

PRENDIAMOCI IL NOSTRO TEMPO!

Indagine sui bisogni di impiegati, alte e nuove professionalità del settore metalmeccanico



23 maggio 2023
Milano

Obiettivi e numeri del progetto



- Approfondire la conoscenza di bisogni e aspirazioni del gruppo dei lavoratori impiegati del settore metalmeccanico
- **Istituire un primo canale di interazione**
- Progettare le risposte sindacali

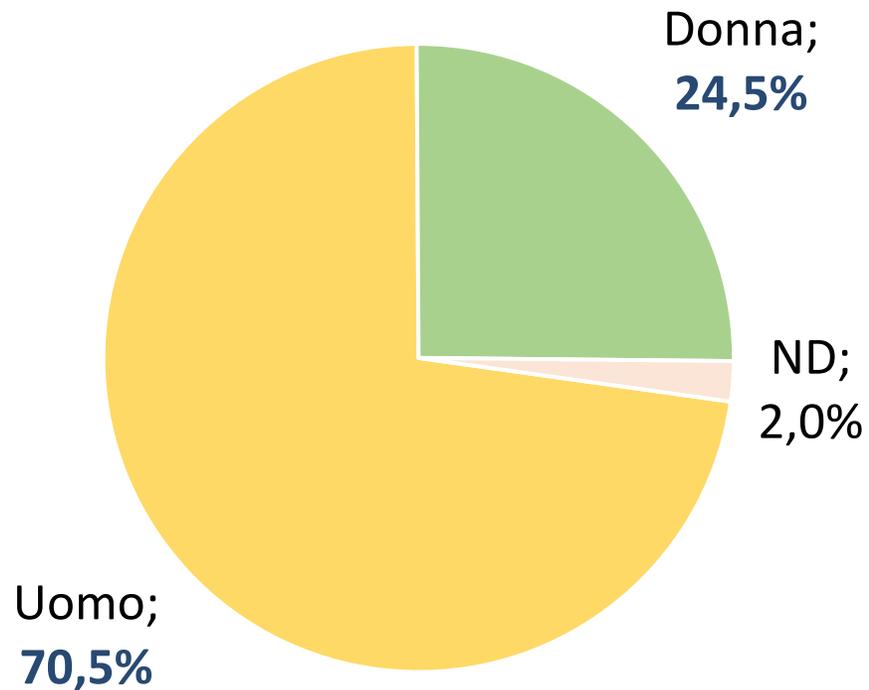
-
- **2.057** persone raggiunte con il questionario
 - **1.603** risposte complete raccolte
 - Tasso di risposte complete del **77,9%**



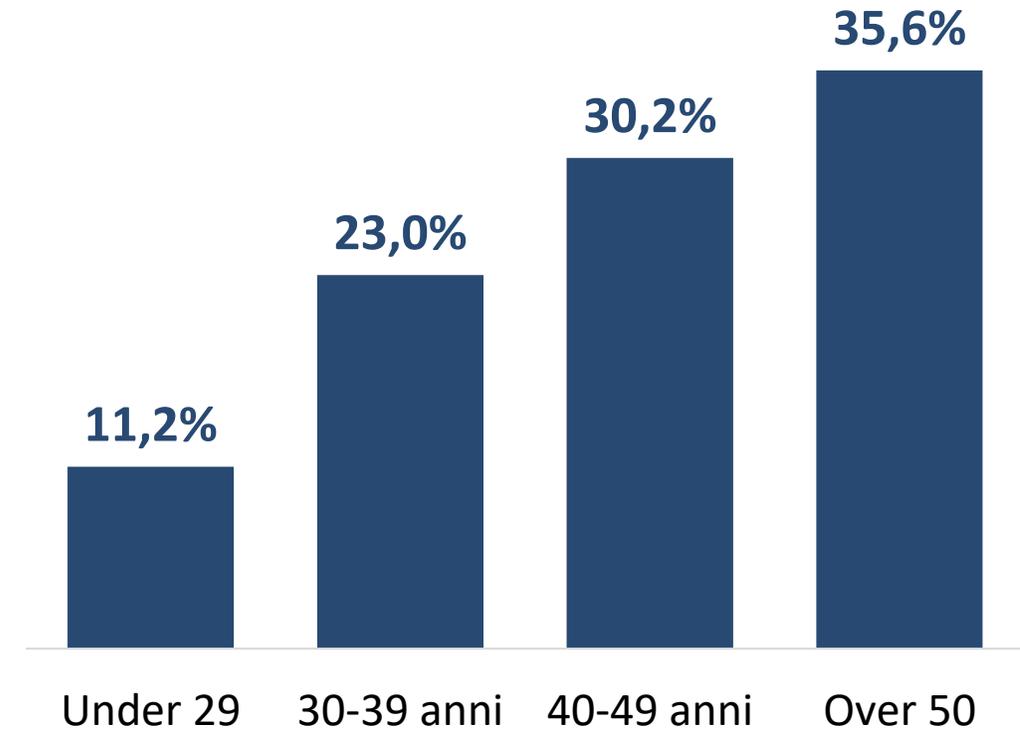
Il campione

Il campione (1)

