



femca cisl

Lombardia

ENERGIA - MODA - CHIMICA

**Partecipa con la tua opinione
al Congresso 2025
della FEMCA Cisl Lombardia**



Il senso della ricerca



Il Congresso è un momento cruciale per la riflessione sul futuro del lavoro e sul ruolo del sindacato nel tutelare e rappresentare le lavoratrici e i lavoratori.



In questa direzione è stata promossa in sinergia con BiblioLavoro una survey rivolta agli associati dei settori rappresentati, con l'obiettivo di raccogliere dati significativi sull'evoluzione dei bisogni, delle aspettative e delle visioni del mondo del lavoro.



Coinvolgere il maggior numero possibile di lavoratori nel dibattito congressuale, dando piena attuazione al principio della partecipazione.

Acquisire dati e informazioni sulle principali trasformazioni del lavoro, al fine di orientare l'azione sindacale e rispondere in modo efficace alle nuove esigenze della categoria.

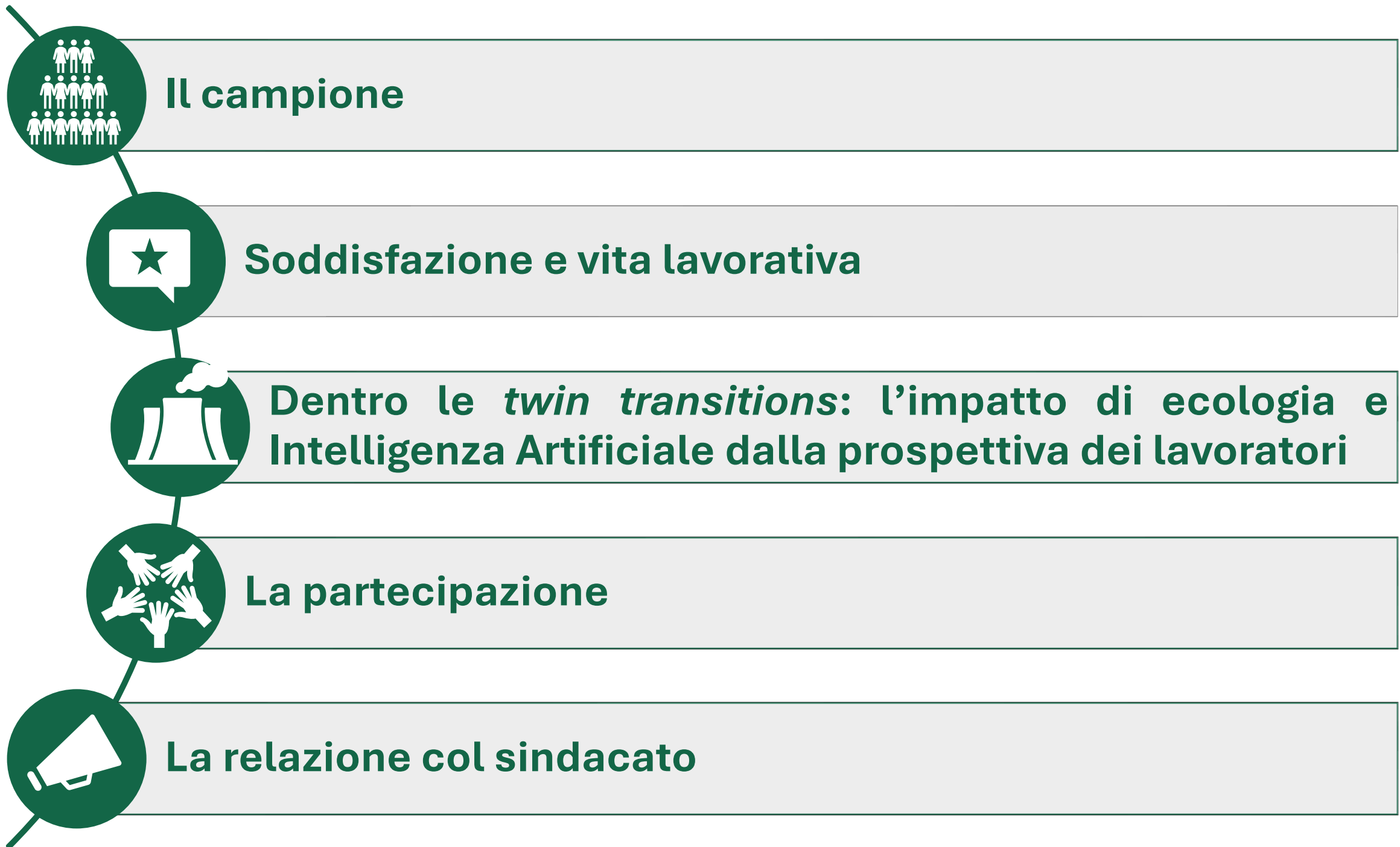
Il metodo e i numeri

La **survey** interamente **digitale** è stata somministrata **via mail** nel mese di **febbraio 2025** ad un **campione di associati** a partire dai contatti disponibili in Siweb (**9.501**)

Il **tempo medio di compilazione** è stato di **8 minuti** per un totale di **11.352 minuti** (o **189,2 ore**) dedicati da parte dei nostri associati

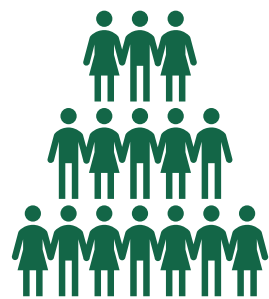
La campagna di ascolto in totale ha raccolto **1.121 risposte utilizzabili** ai fini dell'analisi

I temi della rilevazione





femca cisl
Lombardia
ENERGIA - MODA - CHIMICA

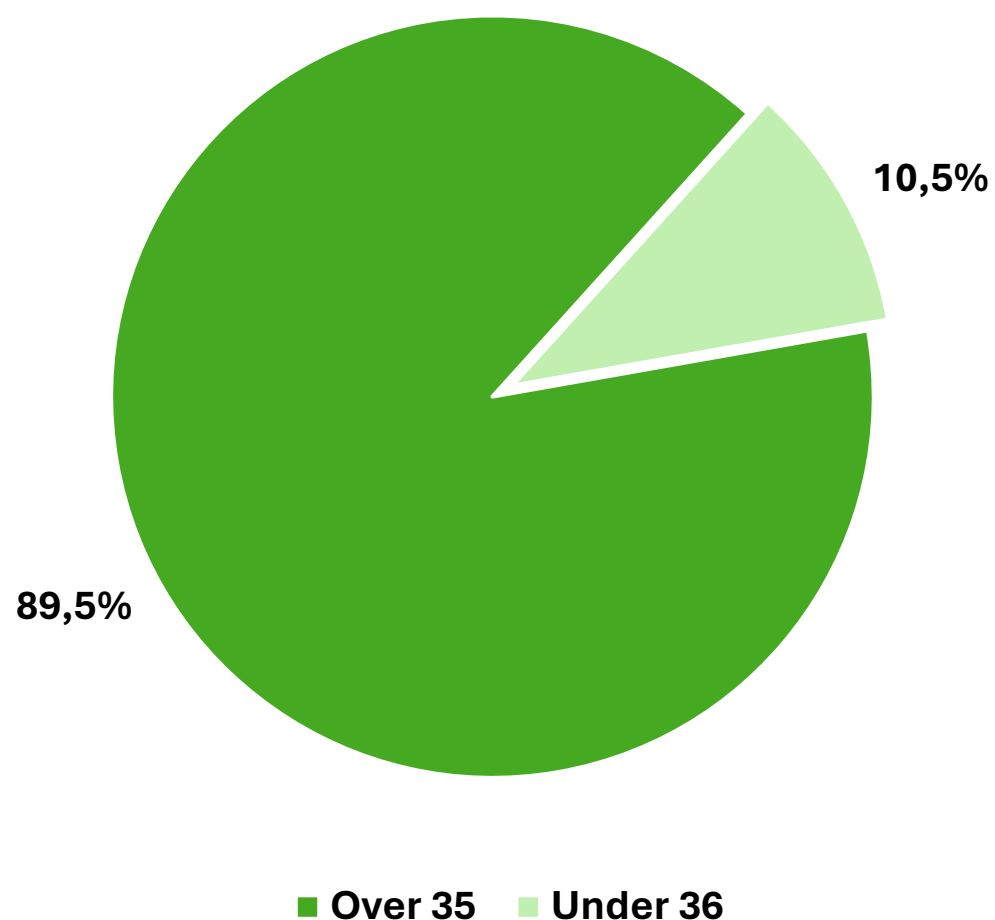


IL CAMPIONE

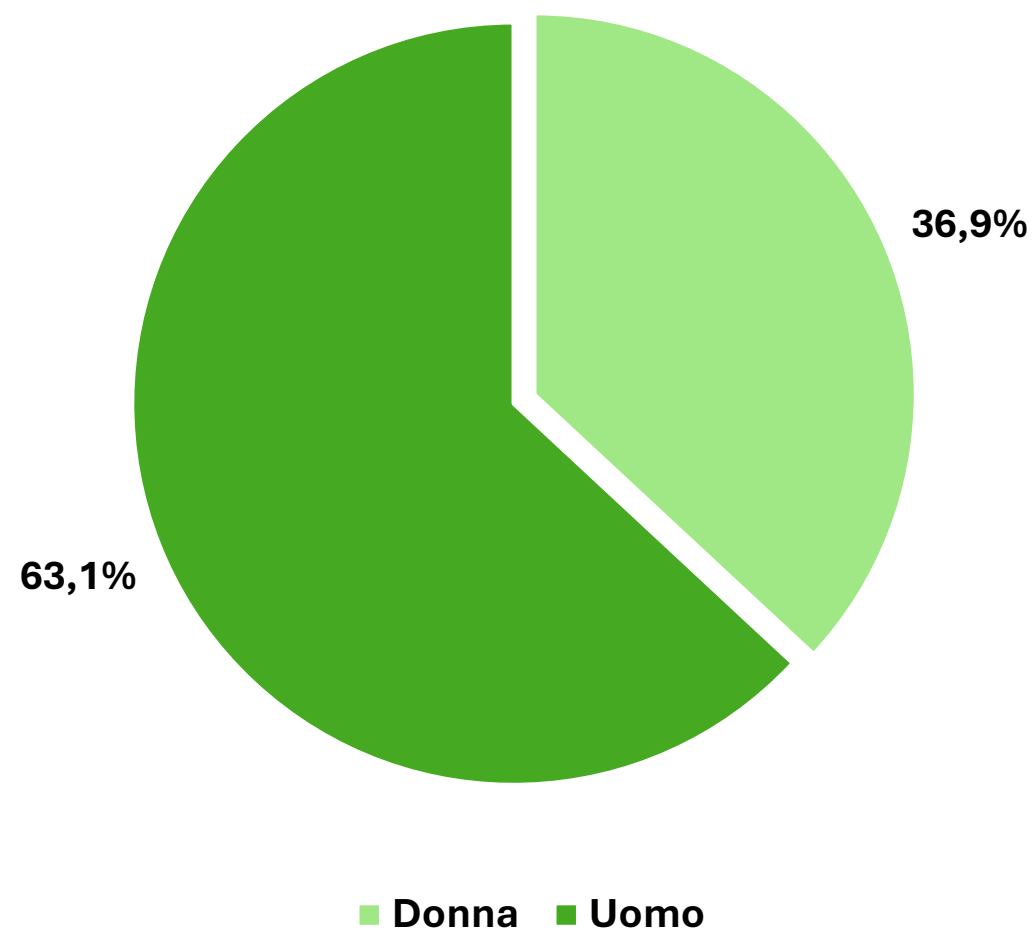


Il campione in breve

Under 36 e Over 35



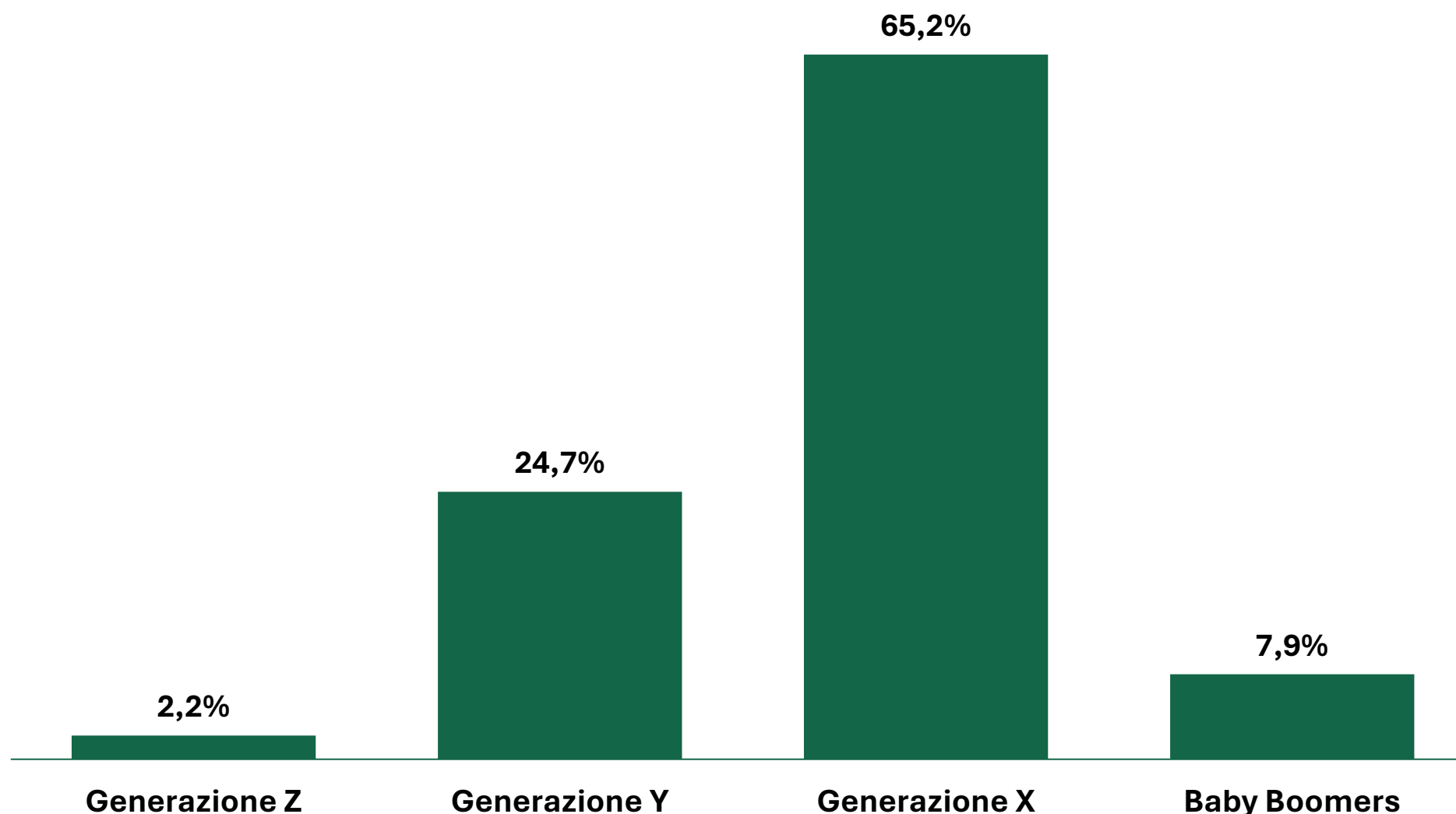
Genere intervistati



Nel campione **solo il 10,5% è rappresentato da giovani under 36, con un'età media** degli intervistati pari a **49,3 anni**. Dai dati emerge che **oltre 6 intervistati su 10 sono uomini**.

Il campione in breve

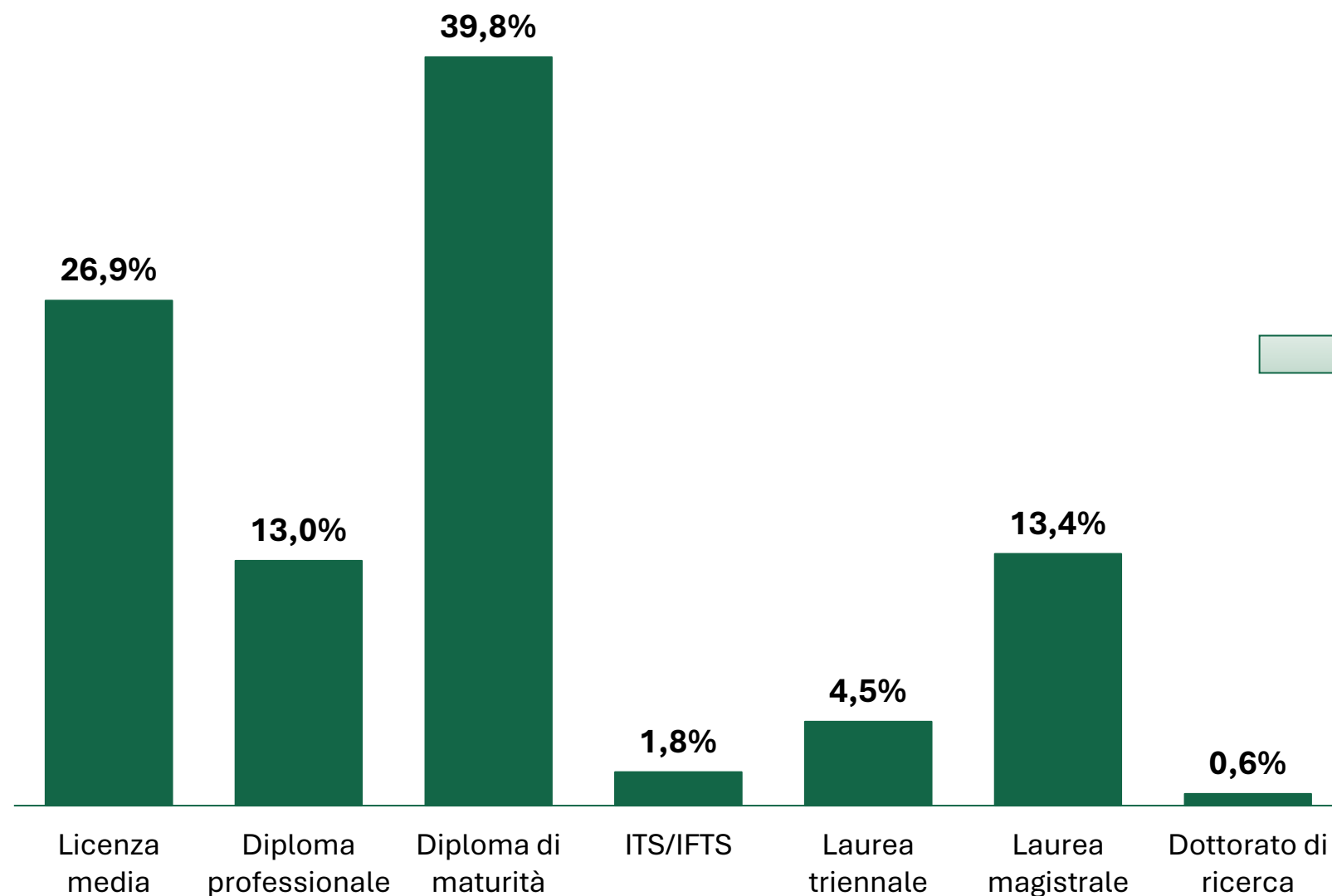
Generazioni intervistati



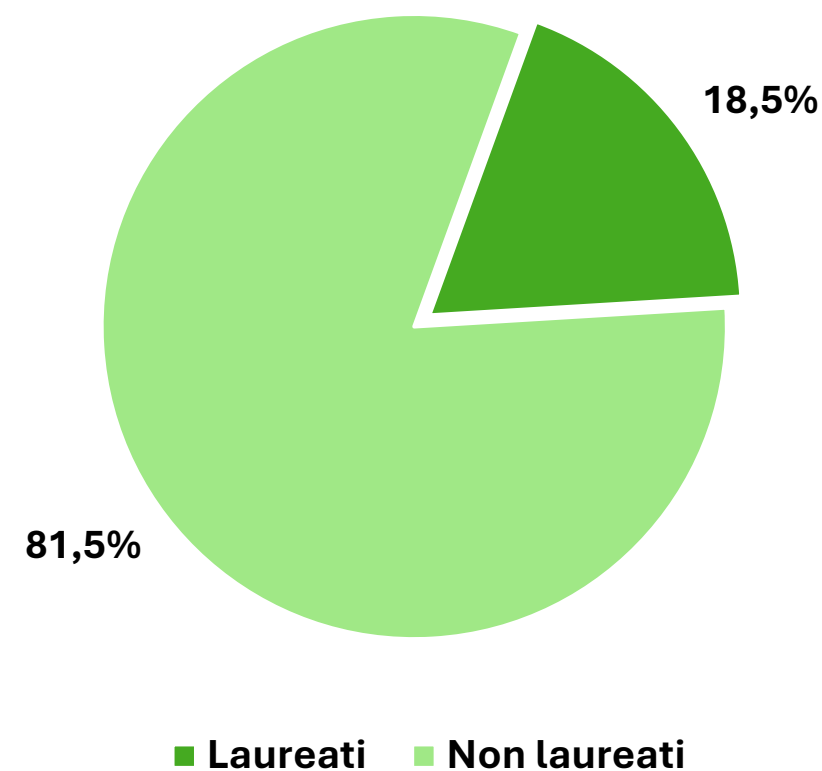
Il campione è composto per il **2,2%** dalla **generazione Z** (1997 – 2012), per il **24,7%** dalla **generazione Y** (1981 – 1996), per il **65,2%** dalla **generazione X** (1965 - 1980) e per il **7,9%** dai **Baby Boomers** (1946 - 1964).

