,2	5,4	4,6
	Amici e/o colleghi	5,2	5,5	4,3	5,3	5,8	6,3	6,0
	Moglie e figli	5,0	5,5	4,9	5,3	5,6	5,8	5,3
	Altri parenti	5,2	6,1	5,3	6,0	5,9	6,3	5,8
	Altro	5,0	5,8	4,9	5,8	5,8	6,2	5,5
Condizione lavorativa	Lavoratore	5,0	5,7	4,9	5,5	5,6	6,0	5,4
	Studente lavoratore	5,3	6,7	5,8	6,4	6,7	6,3	5,9
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	5,4	6,4	5,4	6,2	6,2	6,4	5,8
	Dipendente a tempo indeterminato	4,9	5,6	4,8	5,4	5,6	5,9	5,4
	Altra forma contrattuale	5,0	5,0	6,0	4,0	4,0	6,0	5,0
Settore - sesso	Industria maschi	4,7	5,3	4,5	5,0	5,0	5,7	5,1
	Industria femmine	4,8	5,4	4,6	5,2	5,3	5,8	5,3
	Altri servizi	5,6	6,5	5,5	6,5	6,7	6,6	6,0
	<b>Totale</b>	<b>5,0</b>	<b>5,8</b>	<b>4,9</b>	<b>5,6</b>	<b>5,7</b>	<b>6,1</b>	<b>5,5</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**D.10 - Quantifichi il suo grado di fiducia nelle seguenti istituzioni:**

(Valutazione media in una scala da 1 poco a 10 molto)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI									
		Unione Europea	Stato	Regione	Provincia	Comune	Partiti politici	Sindacato	Magistratura	Forze dell'ordine	Chiesa
Sesso	Maschi	5,0	4,1	4,9	5,1	5,4	3,4	5,2	4,4	5,3	3,9
	Femmine	5,7	4,6	5,6	5,7	6,0	3,6	5,0	5,0	5,9	4,5
Classi di età quinquennali	20-24 anni	5,4	4,0	5,8	6,0	6,5	3,7	5,2	4,1	4,9	4,0
	25-29 anni	5,5	4,4	5,2	5,4	5,6	3,9	5,1	4,9	5,7	4,2
	30-34 anni	5,3	4,3	5,1	5,3	5,7	3,1	5,3	4,9	5,8	4,4
	35-39 anni	5,7	4,4	5,2	5,3	5,8	3,4	5,2	4,8	6,0	4,4
Stato civile	Celibe/nubile	5,3	4,2	5,4	5,5	6,0	3,5	4,9	4,6	5,5	3,7
	Coniugato/coniugata	5,6	4,6	5,2	5,4	5,6	3,5	5,4	5,0	5,9	4,9
Comune di nascita	Modena e provincia	5,3	4,5	5,5	5,6	5,8	3,5	5,1	4,6	5,7	4,1
	Centro-Nord	6,0	3,6	6,3	6,1	7,1	3,0	5,6	4,7	5,8	3,4
	Sud e Isole	5,2	4,4	5,0	5,4	5,8	3,6	5,3	4,8	5,7	4,7
	Estero	6,6	4,9	4,6	4,9	5,0	3,6	5,4	6,1	6,0	4,4
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	5,3	4,4	5,3	5,5	5,8	3,5	5,2	4,7	5,7	4,3
	Doppia cittadinanza	5,9	4,0	3,9	4,3	4,6	3,7	5,4	5,6	4,3	4,1
	Nessuna delle due	6,3	4,7	5,7	5,3	5,5	2,7	4,0	5,7	5,7	3,0
Titolo di studio	Nessun titolo	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
	Scuola dell'obbligo	4,8	3,8	4,9	5,0	5,3	3,2	5,1	4,4	5,9	4,4
	Scuola superiore	5,2	4,3	5,1	5,2	5,5	3,4	5,1	4,4	5,1	4,0
	Laurea e Post-Laurea	6,2	4,9	6,0	6,3	7,1	3,9	5,3	5,8	6,8	4,9
Nucleo abitativo	Da solo	5,3	3,5	4,7	6,0	7,3	3,0	4,2	4,3	5,0	3,2
	Amici e/o colleghi	4,8	3,8	5,5	6,0	5,3	3,0	4,7	5,3	5,5	3,2
	Moglie e figli	5,4	4,5	5,2	5,3	5,7	3,5	5,4	4,9	5,7	4,9
	Altri parenti	5,5	4,6	5,5	5,5	5,9	3,6	5,5	4,7	5,8	3,9
	Altro	4,9	3,6	5,2	5,2	5,5	3,3	4,2	4,3	5,1	3,6
Condizione lavorativa	Lavoratore	5,2	4,3	5,1	5,3	5,6	3,4	5,1	4,7	5,6	4,1
	Studente lavoratore	6,1	4,6	6,4	6,4	6,8	4,1	5,5	4,9	5,7	5,1
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	5,9	4,9	5,9	6,0	6,4	4,0	5,6	5,5	6,2	4,6
	Dipendente a tempo indeterminato	5,2	4,2	5,0	5,2	5,5	3,3	5,0	4,4	5,4	4,1
	Altra forma contrattuale	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	1,0	7,0	1,0	3,0	1,0
Settore - sesso	Industria maschi	4,9	4,0	4,8	5,1	5,4	3,3	5,2	4,2	5,2	3,8
	Industria femmine	4,6	4,2	4,5	4,6	4,8	2,8	4,5	4,1	5,2	3,7
	Altri servizi	6,2	4,8	6,2	6,2	6,7	4,0	5,3	5,6	6,2	5,0
	<b>Totale</b>	<b>5,3</b>	<b>4,3</b>	<b>5,2</b>	<b>5,4</b>	<b>5,8</b>	<b>3,5</b>	<b>5,1</b>	<b>4,7</b>	<b>5,6</b>	<b>4,2</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**D.11 - Quantifichi il livello di accessibilità delle seguenti istituzioni:**