Genere intervistati



Età intervistati



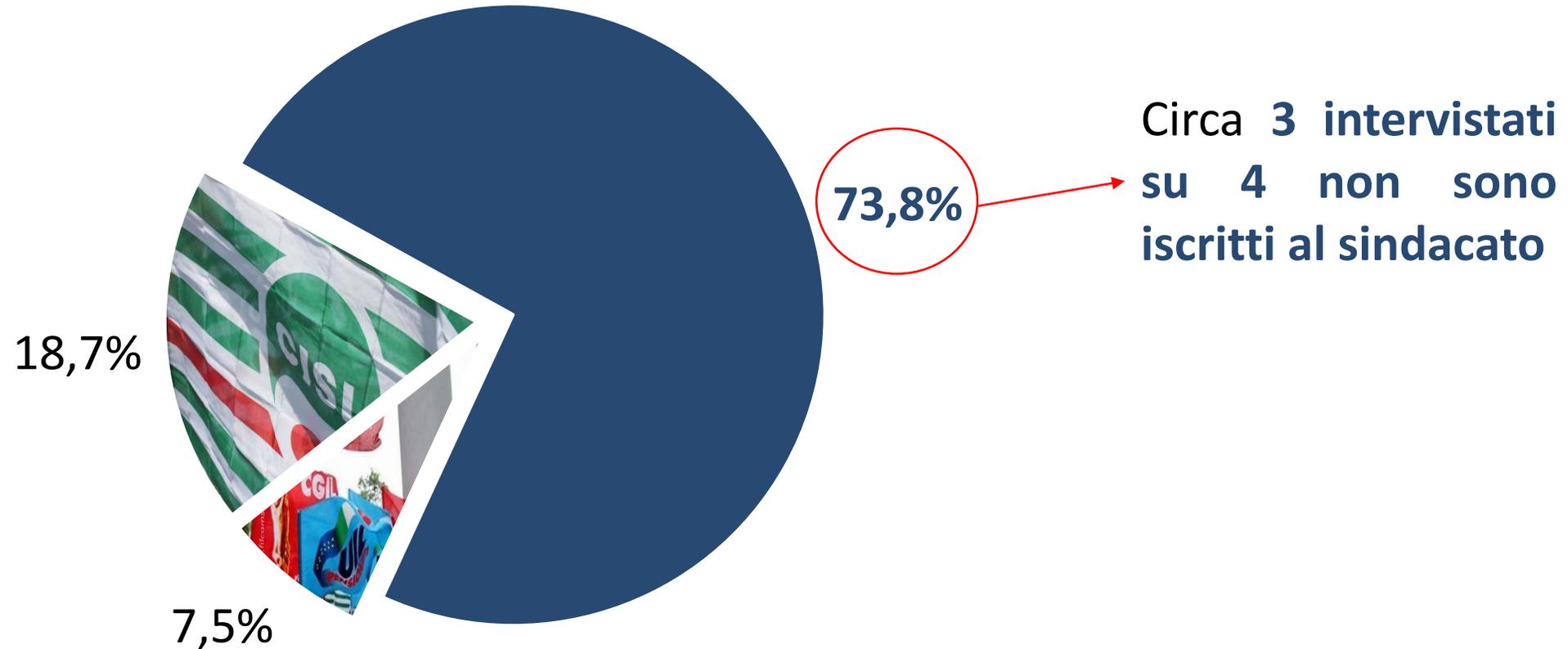
Il 53,1% degli intervistati è genitore

43,9

Età media

Il campione (2)

Sei iscritto al sindacato?

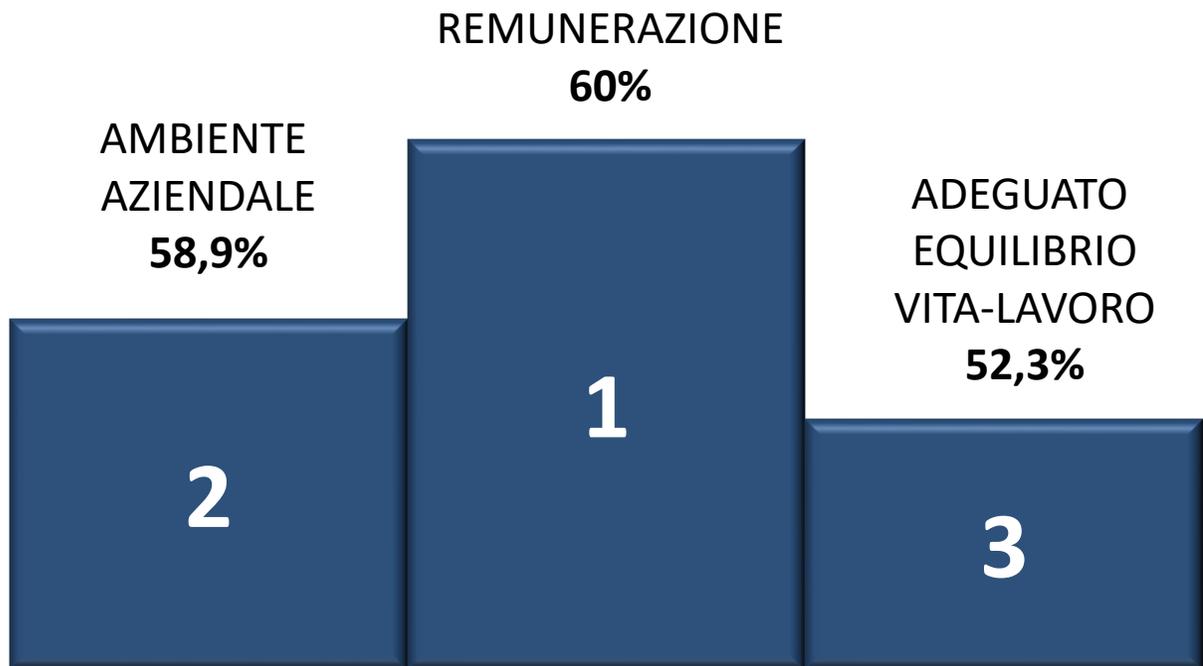


I nuclei tematici

Informazioni generali	I cambiamenti e il senso del lavoro	Gender gap e discriminazioni	Welfare
Organizzazione del lavoro	Lo smart working	Formazione e aggiornamento delle competenze	La percezione e le aspettative nei confronti del sindacato

**Cosa rende il lavoro
soddisfacente?**

Cosa rende un lavoro soddisfacente?