Il campione in breve

Ultimo titolo di studio conseguito



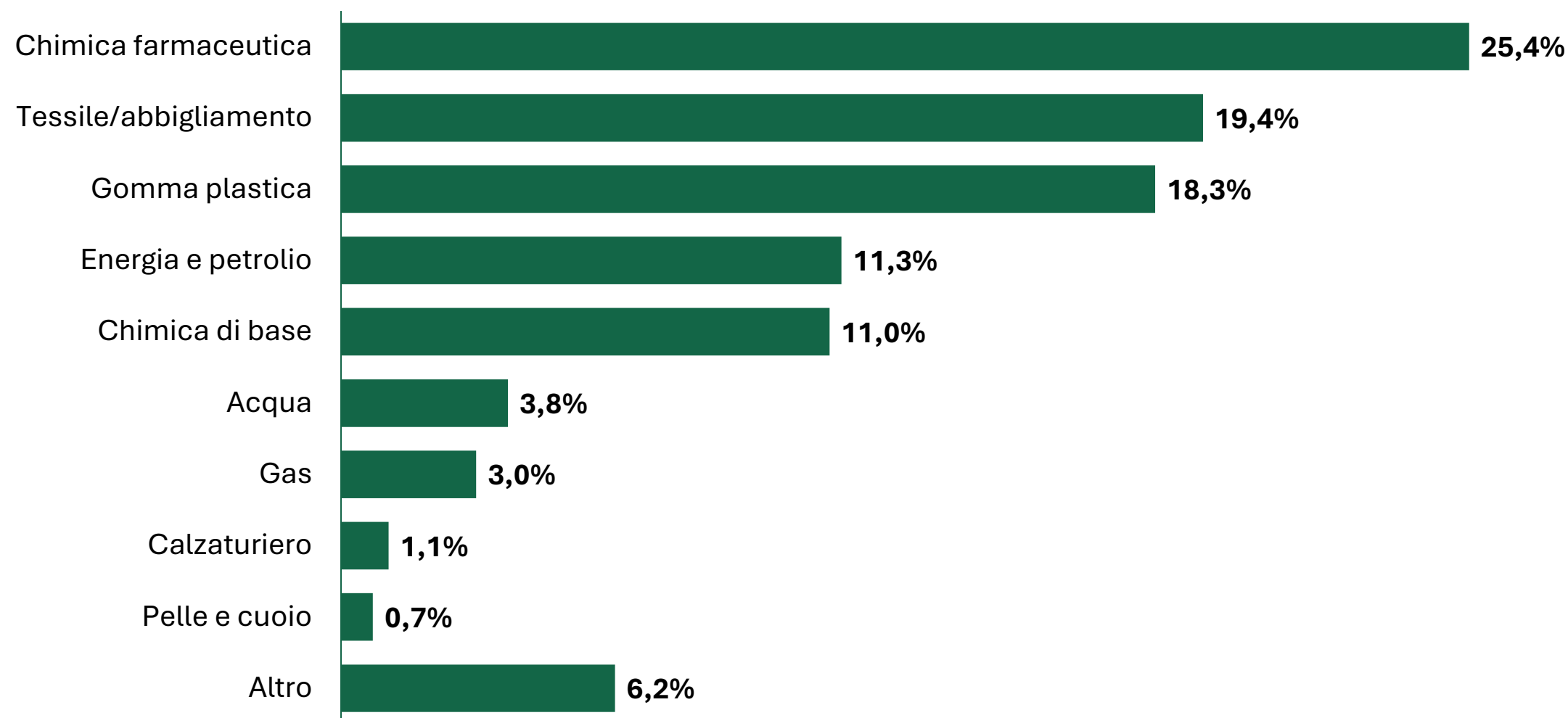
% Intervistati con un diploma di laurea



L'ultimo titolo di studio conseguito **più diffuso** tra i lavoratori è il **diploma di maturità** (**circa 4 su 10**). Nel campione solo il **18,5%** dichiara di aver conseguito un **diploma di laurea** (laurea triennale, laurea magistrale, dottorato di ricerca)

Il campione in breve

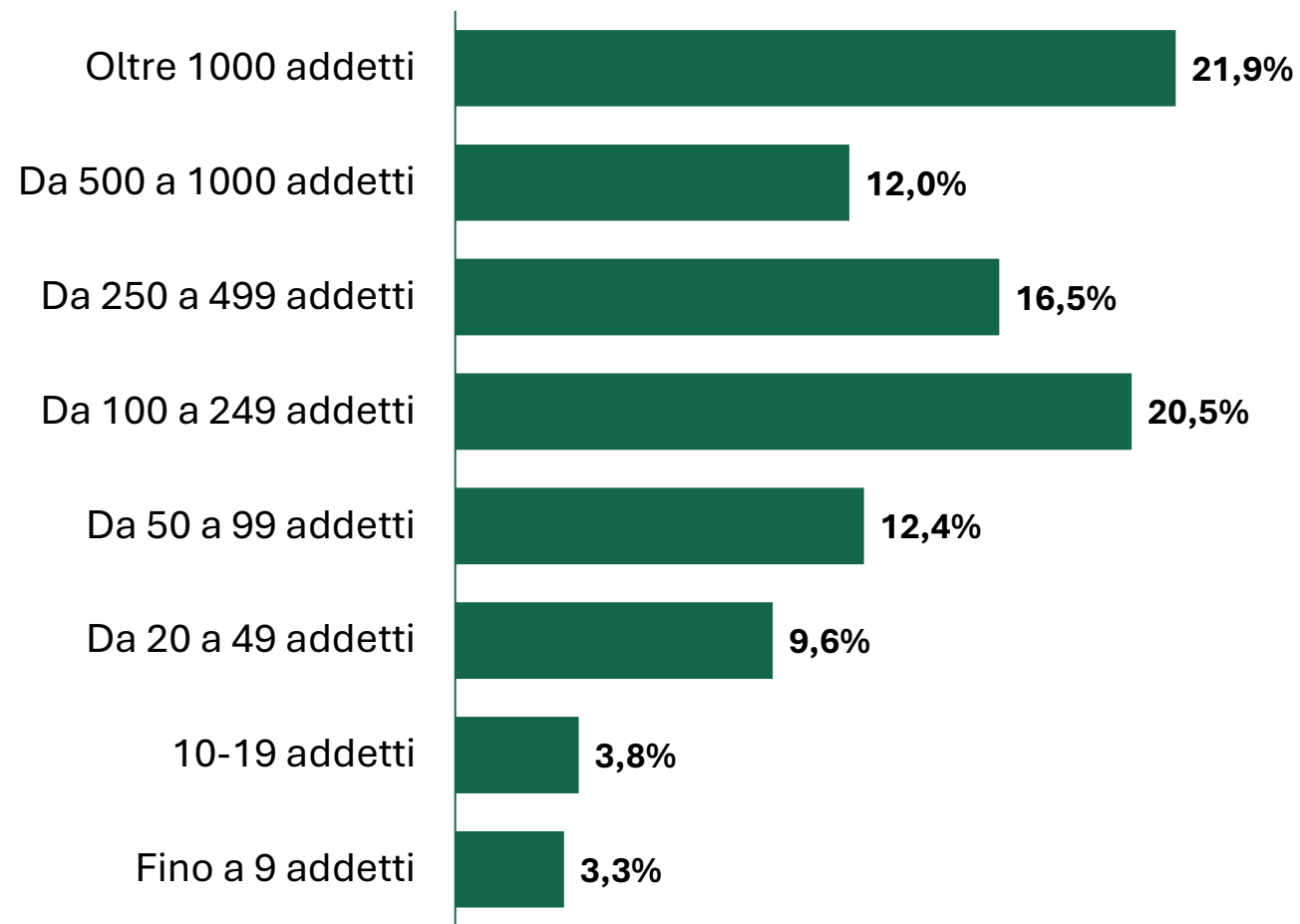
Settore lavorativo intervistati



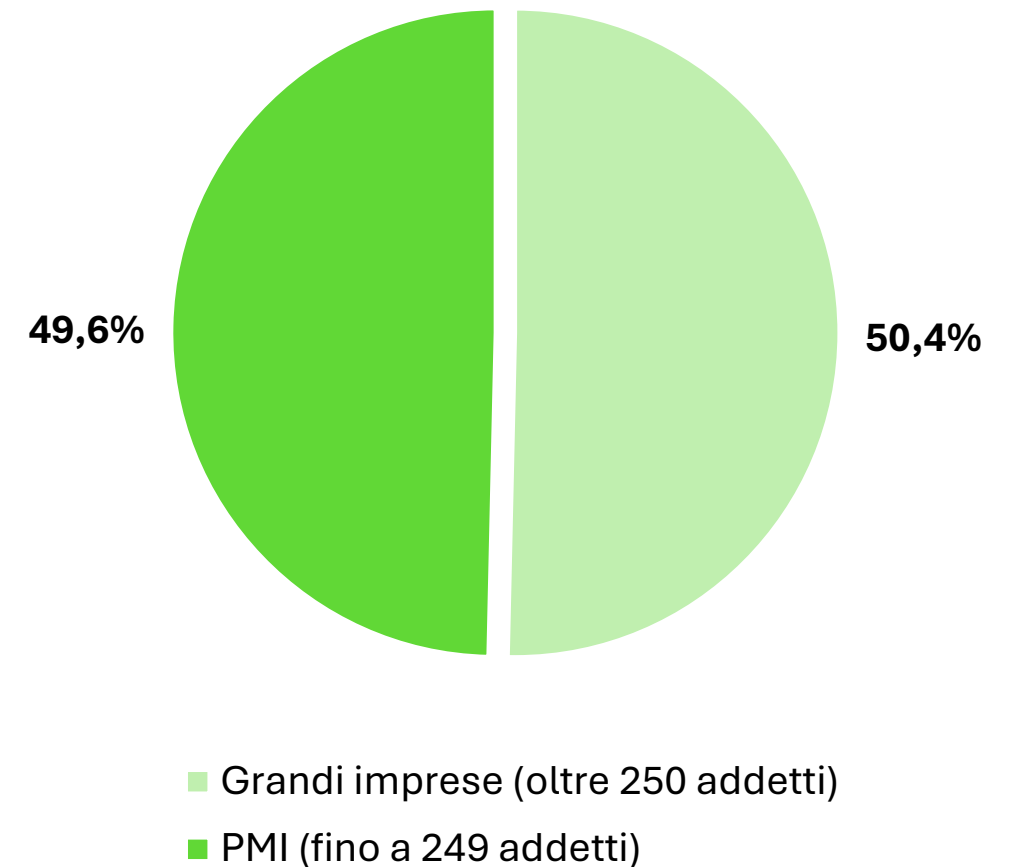
Tutti i settori lavorativi di azione della FEMCA sono rappresentati nel campione. I più numerosi sono: chimica farmaceutica (25,4%), tessile/abbigliamento (19,4%) e gomma plastica (19,4%).

Il campione in breve

Dimensione dell'impresa



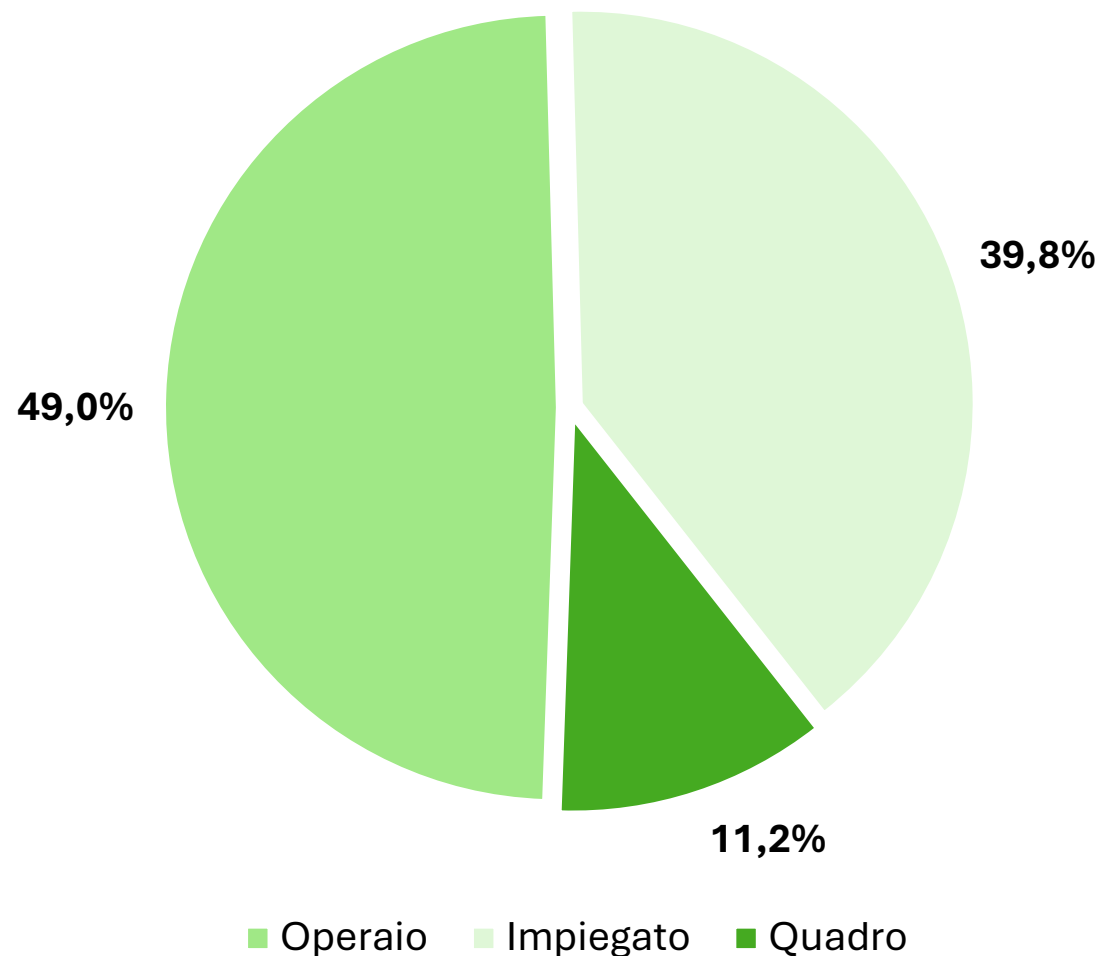
Grandi imprese vs PMI



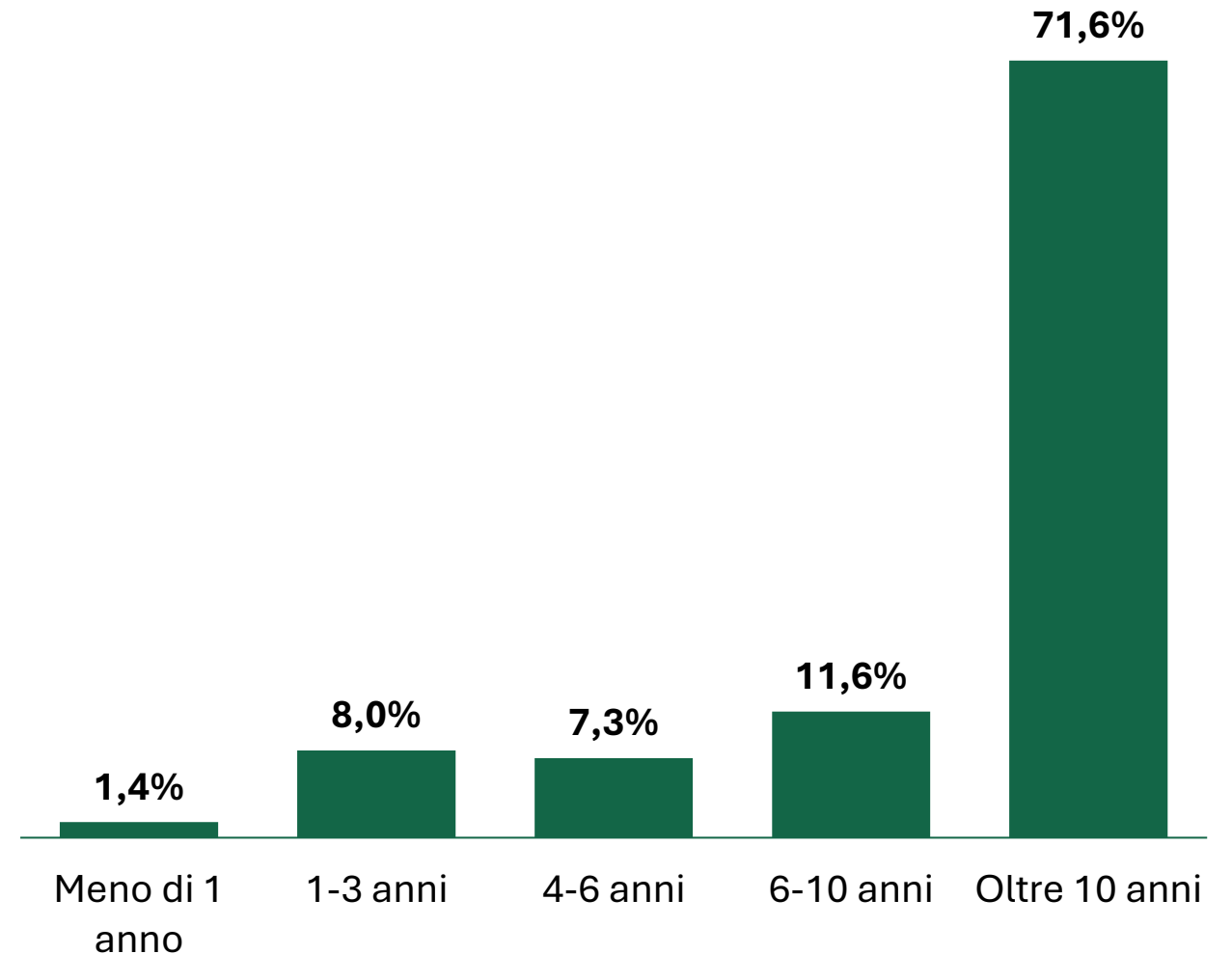
Per quanto riguarda la dimensione aziendale, il campione è diviso equamente tra dipendenti di **grandi imprese con oltre 250 addetti (50,4%)** e di **PMI (49,6%)**.