(Valutazione media in una scala da 1 poco a 10 molto)

VARIABILE	CATEGORIE	ASPETTI VALUTATI									
		Unione Europea	Stato	Regione	Provincia	Comune	Partiti politici	Sindacato	Magistratura	Forze dell'ordine	Chiesa
Sesso	Maschi	3,0	3,2	3,6	4,1	4,8	3,8	5,2	3,9	4,4	4,6
	Femmine	3,9	3,7	4,5	4,8	5,7	4,3	5,6	4,0	5,5	6,0
Classi di età quinquennali	20-24 anni	3,8	3,8	4,1	4,4	5,2	4,5	5,3	3,8	5,4	5,3
	25-29 anni	3,3	3,6	4,3	4,6	5,1	4,4	5,6	4,2	5,0	5,4
	30-34 anni	3,7	3,2	3,9	4,3	5,6	3,8	5,2	3,7	4,9	5,5
	35-39 anni	3,9	3,7	4,4	4,7	5,1	3,5	5,9	4,4	5,0	5,5
Stato civile	Celibe/nubile	3,7	3,6	4,2	4,6	5,4	4,3	5,5	3,9	5,1	5,1
	Coniugato/coniugata	3,5	3,5	4,2	4,4	5,3	4,1	5,5	4,2	5,2	5,8
Comune di nascita	Modena e provincia	3,9	4,0	4,5	4,9	5,5	4,4	5,6	4,2	5,5	5,6
	Centro-Nord	3,6	2,9	4,5	4,8	6,3	3,6	5,9	2,9	5,1	5,5
	Sud e Isole	3,1	3,0	3,6	3,9	4,9	3,8	5,1	3,8	4,6	5,2
	Estero	3,4	3,9	4,5	4,8	5,6	4,6	6,6	4,6	4,8	5,4
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	3,6	3,5	4,1	4,5	5,3	4,1	5,5	3,9	5,0	5,4
	Doppia cittadinanza	2,3	3,6	4,1	4,4	5,1	4,0	6,1	4,1	4,1	4,3
	Nessuna delle due	4,5	4,0	5,0	5,0	7,0	4,5	5,0	6,5	7,0	8,0
Titolo di studio	Nessun titolo	3,0	4,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
	Scuola dell'obbligo	4,1	3,8	4,2	4,5	5,3	4,1	5,2	4,1	5,2	5,6
	Scuola superiore	3,3	3,2	3,8	4,2	4,9	3,9	5,4	3,7	4,5	5,1
	Laurea e Post-Laurea	3,6	3,9	4,8	5,1	6,3	4,5	6,0	4,6	6,1	6,1
Nucleo abitativo	Da solo	3,8	3,3	3,8	4,0	4,3	3,5	4,5	3,8	3,8	3,8
	Amici e/o colleghi	4,2	2,2	3,5	3,7	4,7	2,3	4,0	3,2	5,2	3,5
	Moglie e figli	3,5	3,5	4,1	4,5	5,3	4,0	5,5	4,1	5,1	5,8
	Altri parenti	3,7	3,7	4,3	4,8	5,6	4,5	5,9	4,2	5,3	5,5
	Altro	2,9	3,3	3,8	4,2	5,0	4,2	4,9	3,2	4,4	5,0
Condizione lavorativa	Lavoratore	3,5	3,5	4,0	4,5	5,3	4,0	5,3	3,9	4,9	5,3
	Studente lavoratore	3,6	3,5	4,6	4,6	5,5	4,7	6,2	4,0	5,6	6,2
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	4,0	3,8	4,6	4,8	5,4	4,4	5,9	4,6	5,7	5,7
	Dipendente a tempo indeterminato	3,3	3,3	3,9	4,3	5,2	4,0	5,3	3,7	4,7	5,2
	Altra forma contrattuale	1,0	1,0	1,0	5,0	5,0	1,0	7,0	1,0	3,0	1,0
Settore - sesso	Industria maschi	2,9	3,1	3,5	4,0	4,8	3,7	5,3	3,8	4,3	4,5
	Industria femmine	3,7	3,4	3,9	4,5	5,2	4,1	5,4	3,5	5,0	5,1
	Altri servizi	4,2	3,9	4,8	5,0	5,9	4,5	5,7	4,4	5,8	6,4
	<b>Totale</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>4,1</b>	<b>4,5</b>	<b>5,3</b>	<b>4,1</b>	<b>5,4</b>	<b>3,9</b>	<b>5,0</b>	<b>5,4</b>