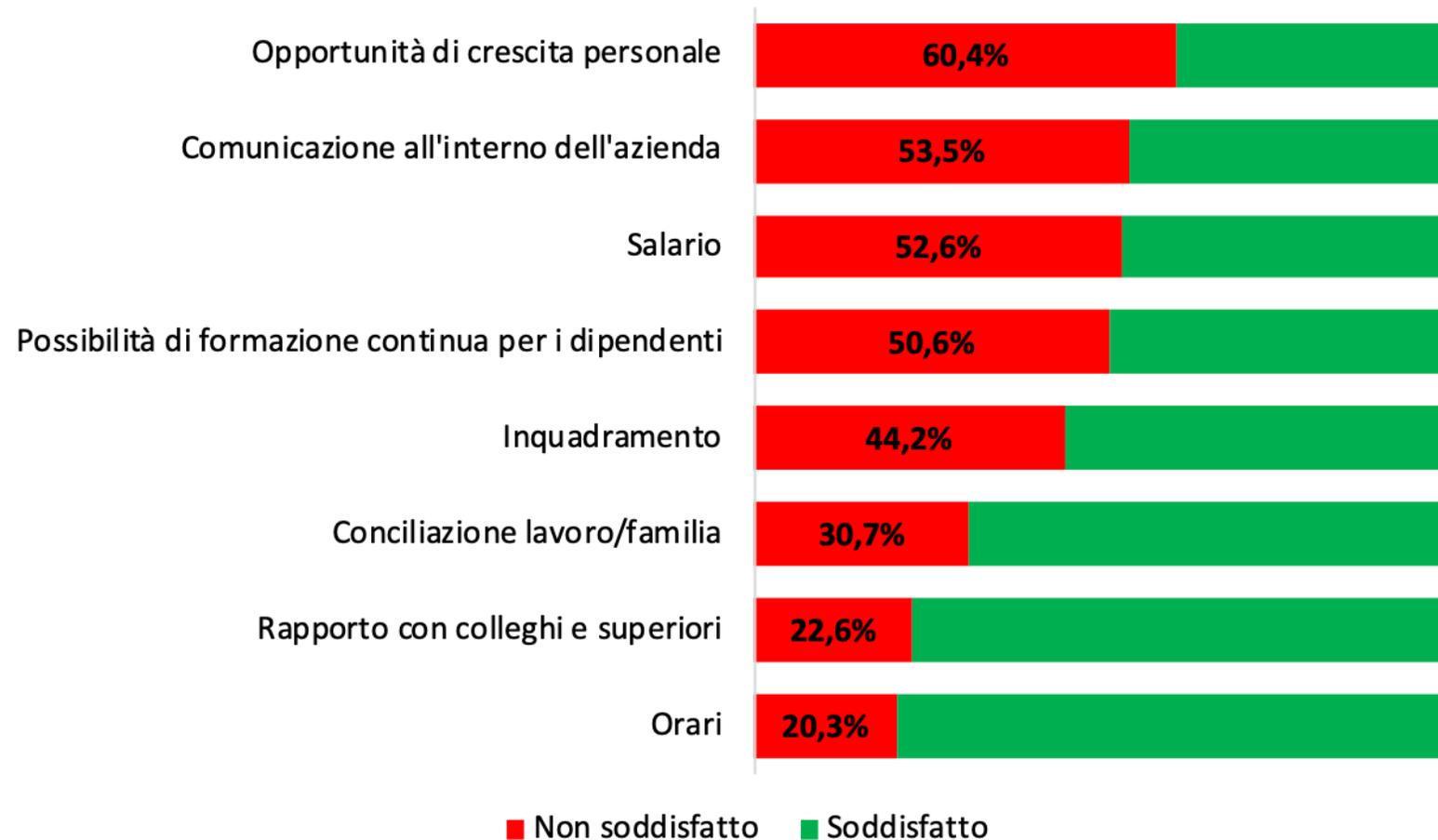
Remunerazione	60,0%
Ambiente aziendale	58,9%
Adeguato equilibrio tra lavoro e tempo libero	52,5%
Possibilità di crescita professionale	38,7%
Stabilità	29,7%
Possibilità di lavorare in smart working almeno 2 giorni a settimana	24,5%
Efficacia ed importanza del tuo contributo	23,7%
Benefit	9,3%
Altro	2,8%

Interrogati sui **3 principali fattori** che rendono un lavoro **soddisfacente**, gli impiegati intervistati hanno dato grande rilevanza non solo al tema del **trattamento economico**, ma anche alla centralità di un **ambiente aziendale positivo** e alla possibilità di **conciliare i propri tempi di vita col lavoro**

**Sei soddisfatto del
tuo lavoro?**

La soddisfazione lavorativa

Quanto ti ritieni soddisfatto dei seguenti aspetti del tuo lavoro?