Il campione in breve

Inquadramento intervistati



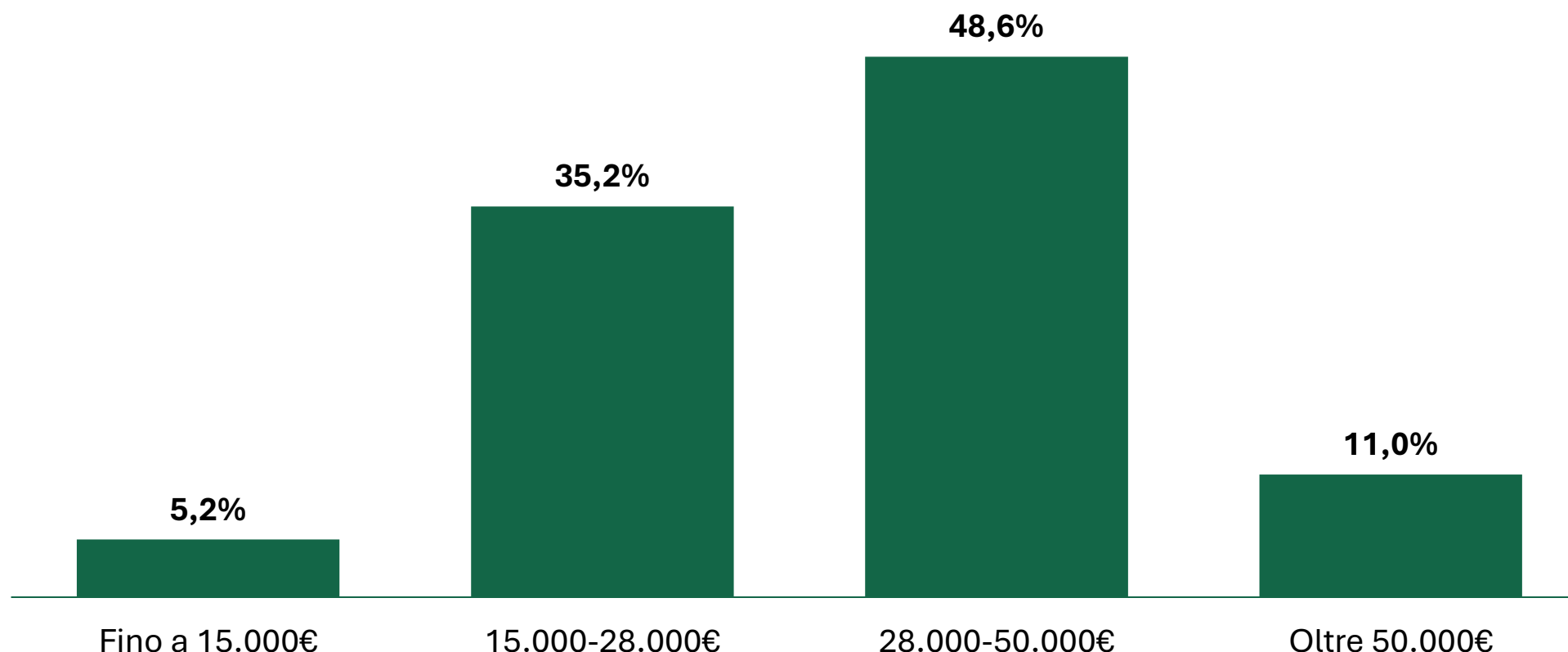
Da quanti anni lavori nell'attuale azienda?



Il campione è prevalentemente composto da operai (circa 1 su 2), seguiti da impiegati (circa 4 su 10) e da una minoranza di quadri. Per quanto riguarda l'anzianità aziendale il grafico di destra evidenzia come oltre 7 intervistati su 10 lavorano nella stessa azienda da oltre 10 anni.

Il campione in breve

RAL Personale



Secondo i dati raccolti, quasi la metà degli iscritti (48,6%) percepisce una RAL compresa tra 28.000 e 50.000 euro, fascia che rappresenta la quota più consistente. Il 35,2% guadagna tra i 15.000 e i 28.000 euro, mentre solo una minoranza (5,2%) ha una retribuzione annua lorda inferiore ai 15.000 euro. Infine, l'11% degli intervistati dichiara una RAL superiore ai 50.000 euro.



femca cisl

Lombardia

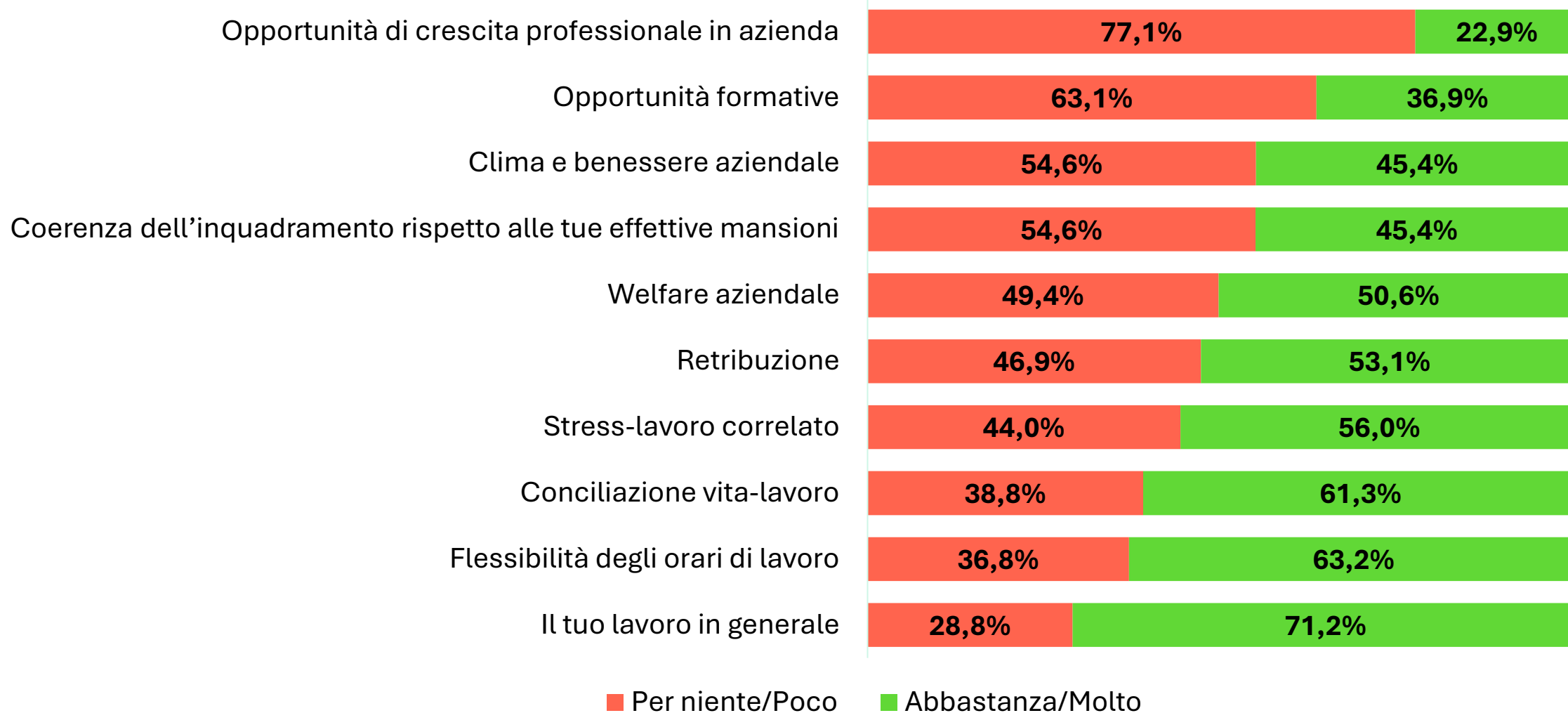
ENERGIA - MODA - CHIMICA



SODDISFAZIONE E VITA LAVORATIVA

Soddisfazione e vita lavorativa

Una mappa della soddisfazione lavorativa



Il grafico mostra una **consistente insoddisfazione** rispetto alle **opportunità di crescita professionale (oltre 7 su 10)**, alle **opportunità formative (oltre 6 su 10)**, al **clima e benessere aziendale (oltre 5 su 10)** e alla **coerenza dell'inquadramento rispetto alle proprio mansioni (oltre 5 su 10)**.

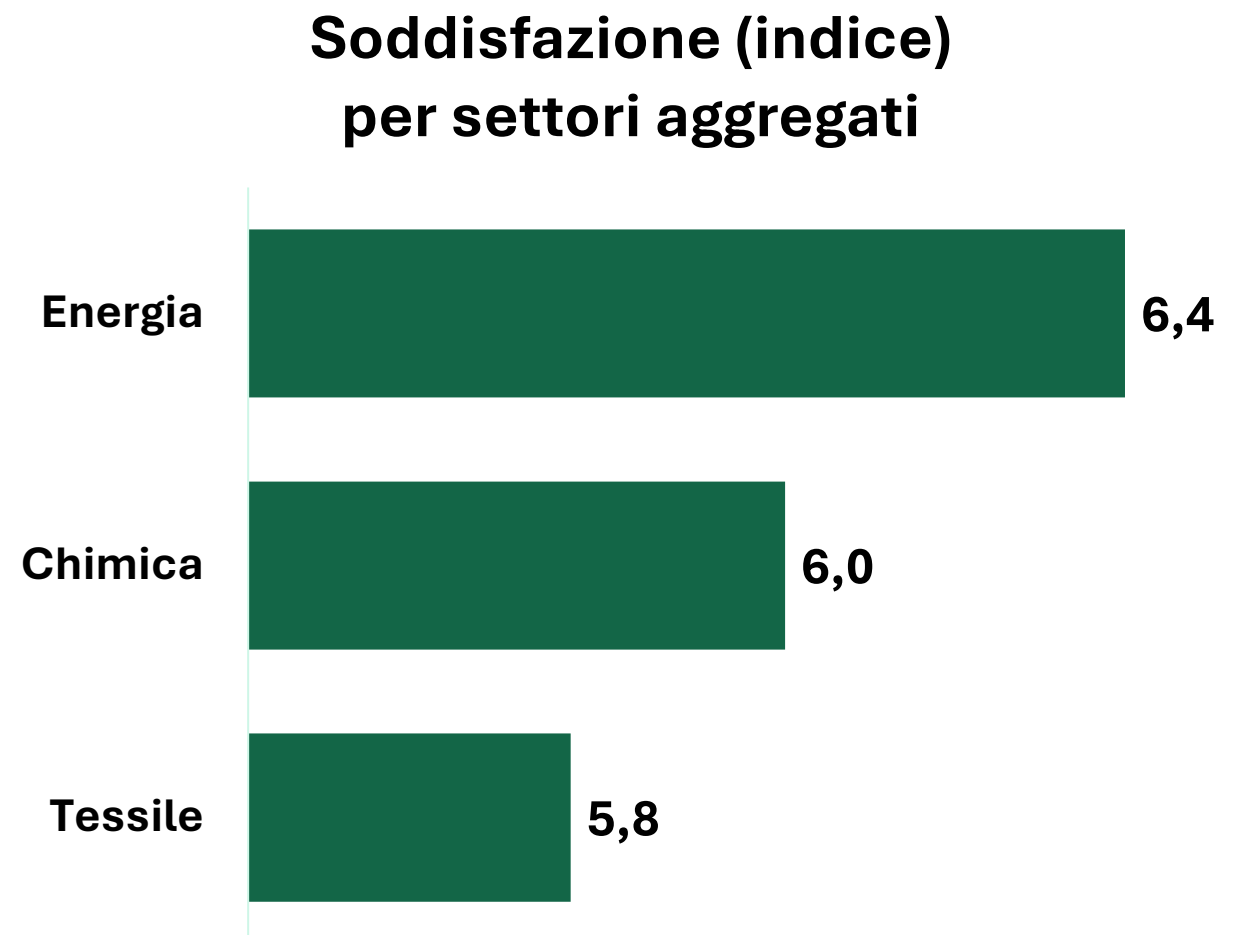
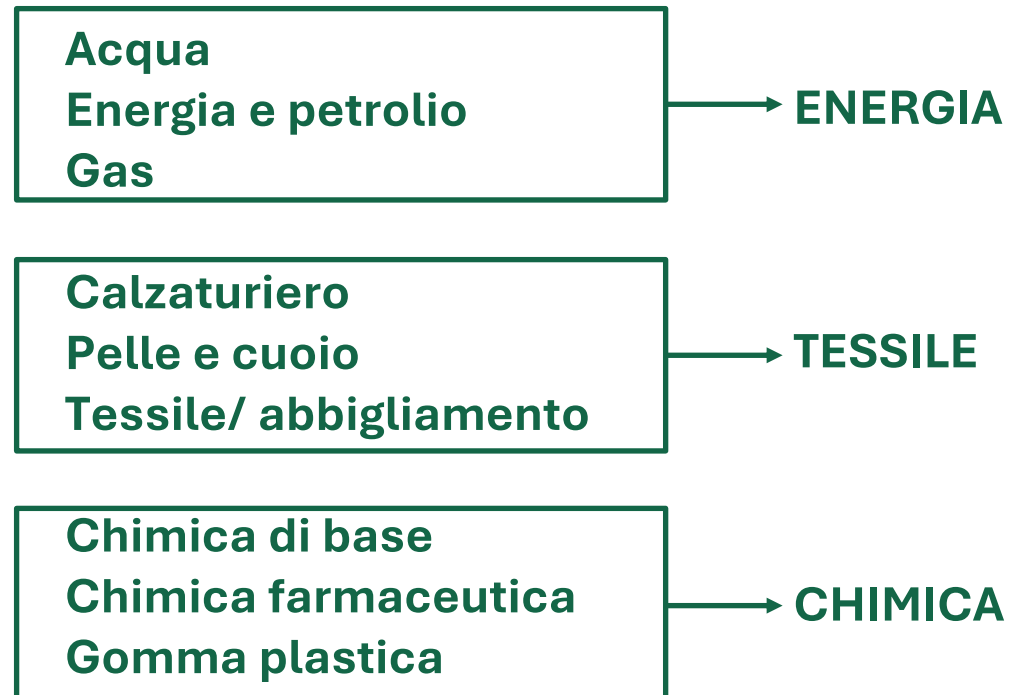
Soddisfazione e vita lavorativa

% intervistati insoddisfatti - U36 VS O35	
Conciliazione vita-lavoro	+31,0%
Stress-lavoro correlato	+11,0%
Coerenza dell'inquadramento rispetto alle tue effettive mansioni	+9,9%
Clima e benessere aziendale	+9,7%

% intervistati insoddisfatti - Donne VS Uomini	
Welfare aziendale	+12,7%
Coerenza dell'inquadramento rispetto alle tue effettive mansioni	+8,9%
Opportunità formative	+11,6%
Opportunità di crescita professionale in azienda	+4,5%

I giovani lavoratori **Under 36** si dimostrano **più insoddisfatti** rispetto agli **Over 35**, sui temi del **worklife balance**, dello **stress lavoro correlato**, della **coerenza dell'inquadramento** e del **clima aziendale**. Le **donne** risultano **più insoddisfatte** degli uomini rispetto ai temi del **welfare**, della **coerenza dell'inquadramento**, delle **opportunità formative** e della **crescita**.

Soddisfazione e vita lavorativa



L'indagine ha misurato la **soddisfazione lavorativa nei diversi settori industriali (riaggregati) con un indicatore sintetico su una scala da 1 a 10**. Questo indicatore è stato costruito sulla base di 10 item della survey, **attribuendo punteggi da 1 a 4 alle risposte qualitative**. I dati sono stati poi **normalizzati su scala decimale** per una valutazione più precisa. Dall'analisi emerge che **il settore con il livello di soddisfazione più alto è quello dell'energia (6,4)**, seguito da quello della **chimica (6,0)** e dal **tessile (5,8)**.

Soddisfazione e vita lavorativa

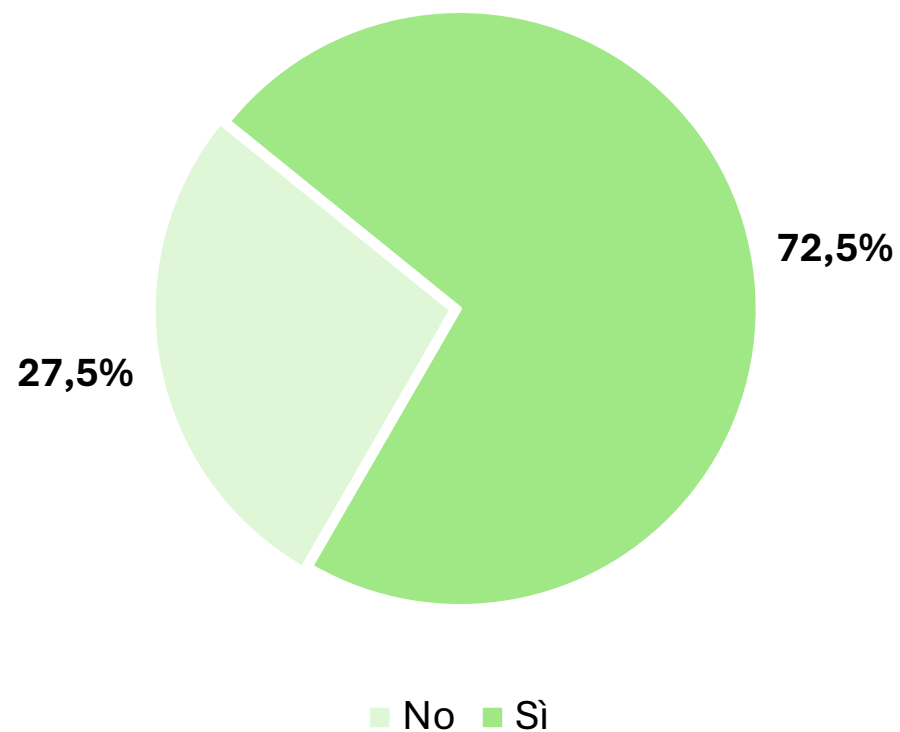
% intervistati insoddisfatti - PMI VS Grandi imprese



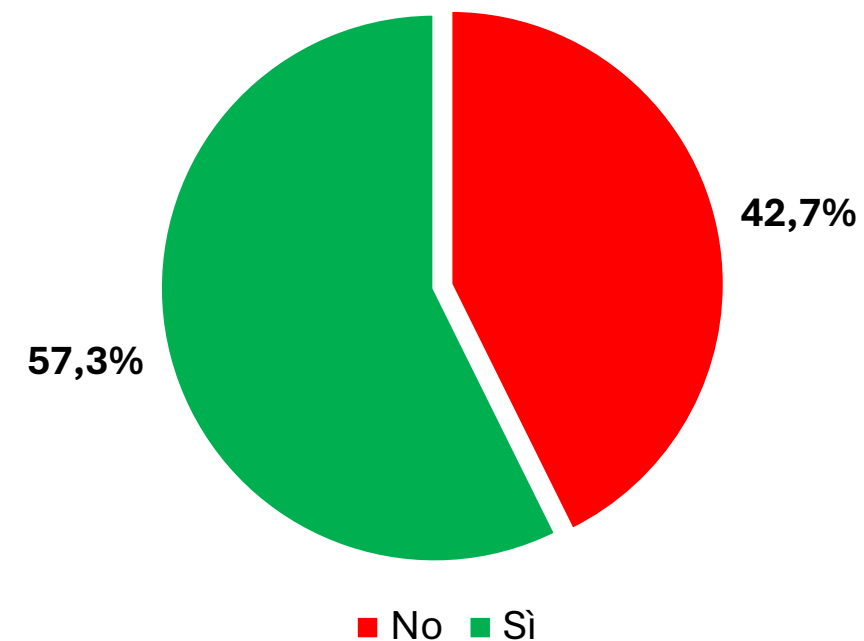
I lavoratori delle PMI (Piccole e Medie Imprese) risultano significativamente più insoddisfatti rispetto a quelli delle grandi aziende in quasi tutti gli aspetti analizzati, con alcuni scarti particolarmente rilevanti.