Fonte: Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**Allegato 2 - Indici riassuntivi**

VARIABILE	CATEGORIE	Indice del miglioramento delle condizioni di lavoro	indice di rapporto con le istituzioni	Indice di visione espressiva del lavoro
Sesso	Maschi	-0,5	0,4	0,6
	Femmine	-0,4	0,5	0,6
	<b>Totale</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>0,6</b>
Classi di età quinquennali	20-24 anni	-0,4	0,5	0,6
	25-29 anni	-0,4	0,5	0,6
	30-34 anni	-0,4	0,4	0,6
	35-39 anni	-0,4	0,4	0,6
	<b>Totale</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>0,6</b>
Stato civile	Celibe/nubile	-0,4	0,4	0,6
	Coniugato/coniugata	-0,5	0,5	0,6
	<b>Totale</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>
Comune di nascita	Modena e provincia	-0,4	0,5	0,6
	Centro-Nord	-0,5	0,4	0,7
	Sud e Isole	-0,4	0,4	0,6
	Estero	-0,5	0,5	0,6
	<b>Totale</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>
Cittadinanza	Cittadinanza italiana	-0,4	0,5	0,6
	Doppia cittadinanza	-0,6	0,4	0,6
	Nessuna delle due	-0,6	0,5	0,6
	<b>Totale</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>0,6</b>
Titolo di studio	Nessun titolo	-0,4	0,3	0,6
	Scuola dell'obbligo	-0,5	0,4	0,6
	Scuola superiore	-0,5	0,4	0,6
	Laurea e Post-Laurea	-0,2	0,5	0,7
	<b>Totale</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>0,6</b>
Nucleo abitativo	Da solo	-0,4	0,4	0,7
	Amici e/o colleghi	-0,8	0,4	0,6
	Moglie e figli	-0,5	0,4	0,6
	Altri parenti	-0,3	0,5	0,6
	Altro	-0,3	0,4	0,6
	<b>Totale</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>0,6</b>
Condizione lavorativa	Lavoratore	-0,4	0,4	0,6
	Studente lavoratore	-0,4	0,5	0,7
	<b>Totale</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>0,6</b>
Tipo di contratto lavorativo	Dipendente a tempo determinato	-0,4	0,5	0,6
	Dipendente a tempo indeterminato	-0,4	0,4	0,6
	Altra forma contrattuale	-0,8	0,3	0,6
	<b>Totale</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>0,6</b>
Settore lavorativo	Industria	-0,5	0,4	0,6
	Altri servizi	-0,3	0,5	0,7
	<b>Totale</b>	<b>-0,4</b>	<b>0,4</b>	<b>0,6</b>

**Fonte:** Elaborazioni Ires Emilia-Romagna

**Allegato 3 - Sintesi delle tendenze dell'analisi di correlazione**

INDICI		Indice di visione espressiva del lavoro	Indice del miglioramento delle condizioni di lavoro	Indice di partecipazione	Indice di rapporto con le istituzioni
Indice di visione espressiva del lavoro	Correlazione di Pearson	1,00	0,14	0,25	0,23
	Sig. (2-code)		0,08	0,00	0,00
	N	161,00	155,00	161,00	156,00
Indice del miglioramento delle condizioni di lavoro	Correlazione di Pearson	0,14	1,00	0,09	0,34
	Sig. (2-code)	0,08		0,29	0,00
	N	155,00	155,00	155,00	152,00
Indice di partecipazione	Correlazione di Pearson	0,25	0,09	1,00	0,29
	Sig. (2-code)	0,00	0,29		0,00
	N	161,00	155,00	161,00	156,00
Indice di rapporto con le istituzioni	Correlazione di Pearson	0,23	0,34	0,29	1,00
	Sig. (2-code)	0,00	0,00	0,00	
	N	156,00	152,00	156,00	156,00

**Fonte:** Elaborazioni Ires Emilia-Romagna