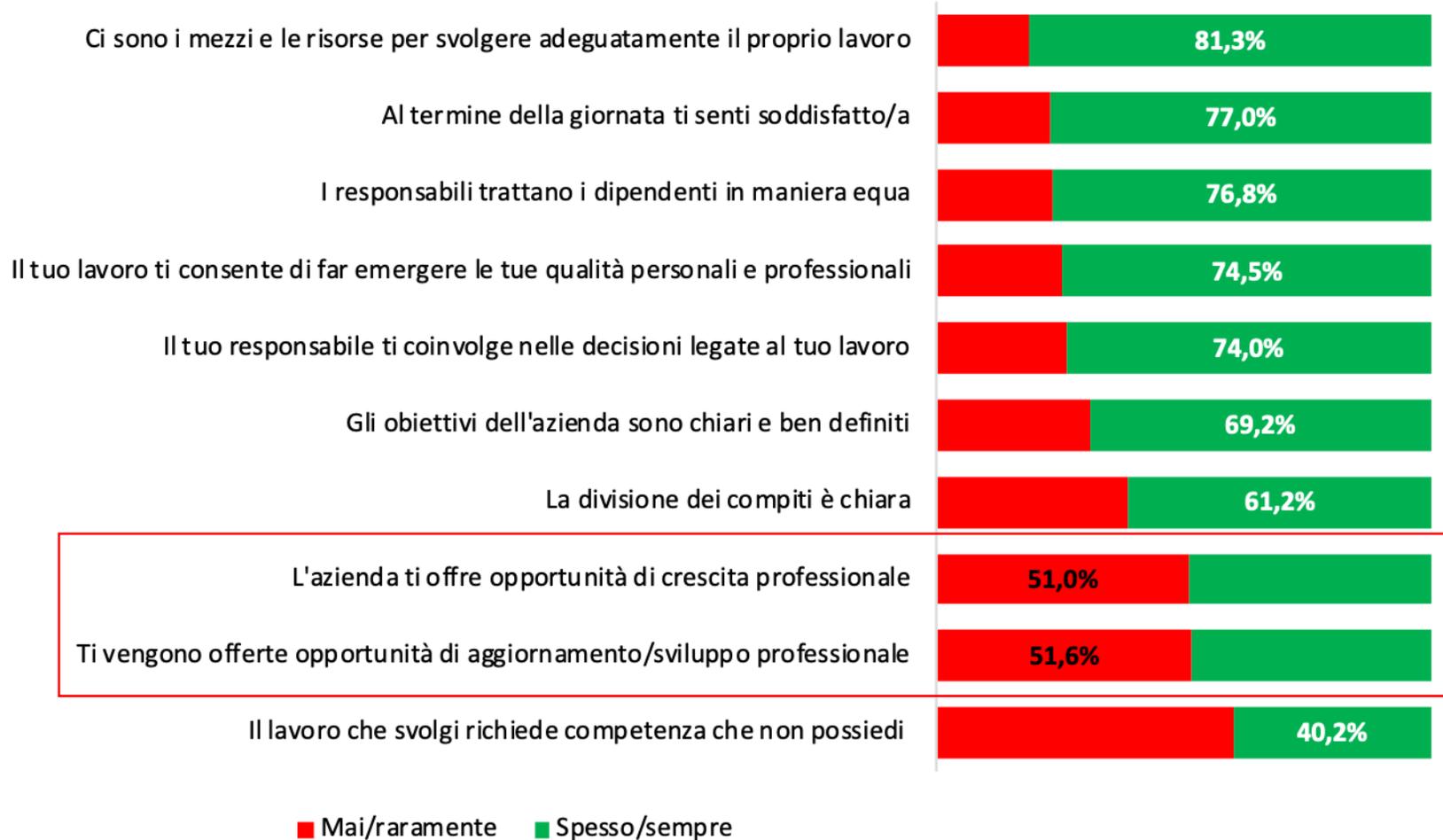
- I 4 aspetti che sono indicati da più del 50% del campione come **insoddisfacenti** sono:

- **Opportunità di crescita professionale** (60,4%)
- **Comunicazione all'interno dell'azienda** (53,5%)
- **Salario** (52,6%)
- **Possibilità di formazione continua** (50,6%)

Le **donne** risultano **meno soddisfatte** della **conciliazione lavoro/famiglia** (-10%) e agli **orari** (-8%) rispetto agli uomini

Organizzazione del lavoro

Con quale frequenza sperimenti queste situazioni al lavoro?

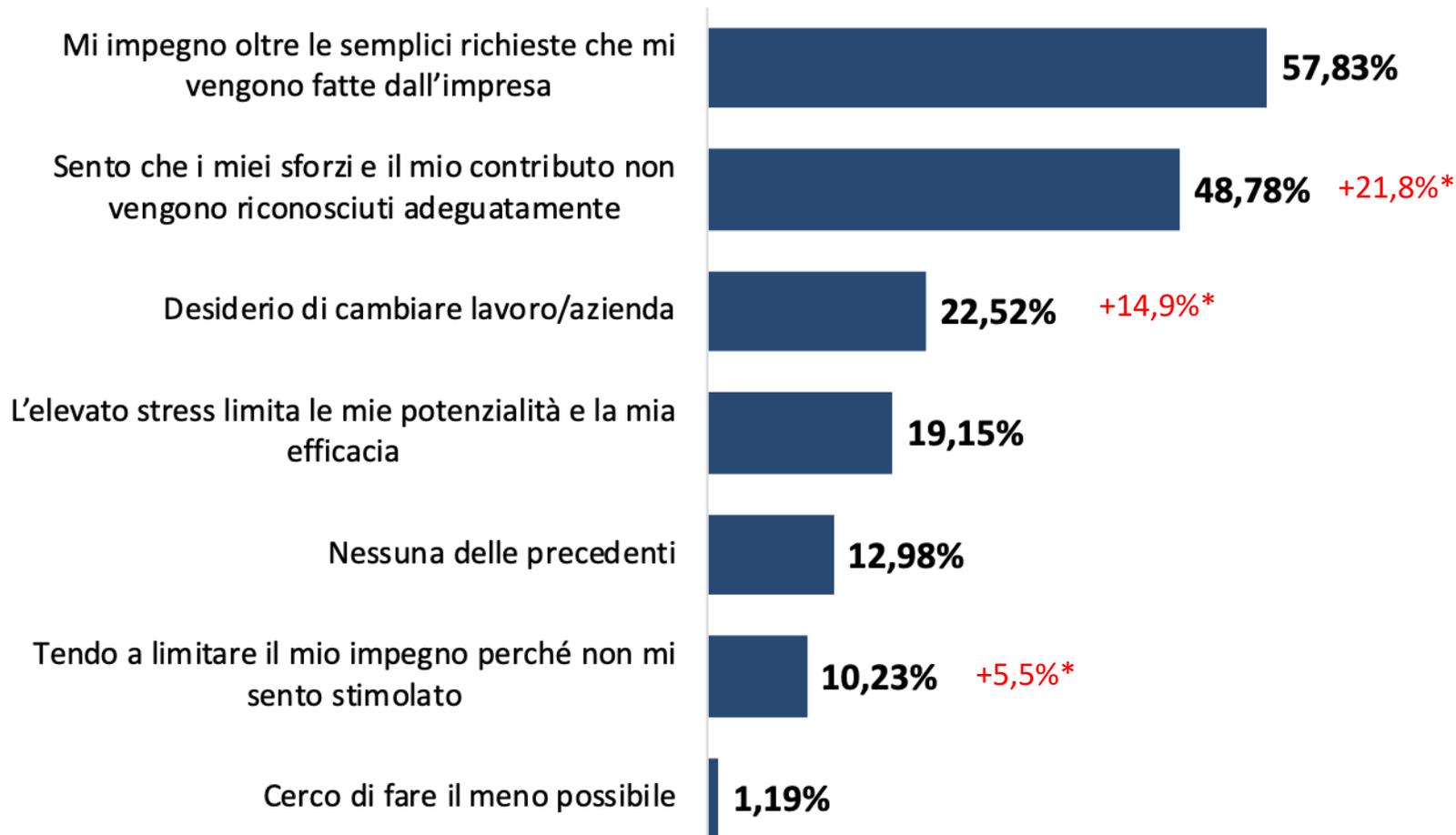


Dalle risposte si evince una **percezione abbastanza positiva** nei confronti dei **principali aspetti che caratterizzano il buon funzionamento di una organizzazione**