Mobilità e percezione dell'azienda

Hai mai preso in considerazione l'idea di cambiare lavoro?



Consigliaresti ad altre persone di lavorare nella tua azienda?

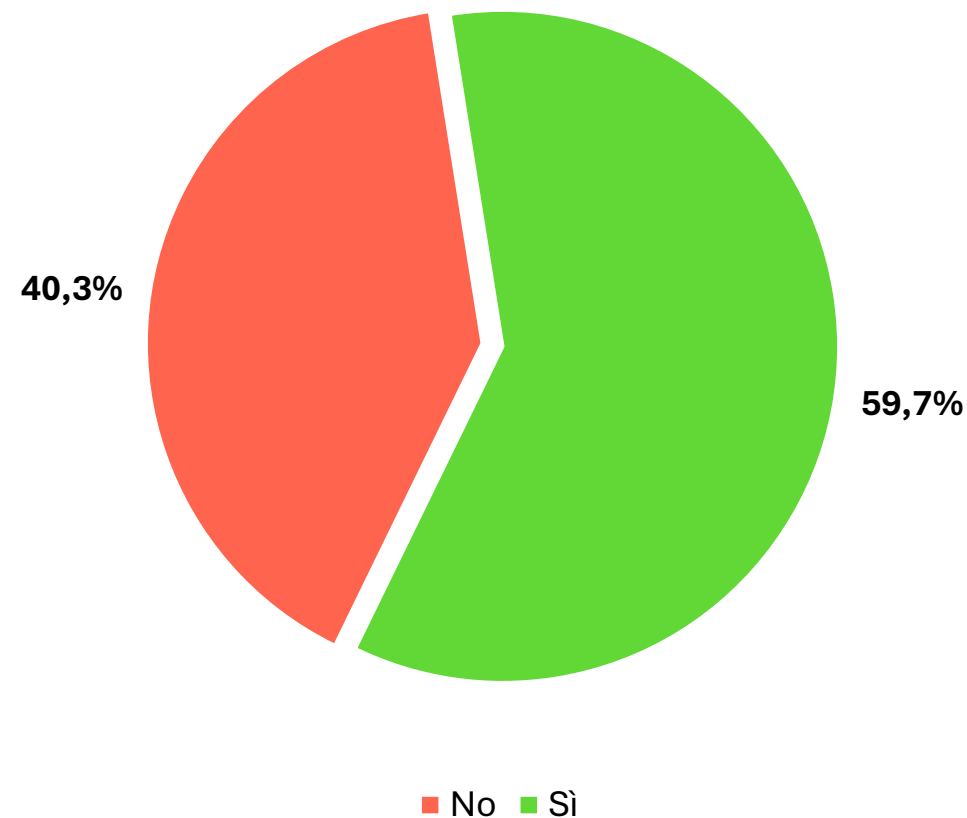


Laureati	Non laureati	
82,61%	70,21%	+8,5%
Over 35	Under 36	
71,86%	77,97%	+17,66%

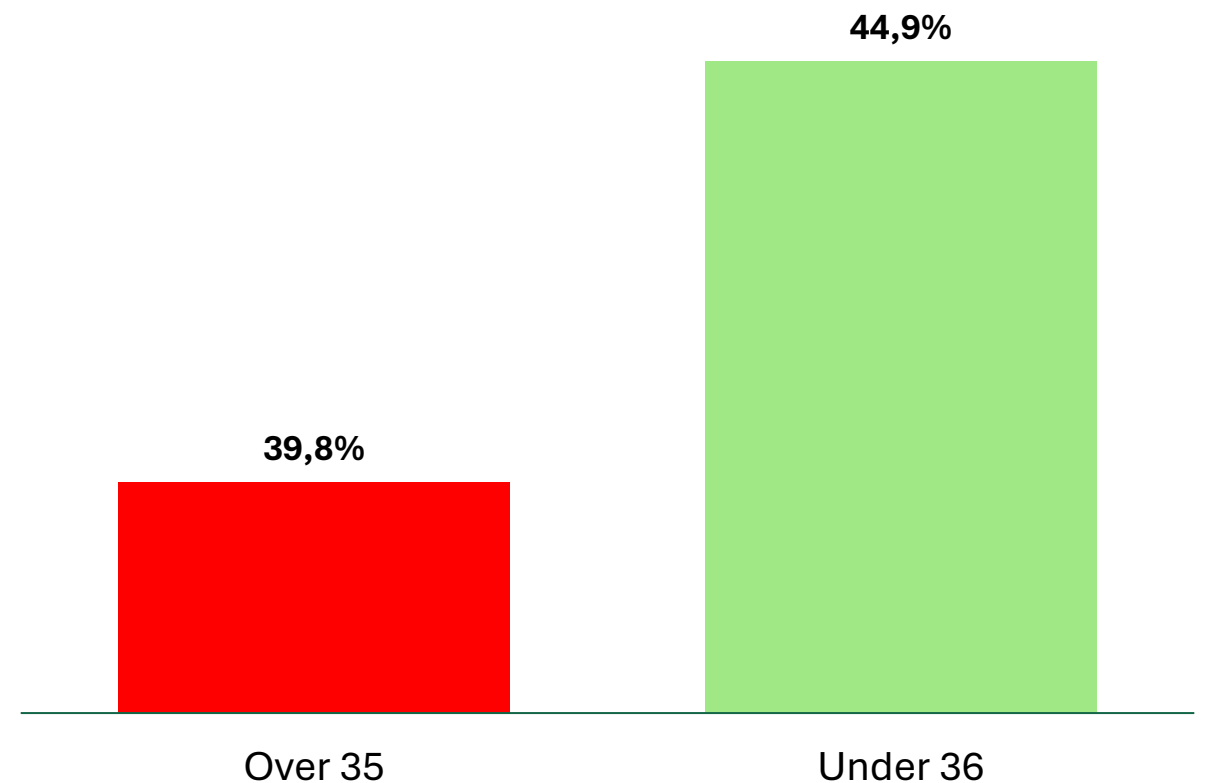
I dati mostrano una **contraddizione** tra la **propensione al cambiamento** e la **percezione aziendale**. Il **72,5%** dei **lavoratori** ha valutato l'idea di cambiare lavoro, segnalando **insoddisfazione** o **desiderio di crescita**. Tuttavia, il **57,3%** **consiglierebbe** comunque la **propria azienda**, evidenziandone **elementi positivi**

Coinvolgimento

Ti senti attivamente coinvolto nell'attività lavorativa?



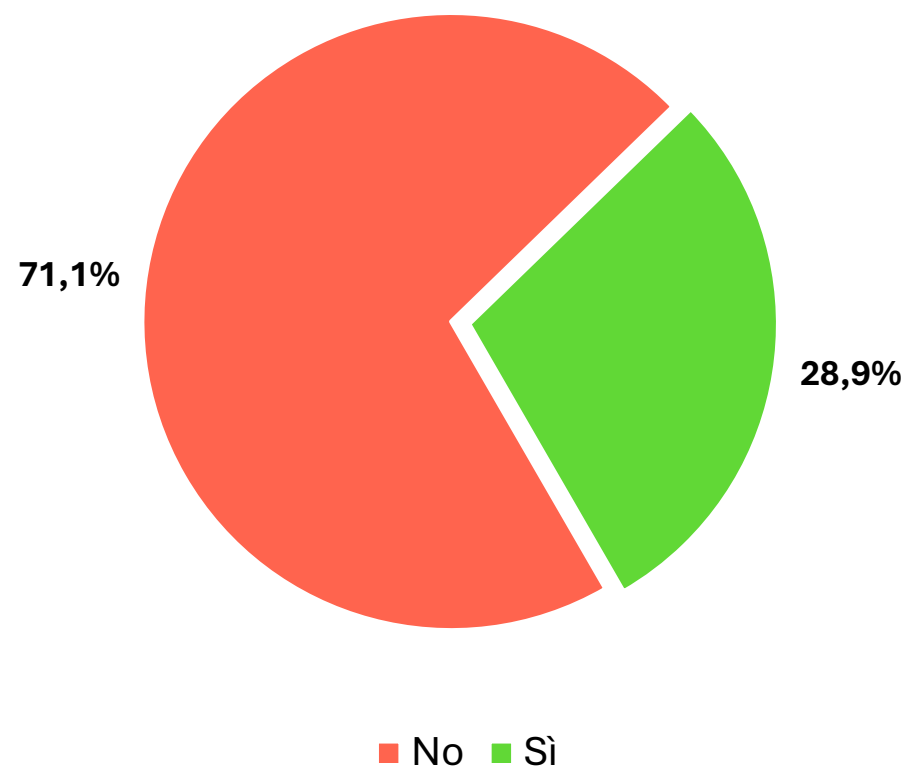
% di intervistati che NON si sentono attivamente coinvolti nel lavoro - U36 vs O35



Il grafico di sinistra mostra come **oltre 1 intervistato su 4 non si sente attivamente coinvolto nell'attività lavorativa**. Dal grafico di destra si evince che i **giovani under 36** si sentono **meno coinvolti** nel lavoro rispetto agli **over 35 (+15,7%)**.

Partecipazione

I dipendenti vengono coinvolti nei processi di cambiamento aziendali?



Var. % intervistati che pensano che i lavoratori NON siano coinvolti nei processi di cambiamento aziendale

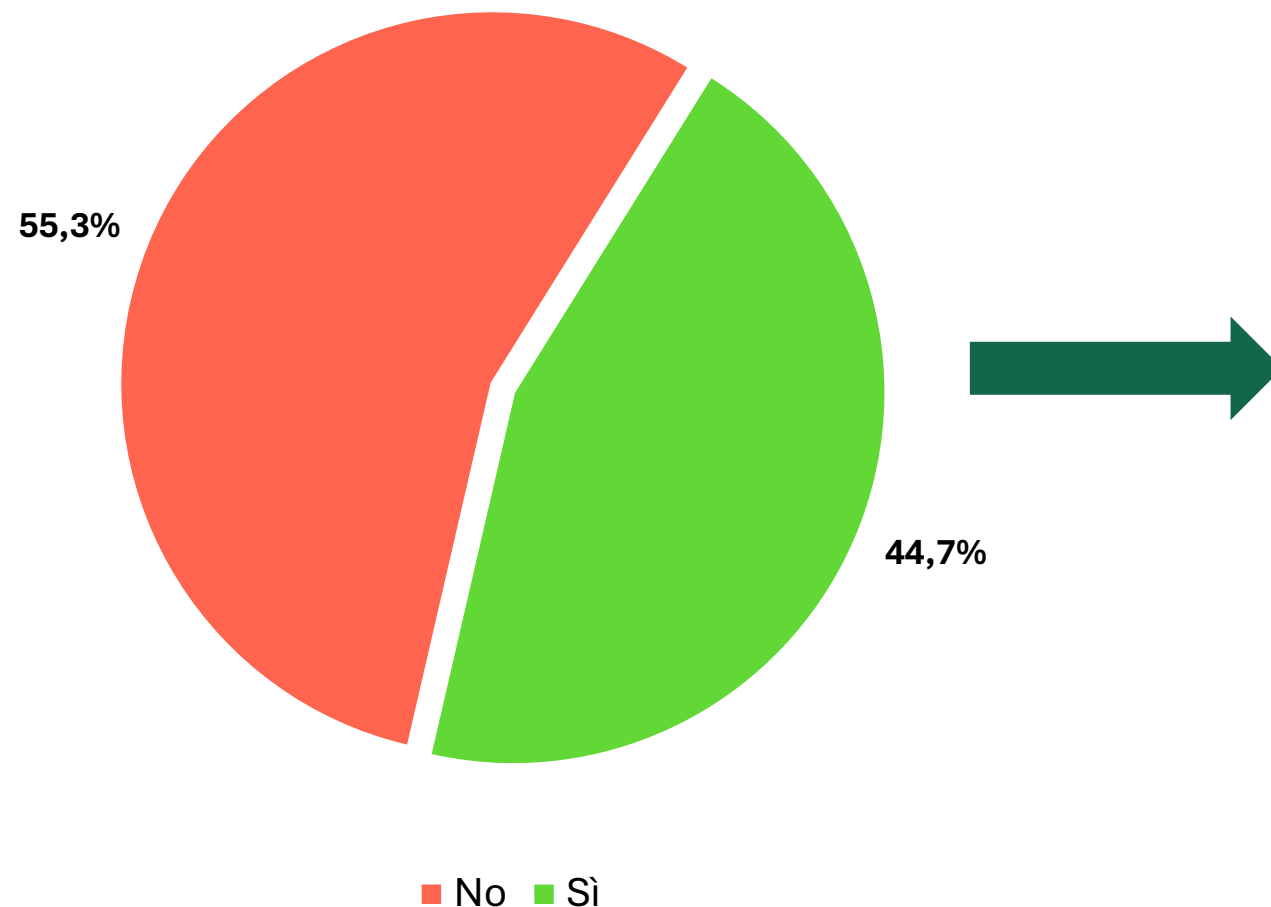
U36 vs O35
+11,0%

Laureati vs Non laureati
+12,7%

Il 71,1% degli intervistati ritiene che i lavoratori non vengono coinvolti nei processi di cambiamento aziendale. Questa percezione è più forte tra i giovani e i laureati. Dal punto di vista settoriale è più avvertita nel settore aggregato del tessile

Organizzazione del lavoro

I ruoli e le responsabilità dei lavoratori sono chiari e definiti?



Var. % di intervistati che ritengono ruoli e responsabilità lavorativi chiari e definiti

Donna	Uomo
40,0%	47,4%
Over 35	Under 36
45,2%	40,7%

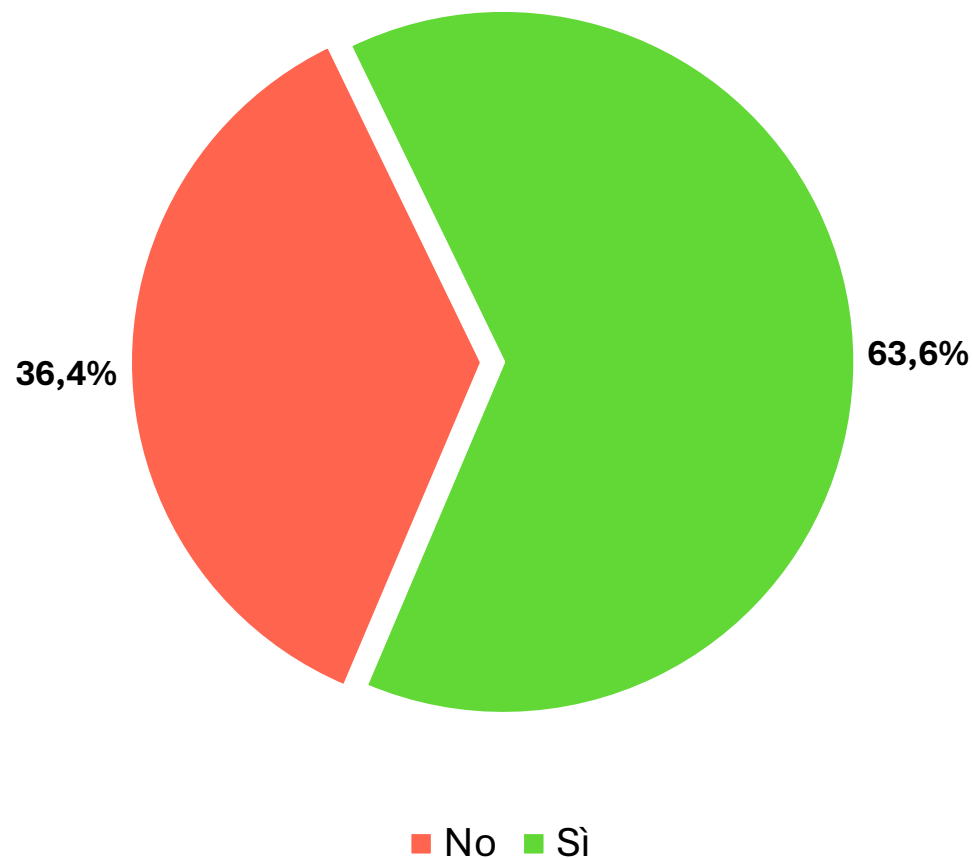
-15,6%

-10,0%

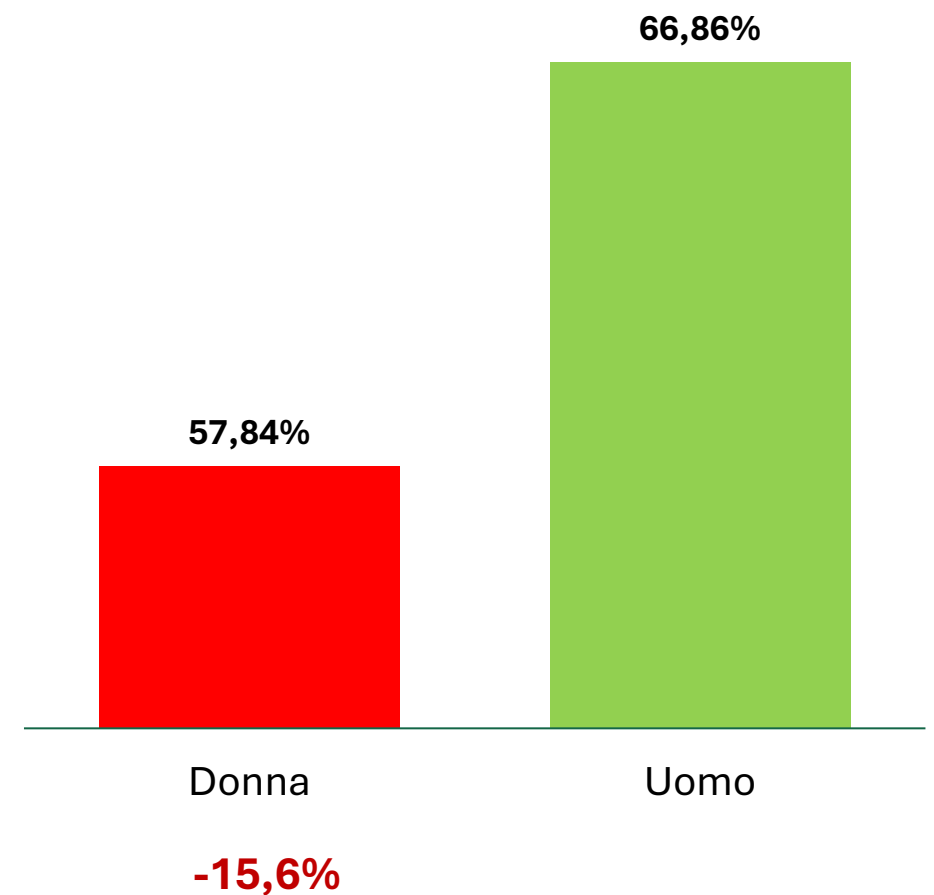
L'analisi dei dati relativi all'organizzazione del lavoro mette in evidenza una **criticità rilevante**: il **55,3%** dei lavoratori ritiene che i ruoli e le responsabilità non siano chiari e definiti. Questa tematica è più avvertita tra le donne e i giovani.