Preoccupante, invece, che più di 1 rispondente su 2 sperimenti **scarse opportunità di crescita professionale (51,0%) e di aggiornamento/sviluppo professionale (51,6%)**. Rilevante che questi dati crescano se osservati tra coloro individuati come insoddisfatti del proprio lavoro in generale (+27,1% e +22,7%). Possibile causa?

Il rapporto con il proprio lavoro

Sensazioni sperimentate al lavoro



I dati evidenziano alcuni trend:

- Impegno superiore rispetto alle semplici richieste
- Mancanza di riconoscimento dell'impegno profuso
- Limitazione dell'impegno dato dall'assenza di stimoli (**quiet quitting**)
- Impatto dello stress lavoro-correlato sulla percezione di autoefficacia
- Desiderio di un cambiamento (**great resignation?**)

Great resignation

Dentro l'epoca delle great resignation

Quali sono le cause che potrebbero spingerti alle dimissioni dalla tua azienda?



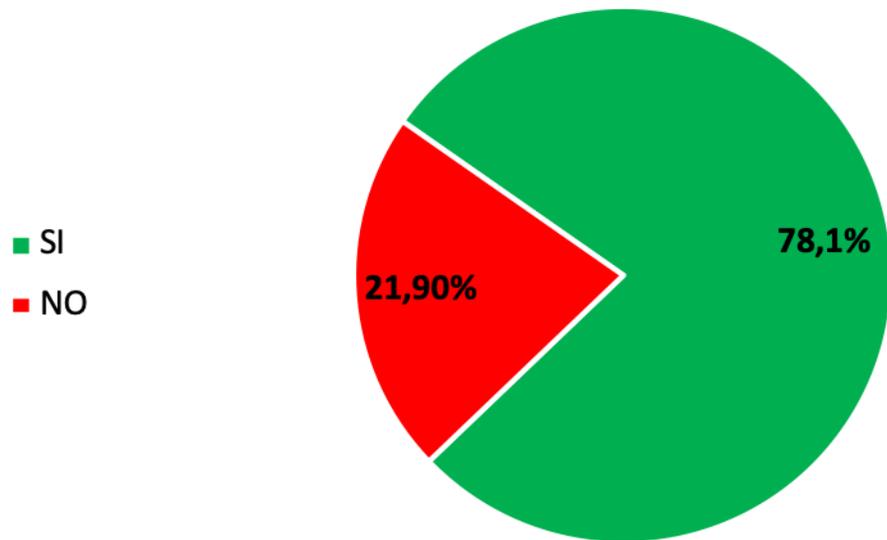
+7% tra le donne

Solo il 20,1% dei rispondenti dichiara di **NON** avere motivazioni per pensare a ipotetiche dimissioni (solo il 6,4% tra chi risulta insoddisfatto del proprio lavoro in generale, ovvero circa metà del campione). Tra le principali cause di dimissione troviamo la mancata valorizzazione/assenza di possibilità di crescita e l'inadeguatezza della retribuzione.

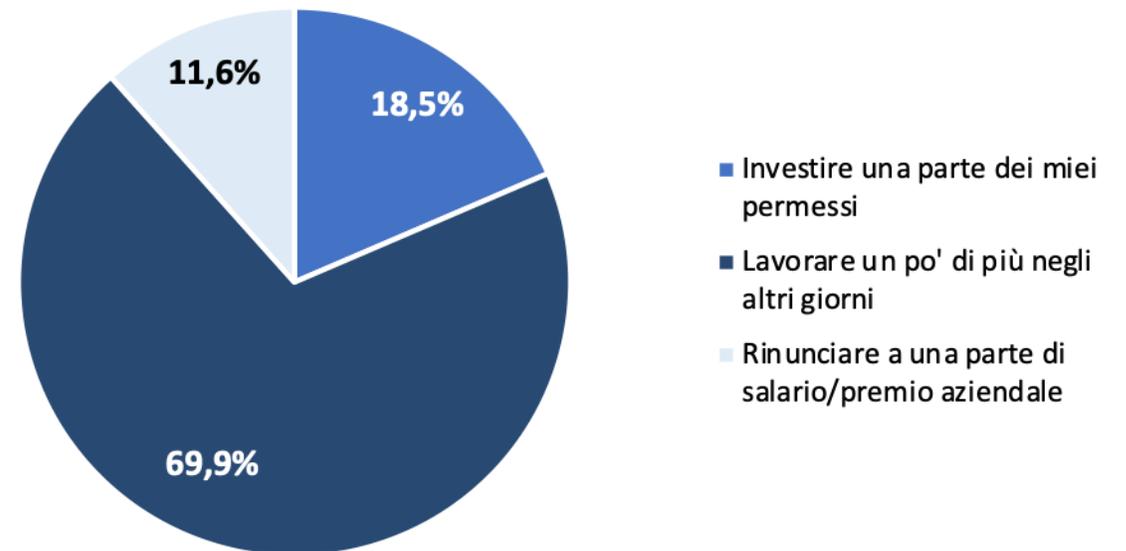
La settimana corta

L'opinione sulla *shorter work week*

Ti interessa lavorare un giorno in meno a settimana?



Cosa saresti disposto a fare per ottenerlo?



La shorter work week è una opportunità **interessante per oltre il 78%** del campione (per l'86% ca. dei giovani): gli intervistati sarebbero principalmente **disposti a lavorare un po' di più gli altri giorni per ottenerla**

Smart working: La strada da fare...

Le barriere alla diffusione dello Smart working

L'88,7% degli intervistati giudica il proprio lavoro compatibile con lo smart working almeno 1 volta a settimana

Tuttavia, solo il 58,6% di questa platea sperimenta effettivamente il lavoro agile.

Tra questi:

- Il 75,8% per iniziativa/regolamento aziendale
- Il 24,2% grazie ad un accordo sindacale

Esiste quindi una grande gruppo di *potenziali smart worker*

Perché, pur essendo compatibile con la tua mansione, non fai smart working?



Al di là della **scelta personale**, indicata dal **23,5% dei rispondenti**, tra le principali motivazioni al mancato smart working troviamo la **carenza di visione culturale dell'azienda o del superiore diretto** e l'**incapacità organizzativa dell'azienda**

Come lo smart working cambia il lavoro

Aspetti considerati	Valutazione (+/-)	
Efficacia del tuo lavoro	+	49,6%
Carico/ore di lavoro	=	60,8%
Qualità della comunicazione interna	=	67,8%
Quantità di interruzioni	-	41,7%
Tempo libero per te stesso/a	+	66,7%
Tempo da dedicare a casa e famiglia	+	78,8%
Salute fisica	+	57,2%
Salute psicologica	+	60,4%
Interazioni sociali	-	43,6%

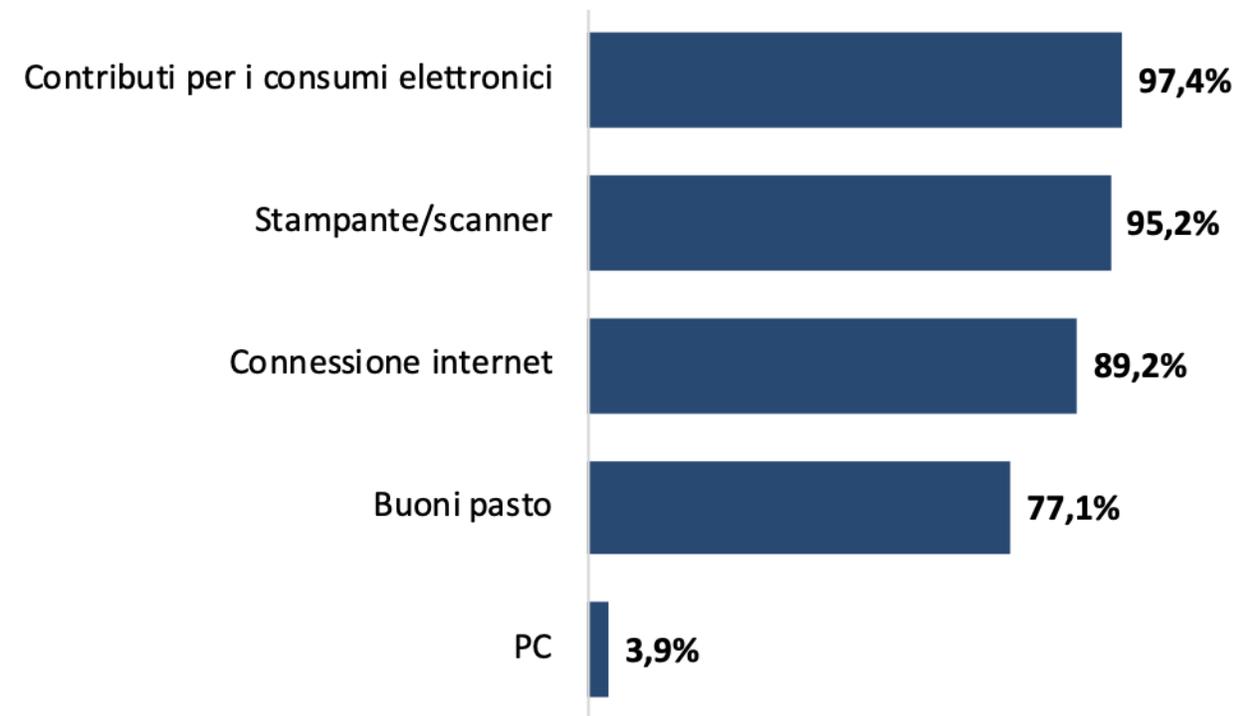
Il **giudizio** che gli intervistati danno del **lavoro agile** rispetto al lavoro in presenza è **generalmente positivo**:

- **Aumentano** l'efficacia percepita del proprio lavoro, il tempo libero da dedicare a se stessi ma anche alla famiglia, la salute fisica e psicologica
- **Diminuiscono** le interruzioni
- **Rimangono invariati** il carico di lavoro e la qualità della comunicazione interna

L'unico **aspetto negativo** che risalta è la **diminuzione delle interazioni sociali** (indicata dal 43,6%)

Smart working: i costi nascosti e i nuovi bisogni

% di intervistati che NON ha forme di rimborso per lo smart working



Tra i punti più critici dell'organizzazione del lavoro in modalità agile si rilevano i **costi extra che i lavoratori devono sostenere**.

In particolare la quasi totalità (97,4%) non percepisce contributi per i **consumi elettrici**, il 95,2% per i costi legati all'utilizzo di **stampanti/scanner personali**, circa il 90% per la **connessione internet**.

Inoltre, il 77,1% quando lavora in smart working perde il benefit del **buono pasto**.