Motivazione

Affronti con motivazione
l'attività quotidiana lavorativa?



Motivazione
donne vs uomini



Il **63,6%** dichiara di affrontare con motivazione le proprie attività lavorative, mentre un preoccupante **36,4%** non si sente motivato. Emergono anche differenze di genere significative: il **66,9%** degli uomini dichiara di sentirsi motivato nel proprio lavoro quotidiano, rispetto al **57,8%** delle donne.



femca cisl

Lombardia

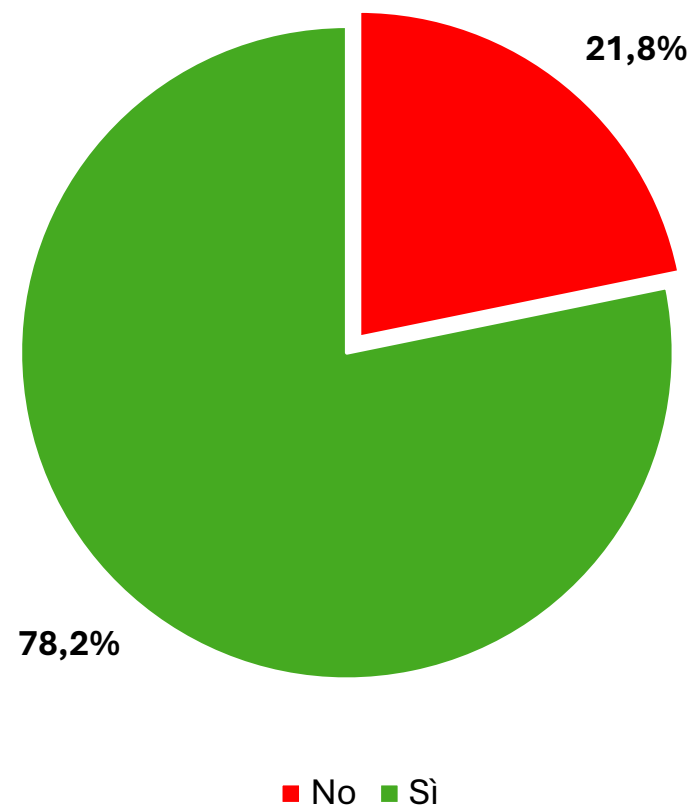
ENERGIA - MODA - CHIMICA



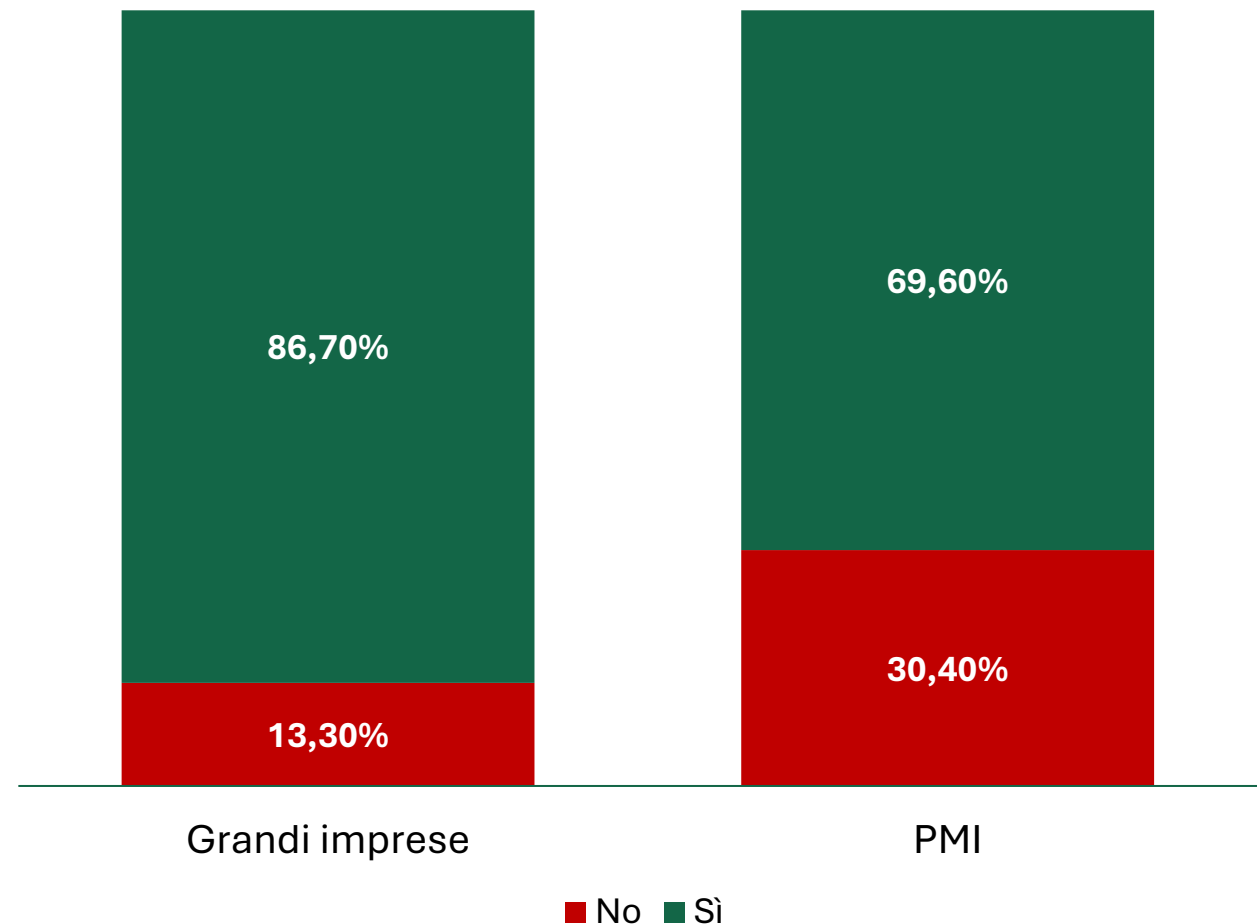
DENTRO LE TWIN TRANSITIONS: L'IMPATTO DI ECOLOGIA E INTELLIGENZA ARTIFICIALE DALLA PROSPETTIVA DEI LAVORATORI

L'impegno per la sostenibilità

La tua azienda si sta impegnando per essere più sostenibile?



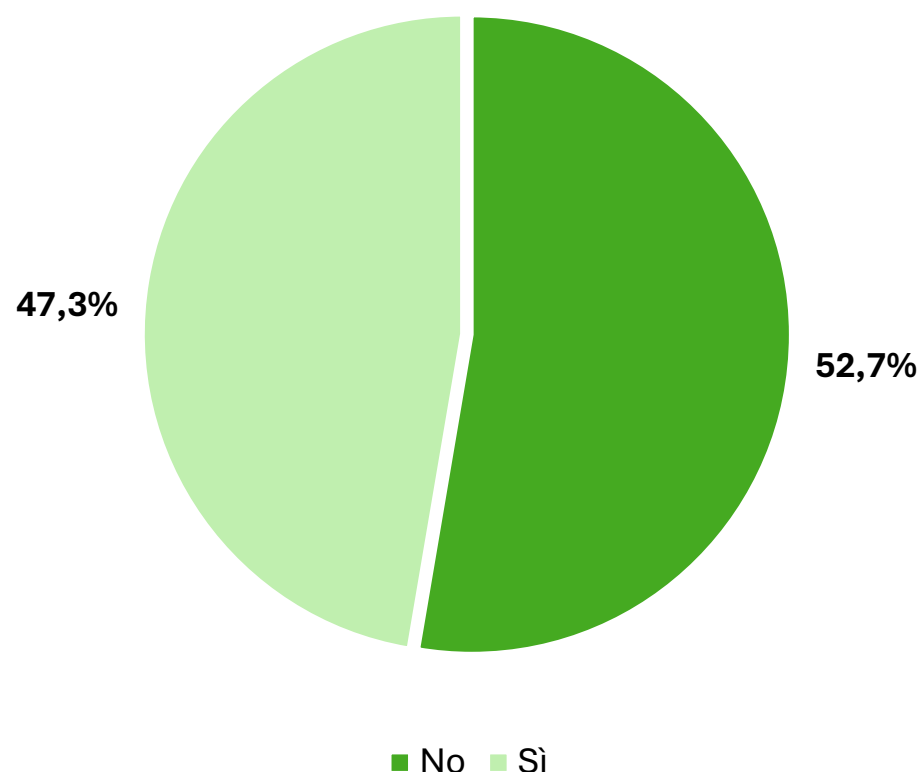
La tua azienda si sta impegnando per essere più sostenibile?



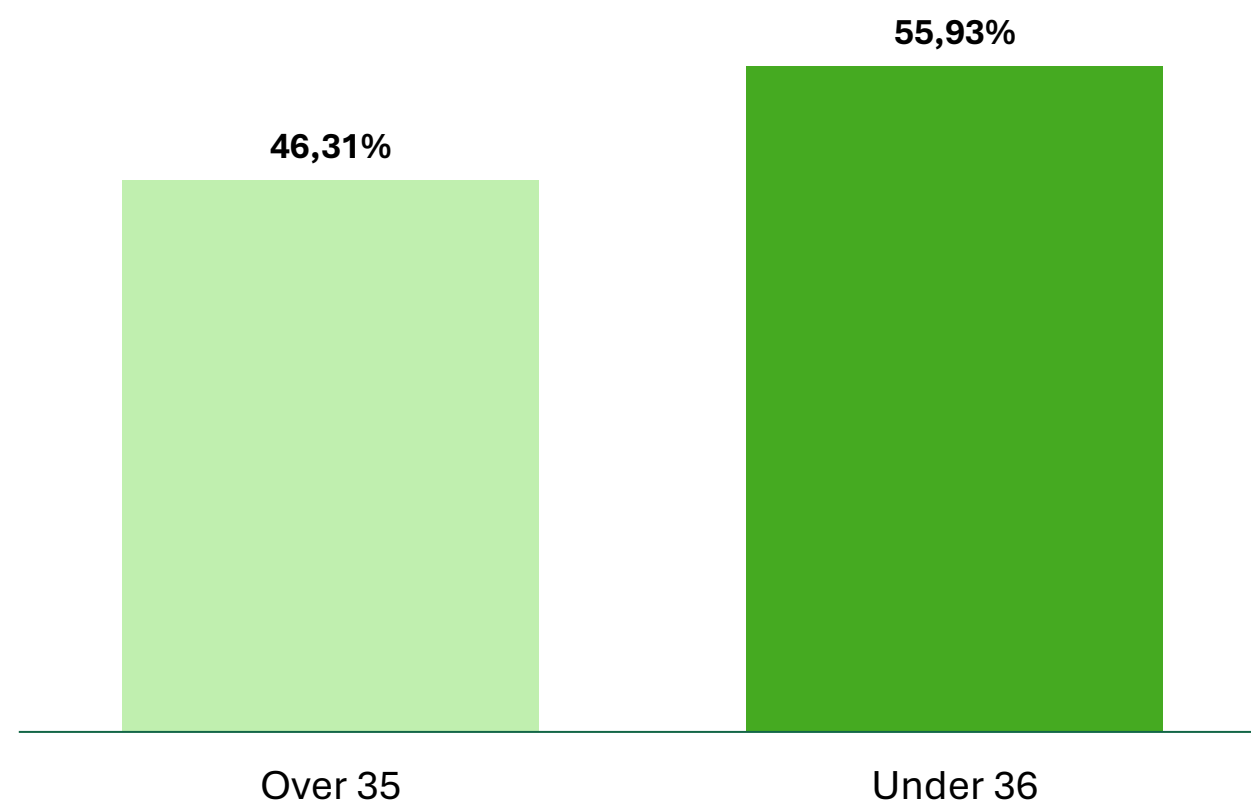
I dati evidenziano che la grande maggioranza dei lavoratori riconosce un impegno concreto della propria azienda verso la sostenibilità. Tuttavia, tale impegno decresce al diminuire della dimensione d'impresa (tra le micro imprese il 54,1% afferma che l'azienda non si sta impegnando in politiche di sostenibilità contro solo il 13,1% nelle aziende con più di 1000 dipendenti).

Just transition: sociale vs ambientale

Credi che l'attenzione per la sostenibilità ambientale stia mettendo in secondo piano gli aspetti sociali della sostenibilità?



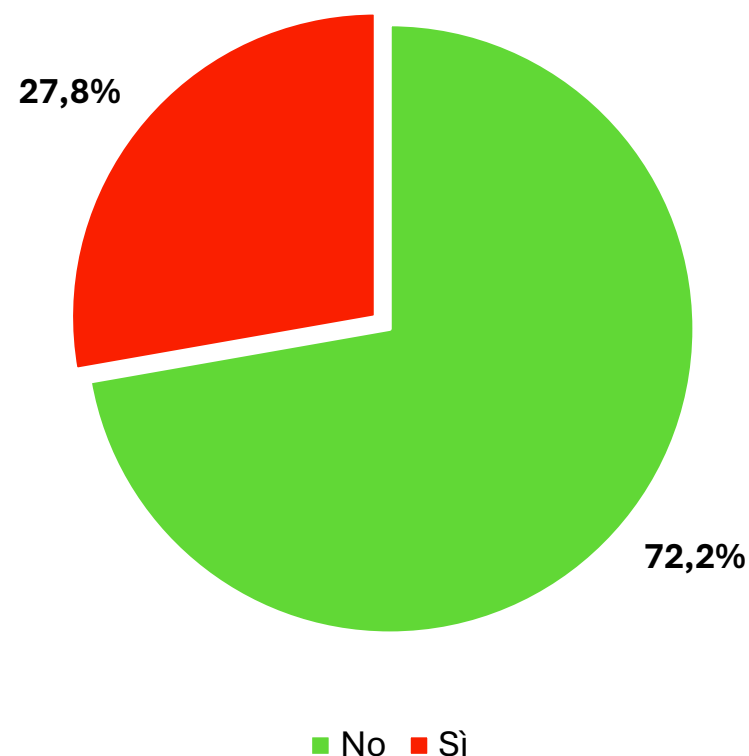
Credi che l'attenzione per la sostenibilità ambientale stia mettendo in secondo piano gli aspetti sociali della sostenibilità? (U36 VS O35)



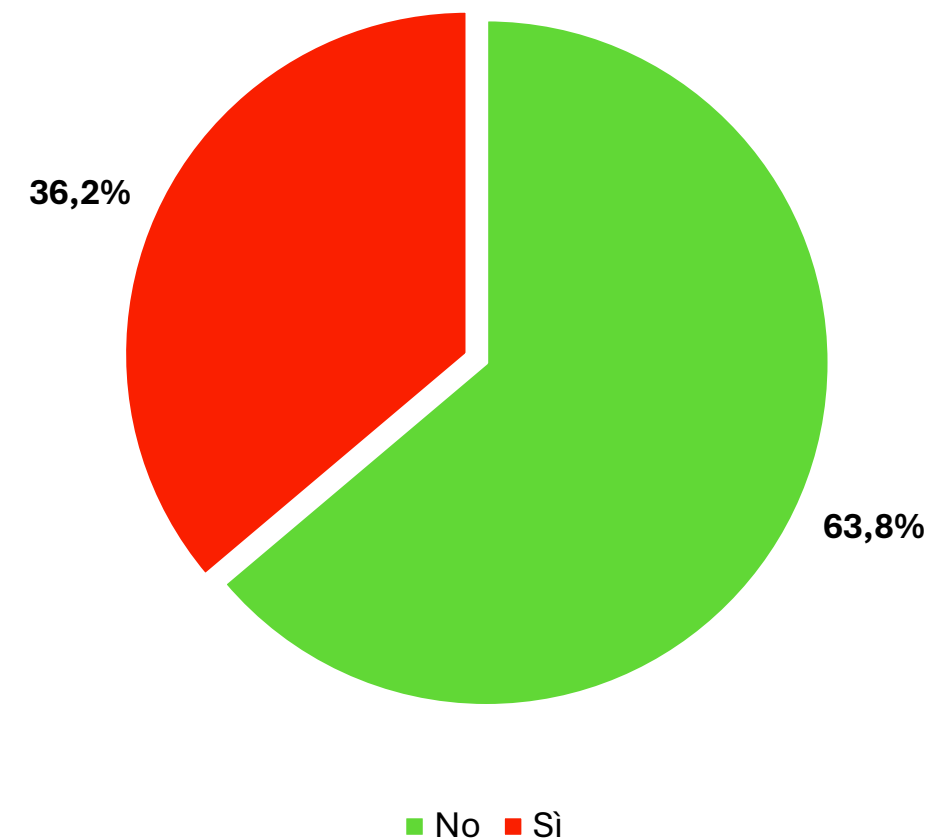
I dati evidenziano una preoccupante divisione tra i lavoratori sulla relazione tra sostenibilità ambientale e sociale. È allarmante che il 47,3% ritenga che l'attenzione all'ambiente stia mettendo in secondo piano il pilastro sociale, con una percezione ancora più marcata tra gli Under 36 (55,9%) rispetto agli Over 35 (46,3%).

Sostenibilità: competenze e occupazione

Temi che le tue competenze potranno divenire obsolete a causa della continua evoluzione richiesta dalla transizione ecologica?



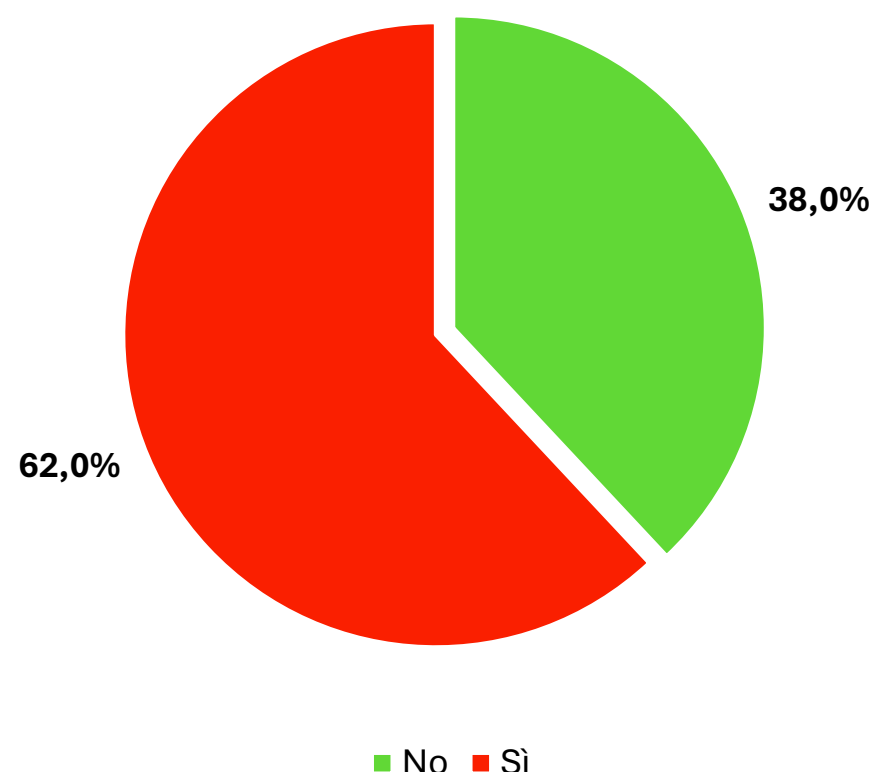
Credi che la transizione ecologica comporterà la perdita di posti di lavoro?