Una domanda aperta volontaria ha chiesto «quale impegno vorresti da parte del sindacato sullo smart working?»:

- Aumento/conferma dei giorni di smart working all'interno di un framework contrattuale
- Sensibilizzazione dei datori di lavoro nei confronti dei vantaggi dello smart working
- Elargizione di contributi per pasti e consumi elettrici

Le donne metalmeccaniche

Gender gap e sensibilità di genere

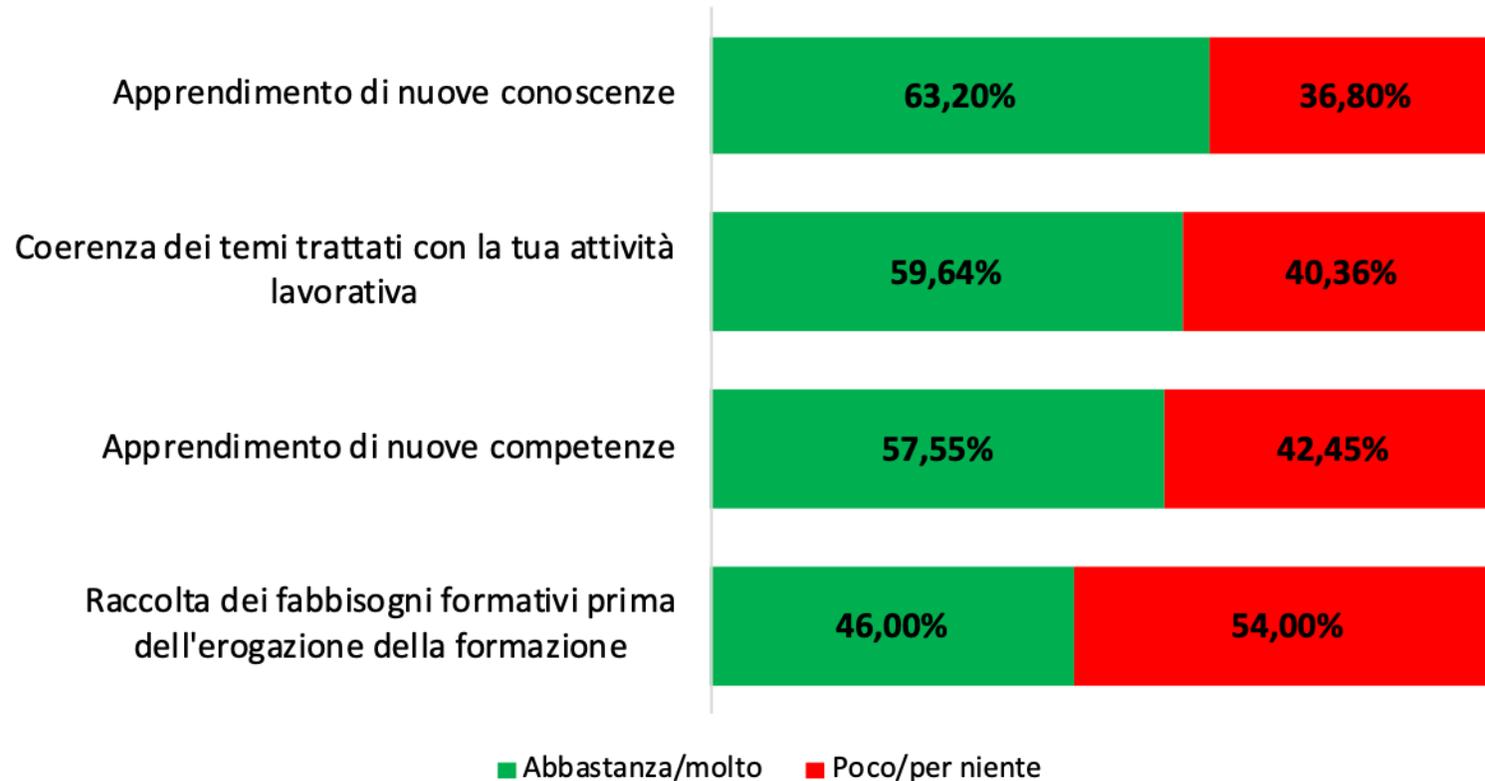
Tipologie di discriminazioni	Med.	U	D	Δ D-U
Le donne rispetto agli uomini devono impegnarsi e dimostrare di più	32,0%	16,3%	72,1%	55,8%
A parità di mansioni le donne guadagnano meno degli uomini	31,1%	18,1%	63,9%	45,8%
Le donne sono prevalentemente concentrate in alcuni ruoli aziendali e faticano a trovare spazi negli altri	34,9%	25,9%	57,3%	31,3%
Le donne che hanno avuto figli hanno sperimentato difficoltà/spostamenti/cambi di mansione al rientro in azienda	24,8%	17,2%	43,9%	26,7%
Il genere è un fattore discriminante per avere promozioni/avanzamenti di carriera	22,8%	15,1%	41,4%	26,3%
Ho visto/vissuto episodi di molestie	6,2%	4,2%	10,5%	6,3%

I dati mostrano come tra gli intervistati vi sia una **percezione abbastanza diffusa di discriminazioni nei confronti delle lavoratrici donne**, in particolare sulla **meritocrazia**, sul **gender pay gap**, sulla **segregazione mansionale** e sulle difficoltà della **maternità**. Particolarmente rilevante l'osservazione delle opinioni divise per genere (U-D), che mostrano un allarmante delta: **le donne rilevano molto più frequentemente episodi di discriminazione legata al genere** (scarsa consapevolezza e sensibilità degli uomini?)

La formazione

L'efficacia della formazione aziendale

Valutazione efficacia della formazione in azienda



Il giudizio dato sui vari aspetti della formazione ricevuta in azienda è **moderatamente positivo** e mostra **grandi margini di miglioramento** (in tutti i casi più di 1/3 del campione si è espresso **negativamente** sull'efficacia delle fasi formative).

In particolare risalta come **oltre la metà del campione** si sia detta **insoddisfatta della fase (importante) della raccolta dei fabbisogni formativi prima dell'erogazione della formazione stessa**

Fabbisogni formativi e nuove modalità

Quali aree tematiche ti interesserebbe approfondire tramite una formazione specifica?



Gli **ambiti formativi** che hanno riscosso **maggior interesse** da parte degli intervistati sono:

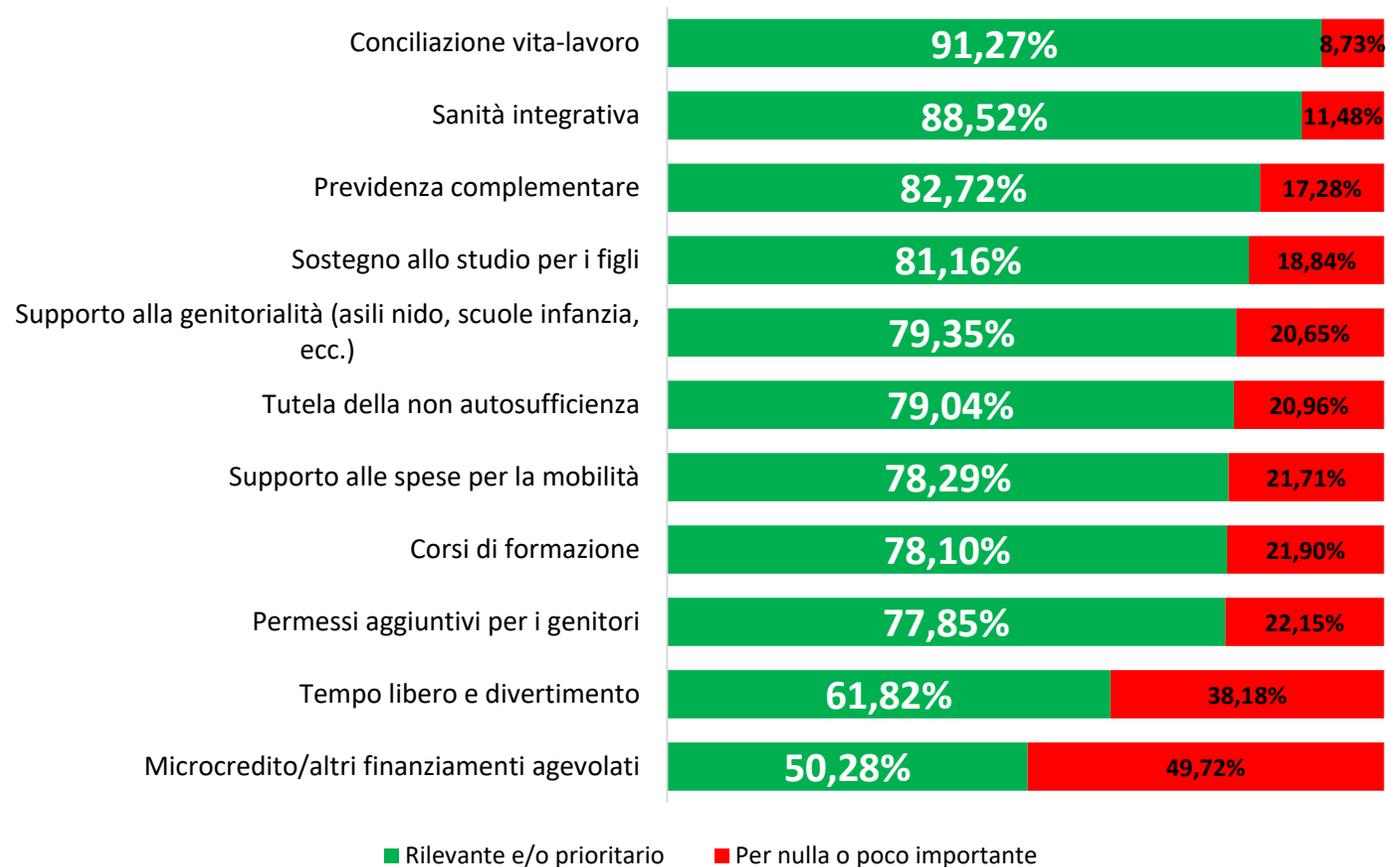
- Lingue straniere
- Soft skills
- Competenze informatiche

	BILANCIO DELLE COMPETENZE	CAREER COACHING
✓	20,0%	9,5%
✗ ✓	45,0%	46,5%
✗ ✗	6,4%	9,5%

I bisogni di welfare

Il bisogno di welfare

Il giudizio dei diversi aspetti del welfare aziendale



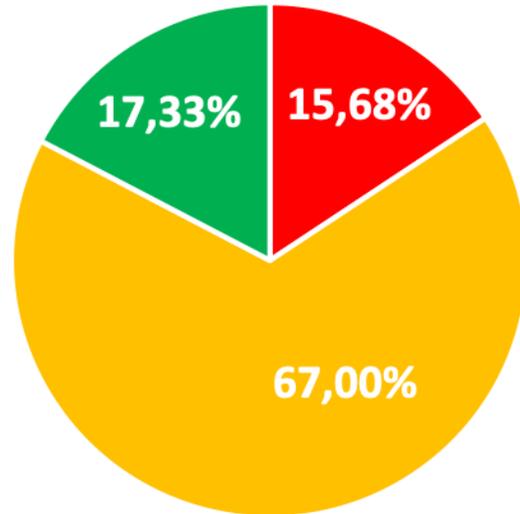
Interrogati su diverse possibilità di welfare integrativo, i rispondenti hanno definito in via maggioritaria come «**rilevante**» o «**prioritaria**» una moltitudine di aspetti proposti dal questionario.

Emerge uno spiccato **interesse per forme di welfare** che:

- favoriscano la **conciliazione fra vita personale e lavoro**;
- integrino **misure di previdenza** e di **assistenza sanitaria aggiuntiva**;
- supportino la **gestione del proprio nucleo familiare** (sostegno allo studio, servizi per la genitorialità e la tutela della non autosufficienza);
- Permettano **momenti di formazione** e aggiornamento lavorativo

La contrattazione aziendale

Pensi che la contrattazione di II livello incontri i tuoi bisogni specifici?



■ No ■ Si, solo in parte ■ Si, totalmente

Solo il **5%** degli intervistati ha dichiarato che nella propria azienda non esiste contrattazione di II livello.

Fra coloro che sono impiegati presso una realtà in cui è presente la **contrattazione di II livello**, l'opinione diffusa è che questa sia in grado di **rispondere solo parzialmente ai propri bisogni specifici**:

- Il **15,7%** ritiene la contrattazione del tutto non in linea rispetto ai propri bisogni
- Il **67%** la ritiene solo in parte coerente con le proprie necessità specifiche

PRENDIAMOCI IL NOSTRO TEMPO!

Indagine sui bisogni di impiegati, alte e nuove professionalità del settore metalmeccanico



23 maggio 2023
Milano