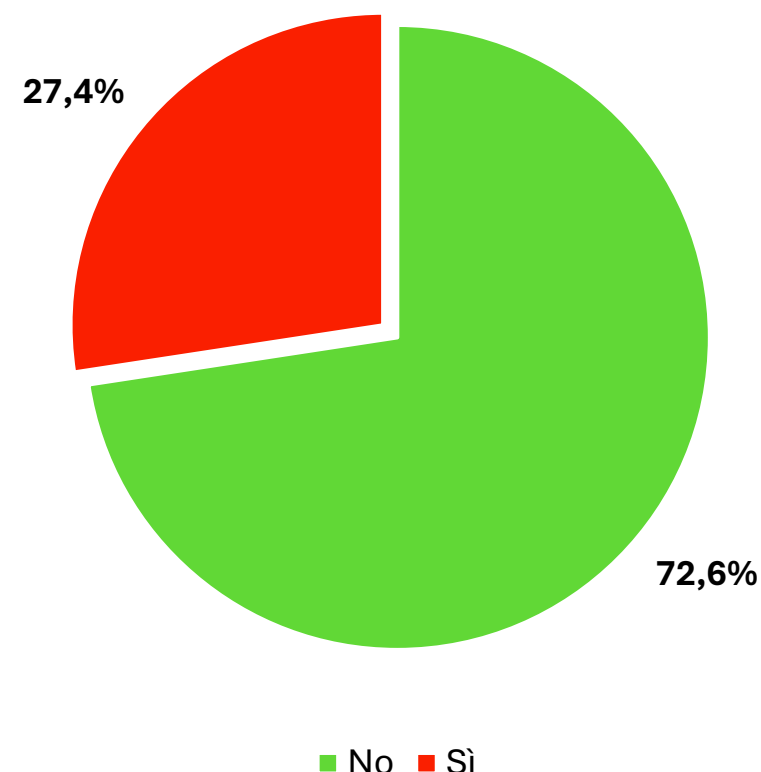
Nonostante la maggioranza degli intervistati non percepisca rischi immediati, **un 27,8% teme che le proprie competenze possano diventare obsolete a causa della transizione ecologica.** Ancora più rilevante, **il 36,2% manifesta preoccupazione per possibili perdite di posti di lavoro,** segnalando un'area di **incertezza e vulnerabilità** nel processo di trasformazione del mercato del lavoro.

La transizione digitale

Credi che la transizione ecologica comporterà elevati costi di adattamento per la tua azienda?



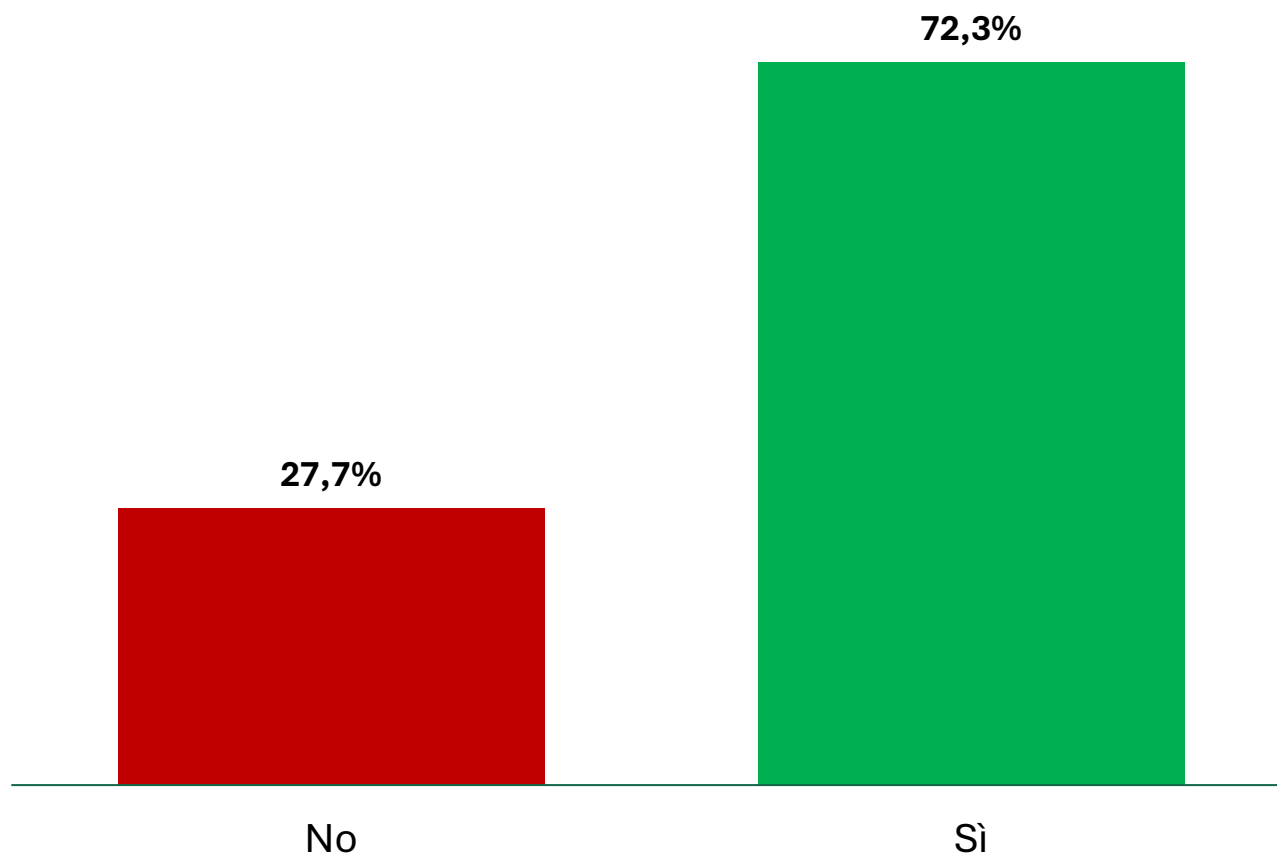
Credi che la tua azienda stia perdendo/perderà competitività per adeguarsi alle esigenze di sostenibilità?



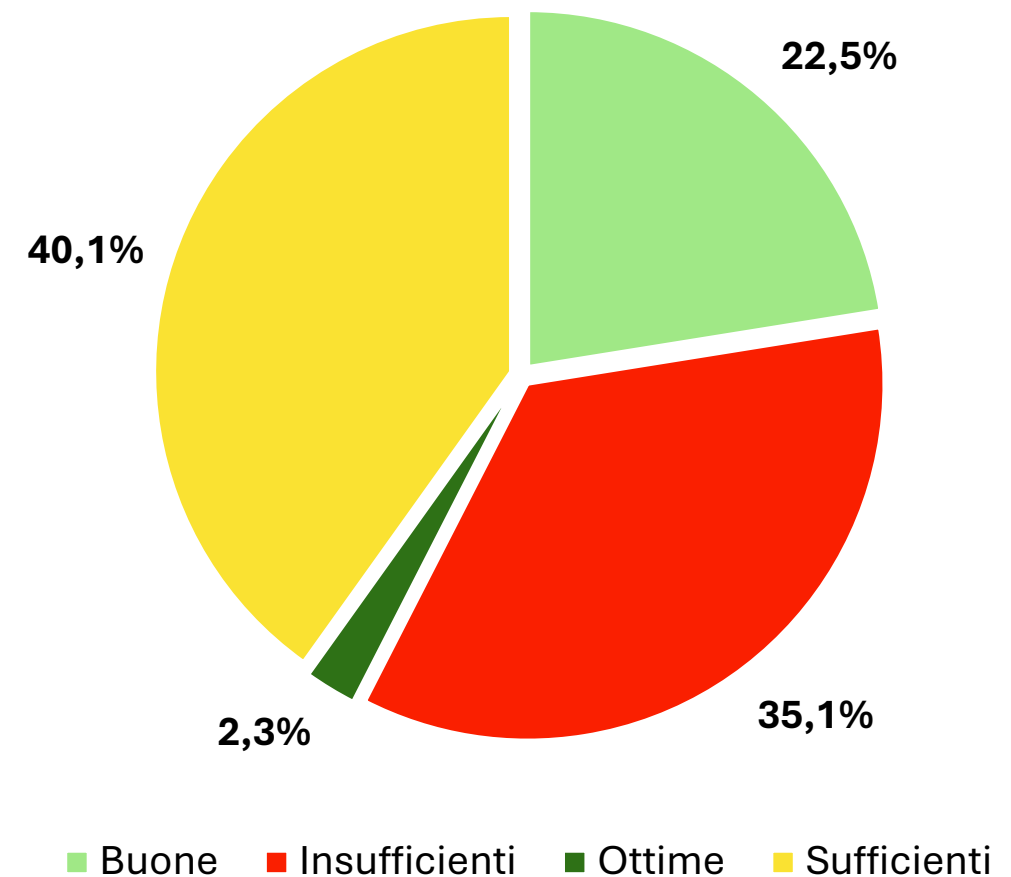
Il 62% dei lavoratori vede nella transizione ecologica un costo elevato di adattamento per le aziende, ma solo il 27,4% teme un calo di competitività. I dipendenti delle PMI si sentono più esposti: il 31,3% prevede difficoltà, contro il 23,6% nelle grandi imprese.

Sostenibilità e formazione

In azienda sono presenti iniziative formative per affrontare la transizione ecologia?



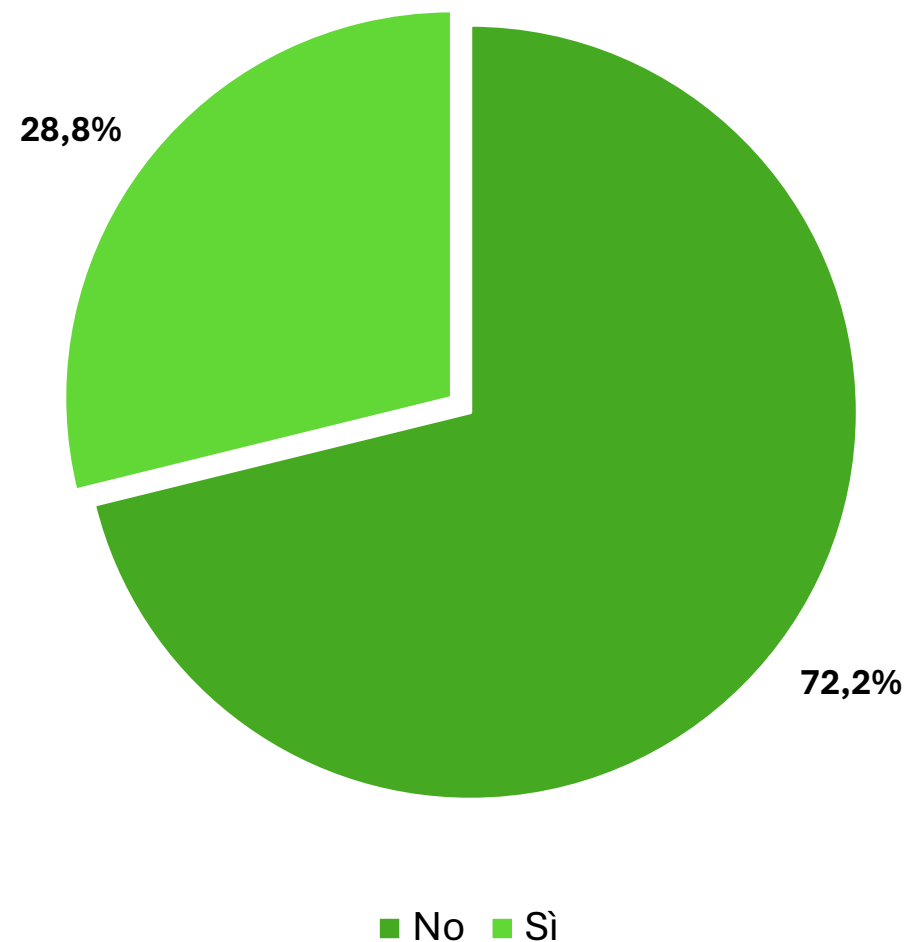
Valutazione delle iniziative formative sulla formazine ecologica



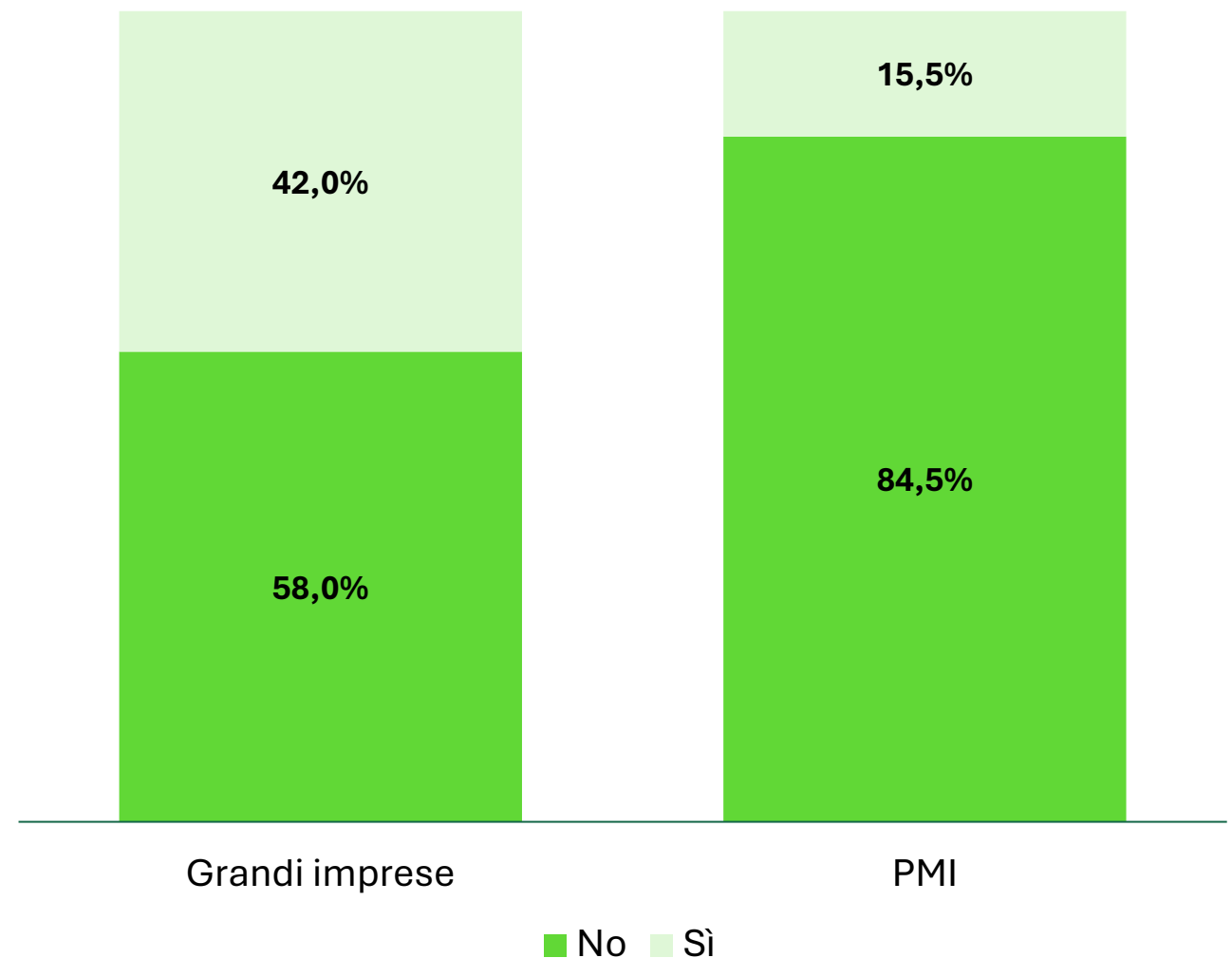
La formazione sulla transizione ecologica è insufficiente: il 27,7% segnala l'assenza di iniziative, e solo il 2,35% la giudica ottima. Nelle PMI il gap è più marcato, con il 38,31% che non riceve alcuna formazione.

L'adozione dell'IA nelle aziende

La tua impresa fa uso dell'IA?



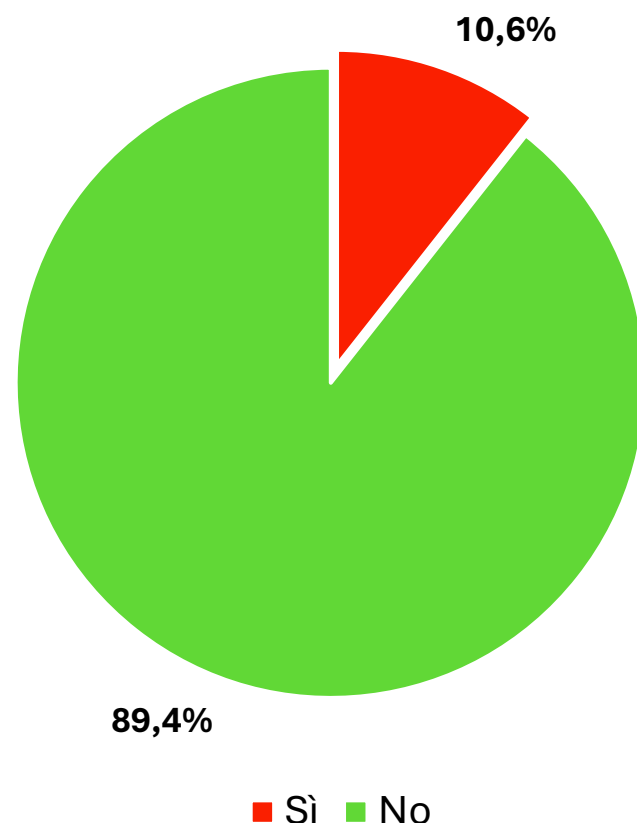
Utilizzo IA Grandi Imprese vs PMI



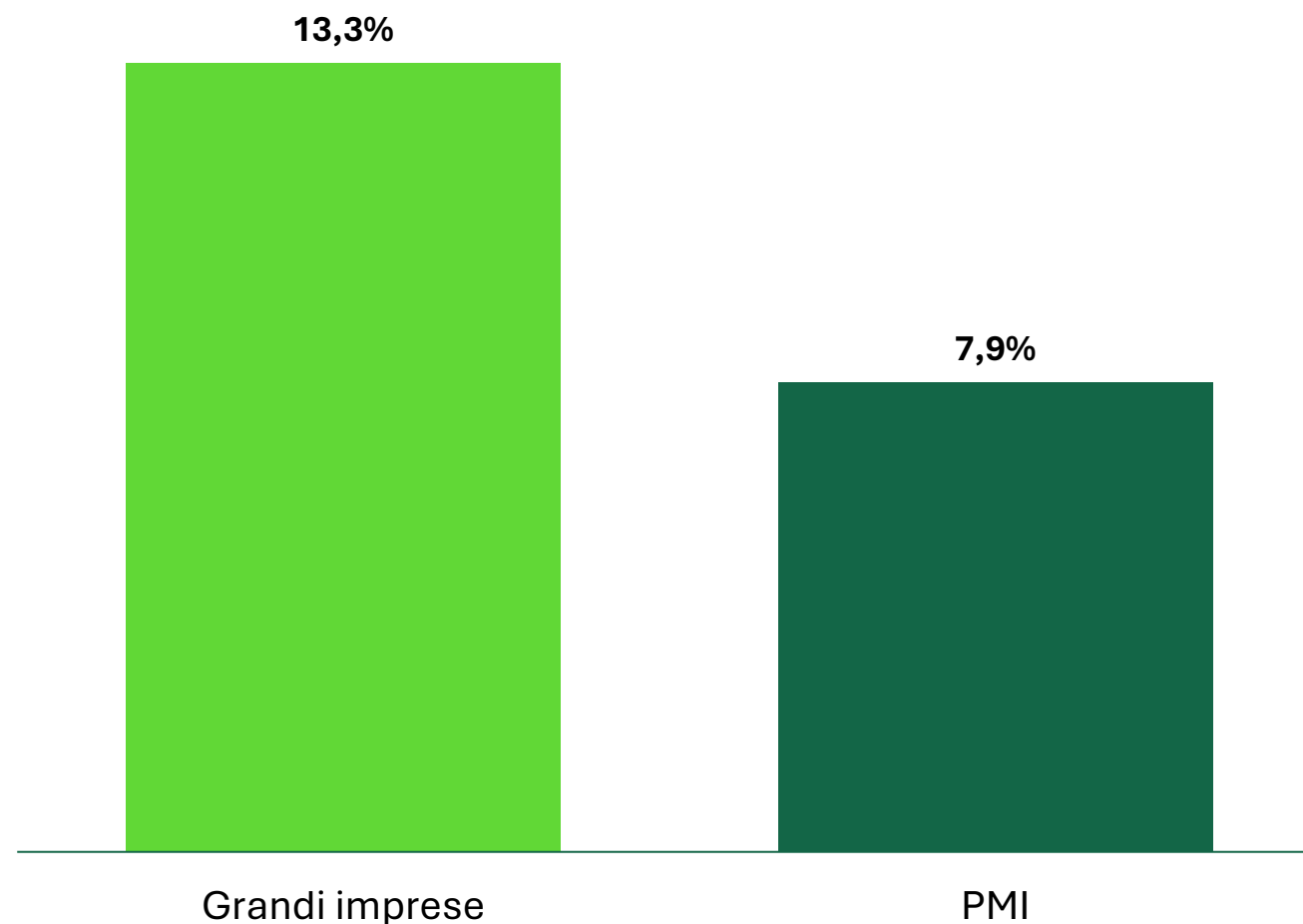
L'adozione dell'IA nei luoghi di lavoro è ancora limitata (28,84%) e varia in base alla dimensione aziendale: in media il 42,02% nelle grandi imprese contro il 15,47% nelle PMI.

AI e sostituzione del lavoro umano

Nella tua impresa l'IA ha sostituito mansioni che prima erano svolte da lavoratori?



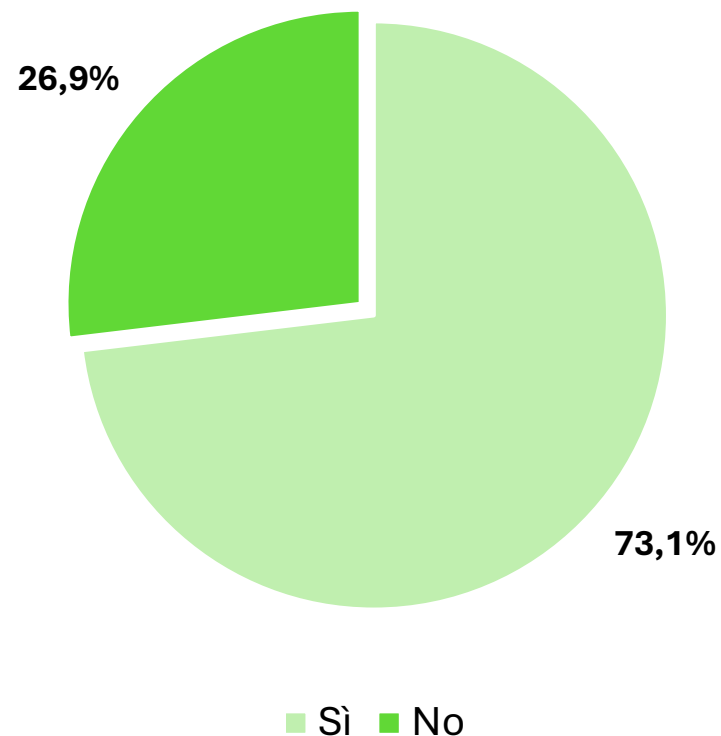
Sostituzione lavoratori Grandi imprese vs PMI



Il 10,6% dei lavoratori ha già visto l'IA sostituire mansioni umane, con un impatto maggiore nelle grandi imprese (13,3%) rispetto alle PMI (7,9%).

IA e formazione

Ritieni necessario ricevere formazione specifica sull'IA?



Il 73,1% dei lavoratori ritiene necessaria una formazione sull'IA, con una domanda più forte tra gli under 50 (+4,5%) e i dipendenti delle grandi imprese (+28,9% rispetto alle PMI). I più giovani, più esposti ai cambiamenti tecnologici, mostrano maggiore consapevolezza della necessità di aggiornarsi, mentre gli over 50 potrebbero sottostimare l'impatto dell'IA. Nelle grandi aziende, dove l'adozione dell'IA è più diffusa (42,02% contro il 15,47% delle PMI), il bisogno formativo è più evidente, mentre nelle PMI l'IA viene percepita come meno impattante, riducendo, apparentemente, l'urgenza della formazione

Percentuale di intervistati che ritengono necessario ricevere formazione specifica su IA:

Under50 vs Over50 **+4,5%**

Dipendenti grandi imprese vs Dipendenti PMI **+28,9%**

IA e lavoro: rischi e opportunità secondo i lavoratori

Per comprendere in che modo i lavoratori e le lavoratrici percepiscono **rischi** e **opportunità** del crescente ingresso dell'IA nel mondo del lavoro all'interno della survey sono state poste due domande a risposta aperta:

- ❖ "Pensando all'ingresso dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, quali sono i principali rischi che tu percepisci?"
- ❖ "Pensando all'ingresso dell'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro, quali sono le principali opportunità che tu percepisci?"

Alla prima domanda (sui rischi) hanno scelto di rispondere volontariamente **446 intervistati**, alla seconda (sulle opportunità) **405 intervistati**.

Queste risposte hanno fornito un ampio e variegato spettro di opinioni ed esperienze personali.



Rischi e opportunità IA: il metodo

Le risposte sono state sottoposte a **codifica tematica**, attraverso l'uso di **tecniche di categorizzazione testuale**, che hanno permesso di individuare e raggruppare concetti chiave emergenti.

A ciascuna risposta sono state assegnate **etichette semantiche** basate su parole o frasi chiave, rappresentative del contenuto espresso dagli intervistati. Successivamente, è stata condotta **un'analisi di frequenza sulle parole e frasi chiave più ricorrenti**, con l'obiettivo di individuare i principali trend e delineare le dimensioni fondamentali che caratterizzano il **cambiamento nella percezione del lavoro da parte delle nuove generazioni**.

L'analisi delle singole risposte ha evidenziato una **polarizzazione tra rischi e opportunità percepite**.

Se da un lato l'IA viene vista come un motore di **innovazione e produttività**, dall'altro emergono **preoccupazioni profonde legate all'occupazione, alla sicurezza e alla dimensione umana del lavoro**.

I rischi dell'IA secondo i lavoratori

I **principali timori** legati all'IA riguardano la **perdita del lavoro e la deumanizzazione**. Molti lavoratori **temono che l'automazione possa sostituire mansioni umane**, soprattutto quelle meno qualificate, **causando licenziamenti e penalizzando i meno formati**, in particolare gli over 45. Inoltre, si teme una **perdita di valore delle competenze umane e della socialità nei luoghi di lavoro, con un appiattimento del pensiero critico e una crescente sorveglianza sui lavoratori**. Altri rischi includono **l'affidabilità dei sistemi di IA**, con possibili **errori nei processi decisionali**, e la **scarsa sicurezza dei dati**, aggravata da una **regolamentazione insufficiente**.

Le Citazioni dalle risposte degli iscritti:



«Il rischio più grande che si possa avere è la cancellazione del rapporto umanistico all'interno dei luoghi di lavoro»

«Delegare troppo i processi di ragionamento e analisi dati all'AI, senza una revisione critica dei risultati proposti.»



«Omologazione e perdita degli aspetti più umani e individuali, perdita di confronto costruttivo»

«Tagli e Riduzione del personale»



Le opportunità dell'IA secondo i lavoratori

I lavoratori percepiscono diversi **benefici dell'IA**, tra cui **maggiore efficienza, riduzione degli errori e ottimizzazione dei processi**. Molti ritengono che **l'automazione di compiti ripetitivi possa alleggerire il carico di lavoro**, permettendo di concentrarsi su attività più qualificate. L'IA è vista anche come un **mezzo per migliorare le condizioni lavorative**, riducendo stress e fatica fisica, oltre a garantire maggiore **sicurezza sul lavoro**. Alcuni intravedono **nuove opportunità professionali** grazie all'innovazione tecnologica. Tuttavia, molti dubitano che il sistema educativo e le aziende siano pronti a formare adeguatamente i lavoratori per questa transizione

Le Citazioni dalle risposte degli iscritti:



«Automatizzazione di processi per una maggiore efficienza e riduzione degli errori»

«Nuove professioni e opportunità lavorative, ma servono formazione e preparazione adeguate»



«Snellimento della burocrazia e riduzione dei tempi di lavoro»

«Possibilità per i lavoratori di dedicarsi a mansioni con più valore aggiunto»





femca cisl

Lombardia

ENERGIA - MODA - CHIMICA



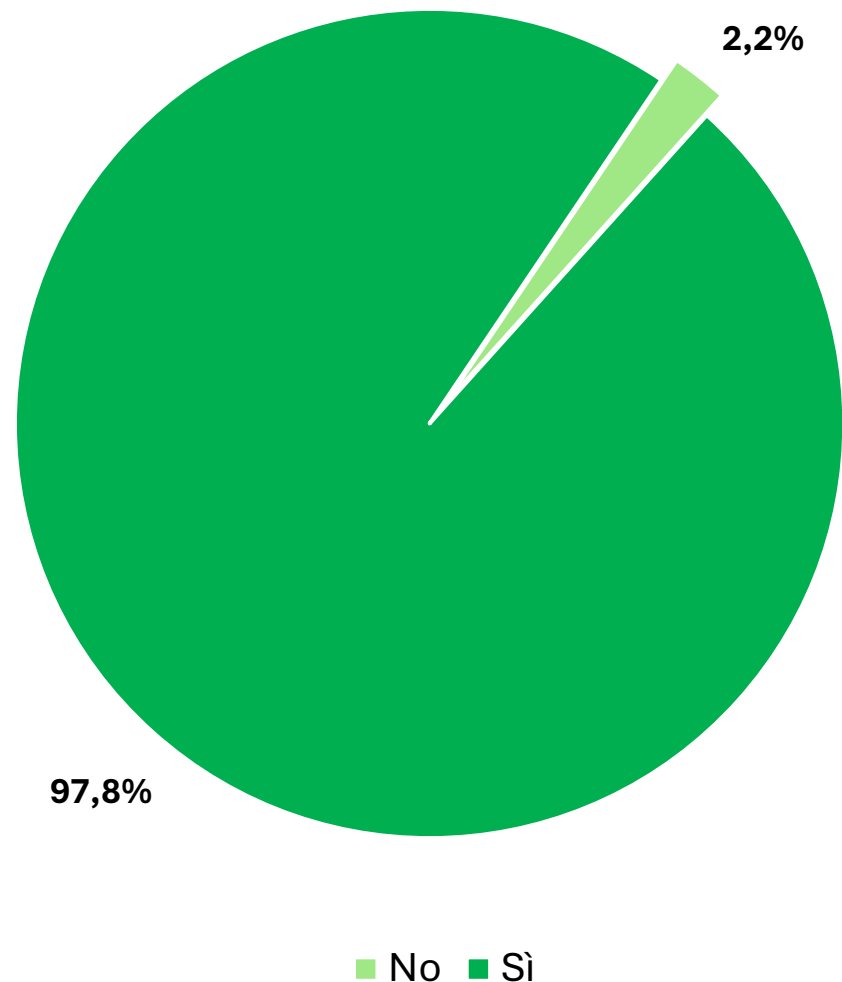
LA PARTECIPAZIONE

La partecipazione

Ritieni la partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa uno strumento utile per migliorare le condizioni lavorative e affrontare le sfide del futuro?

«Ai fini della elevazione economica e sociale del lavoro e in armonia con le esigenze della produzione, la Repubblica riconosce il diritto dei lavoratori a collaborare, nei modi e nei limiti stabiliti dalle leggi, alla gestione delle aziende.»

ARTICOLO 46 DELLA
COSTITUZIONE

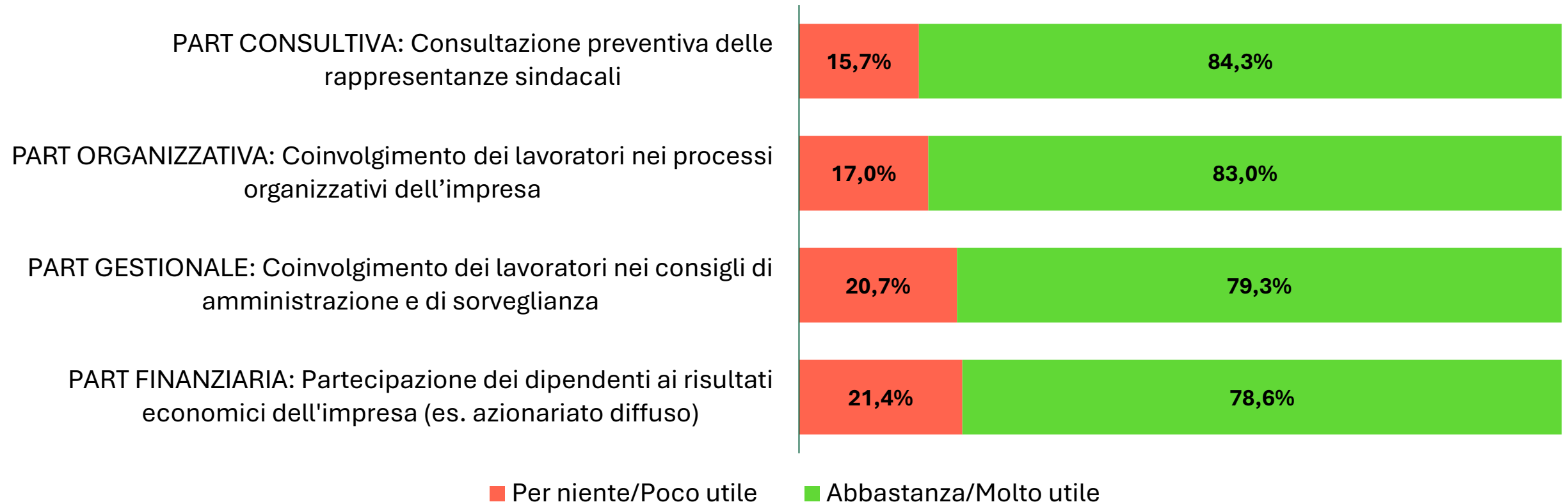


I risultati della survey mostrano un dato estremamente significativo: **il 97,8% dei lavoratori ritiene che la partecipazione attiva alla vita dell'impresa, così come proposto dall'iniziativa legislativa della Cisl, sia uno strumento utile per migliorare le condizioni lavorative e affrontare le sfide del futuro.**

Solo un'esigua minoranza (2,2%) si è espressa in senso contrario. Dal punto di vista generazionale sono i giovani a mostrare il maggior grado di apprezzamento per questa misura: **tra gli Under 36 oltre il 99% la ritiene utile.**

4 forme di partecipazione

Quanto ritieni utili le 4 forme di partecipazione proposte dalla Cisl per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori?



I dati evidenziano un sostegno molto forte da parte dei lavoratori a tutte le **quattro forme di partecipazione proposte dalla Cisl nell'iniziativa legislativa** come **strumenti per migliorare le condizioni di lavoro**. Tutti i modelli raccolgono una maggioranza schiacciante di **valutazioni positive**, con percentuali che oscillano tra il **78,6% e l'84,3%** di lavoratori che le considerano “**abbastanza**” o “**molto**” utili.



femca cisl

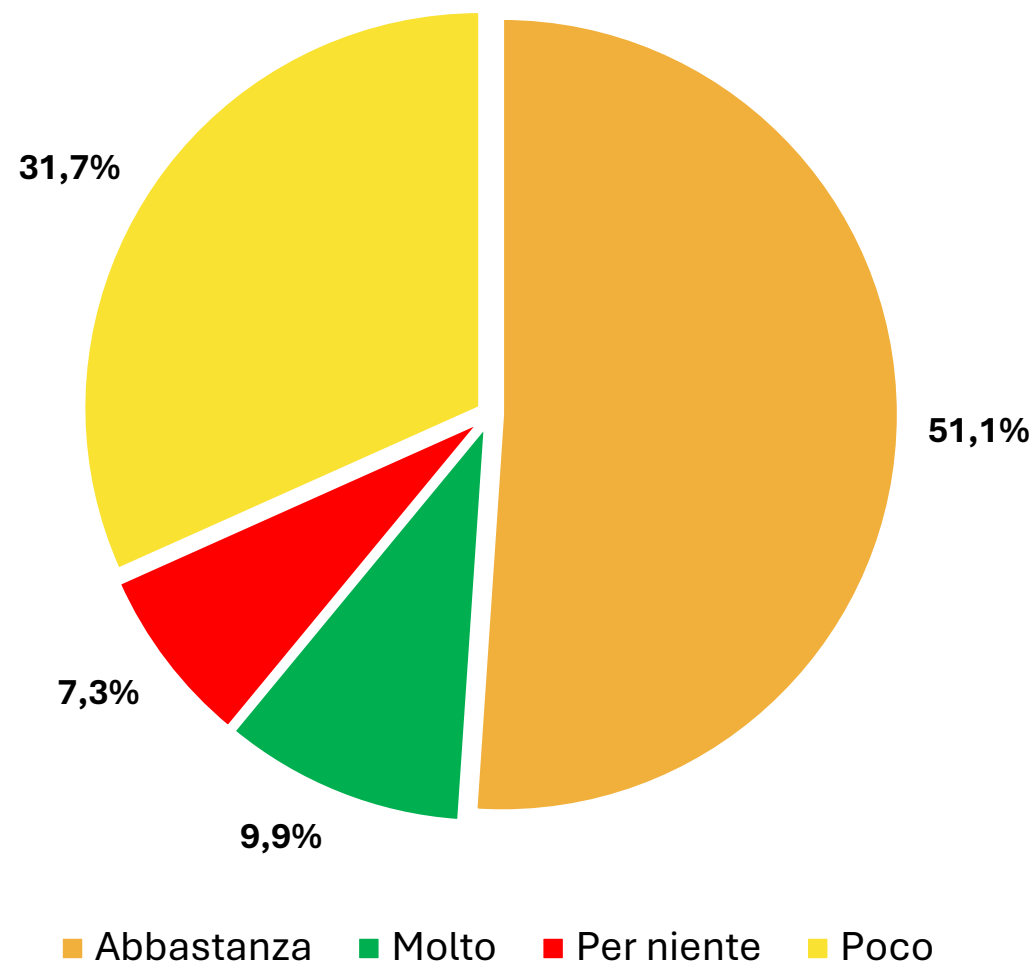
Lombardia

ENERGIA - MODA - CHIMICA

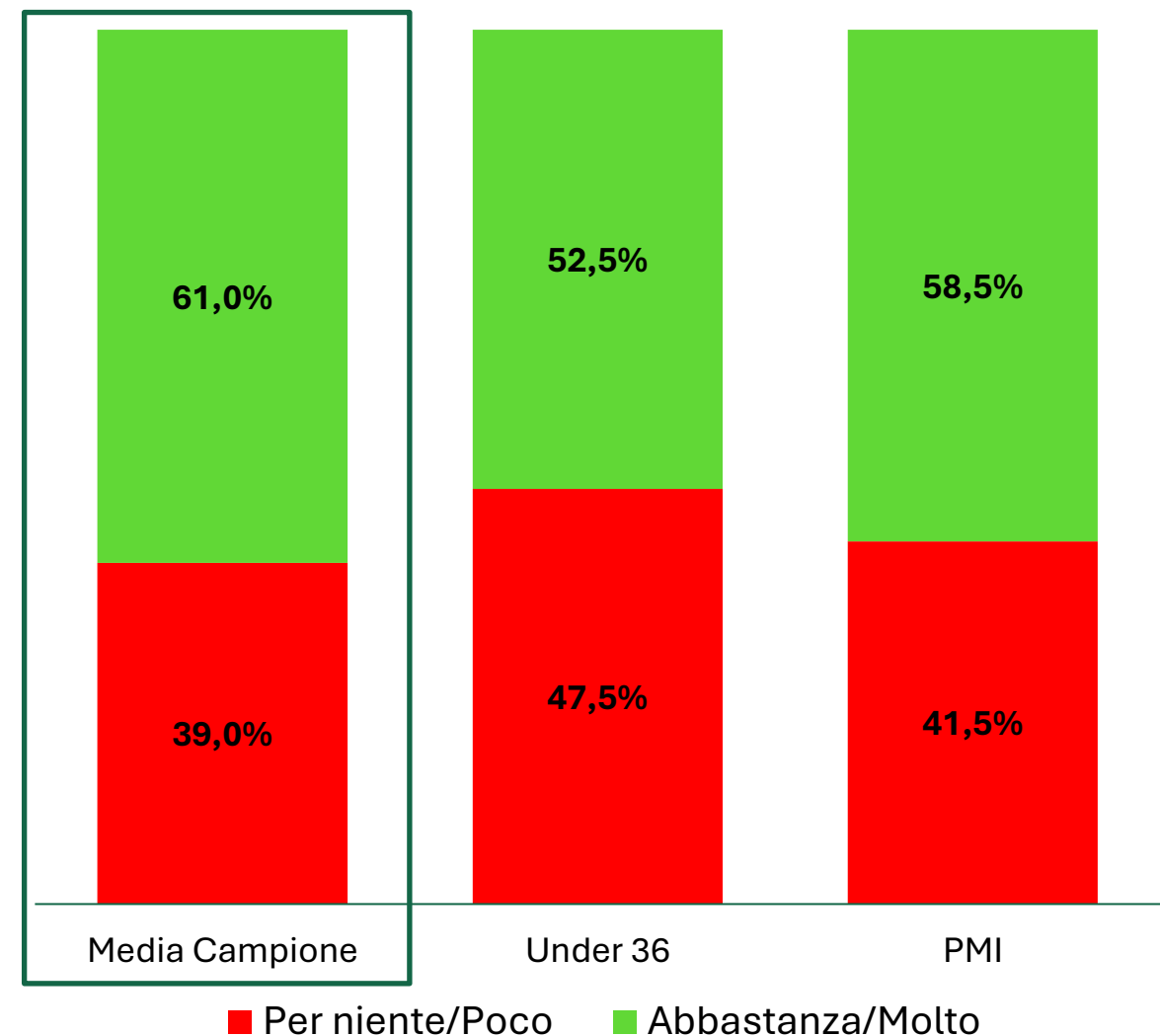
LA RELAZIONE COL SINDACATO

La capacità di rappresentare i bisogni

Credi che il sindacato riesca a intercettare le tue necessità principali?



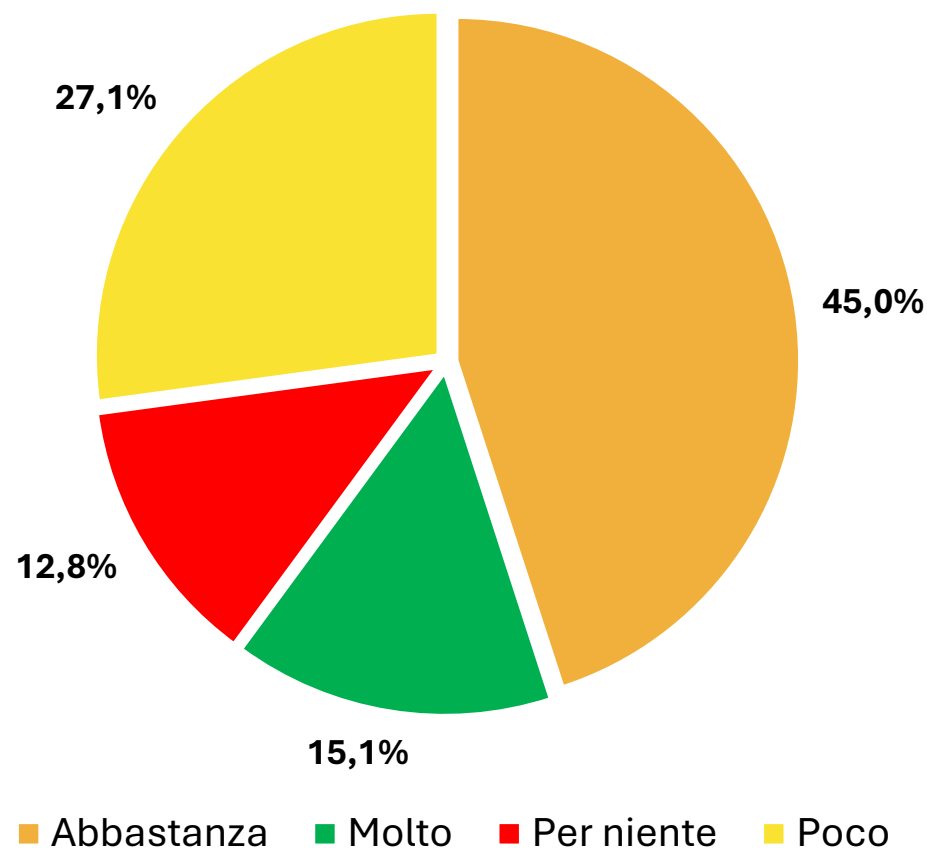
Le risposte di Under36 e PMI a confronto con la Media del campione



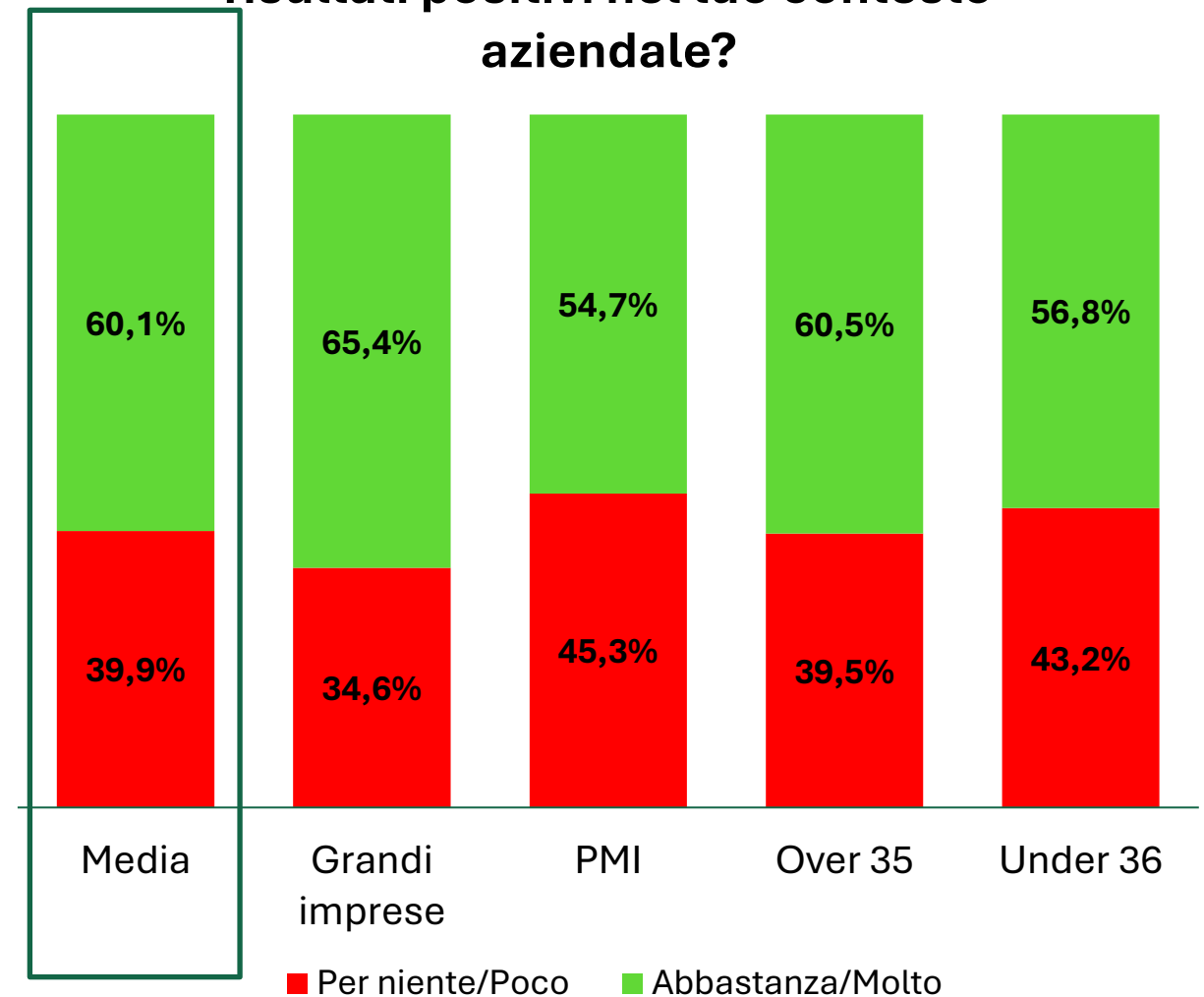
Il 61,0% dei lavoratori riconosce l'efficacia del sindacato nel rispondere alle proprie necessità con la contrattazione di II livello (Molto e Abbastanza), ma un significativo 39,0% segnala carenze, evidenziando la necessità di un maggiore allineamento con i bisogni emergenti. La contrattazione di secondo livello sviluppata è più apprezzata nelle grandi imprese (65,4%) rispetto alle PMI e tra i lavoratori anagraficamente più adulti rispetto a quelli giovani.

Efficacia contrattuale

Credi che la contrattazione sindacale di secondo livello abbia portato a dei risultati positivi nel tuo contesto aziendale?



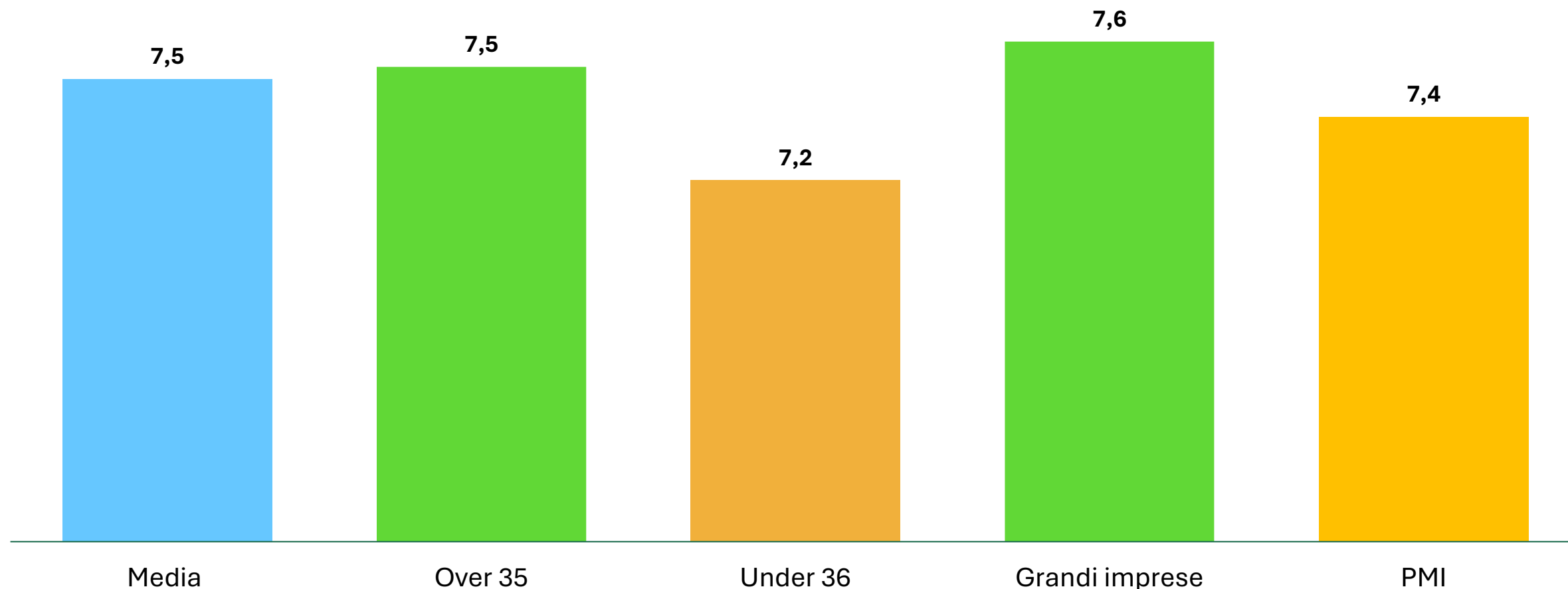
Credi che la contrattazione sindacale di secondo livello abbia portato a dei risultati positivi nel tuo contesto aziendale?



Il grafico di sinistra mostra che la **contrattazione sindacale** di secondo livello è considerata **Abbastanza/Molto efficace** dal **60,1%** dei lavoratori, ma il **39,9%** ne **percepisce benefici limitati**. Nelle **grandi imprese** il consenso è **più alto (65,4%)**, mentre nelle **PMI** scende al **54,7%**. I **giovani under 36** risultano **più critici (43,2%)** contro il **39,5%** degli **over 35**.

Fiducia

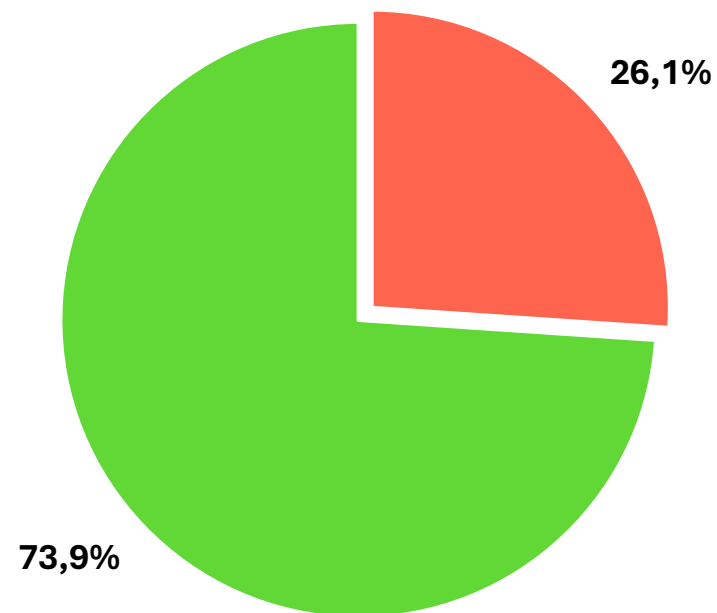
Quanta fiducia riponi nel tuo sindacato? (1-10)



I dati raccolti mostrano un **livello di fiducia medio di 7,5 su 10**, segnalando un rapporto solido tra i lavoratori e il sindacato. L'analisi delle differenze per fasce d'età evidenzia una **fiducia leggermente inferiore tra gli under 36 (7,2) rispetto agli over 35 (7,5)**. Dal punto di vista della dimensione aziendale, i **lavoratori delle grandi imprese esprimono un livello di fiducia più alto (7,6) rispetto a quelli delle PMI (7,4)**.

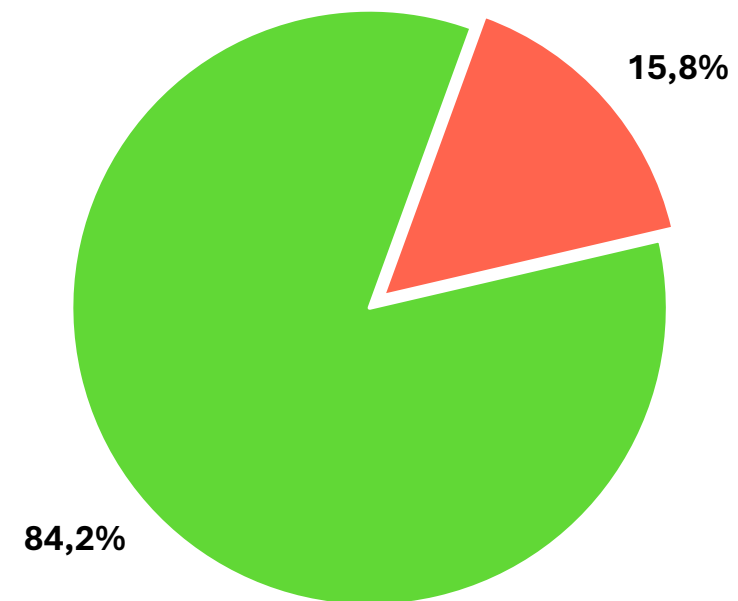
Presenza e accessibilità alla rappresentanza

Ritieni che il tuo referente sindacale Femca Cisl
(Delegato, operatore, ecc.) sia una figura
presente?



■ Per niente/Poco ■ Abbastanza/Molto

Quando hai bisogno, ti è semplice
contattare e confrontarti con la
Femca Cisl?



■ Per niente/Poco ■ Abbastanza/Molto

Il 73,9% dei lavoratori ritiene che il proprio delegato o operatore sindacale sia una figura abbastanza o molto presente, mentre un quarto degli intervistati (26,1%) segnala una presenza limitata o insufficiente. Ancora più positivo è il dato relativo alla facilità di contatto con la Femca Cisl, con l'84,2% degli intervistati che dichiara di riuscire a confrontarsi facilmente con il sindacato quando ne ha bisogno. Solo una quota ridotta (15,8%) segnala difficoltà in questo senso

I motivi d'iscrizione alla Femca Cisl

Per quali motivi sei iscritto alla Cisl? (Puoi indicare fino a 3 opzioni)



Il grafico evidenzia che la principale ragione di iscrizione alla Femca Cisl è la **tutela dei diritti sul lavoro (75,3%)**, seguita dalla **contrattazione collettiva (32,1%)** e dalla **prevenzione di pratiche scorrette (29,7%)**, confermando il ruolo del sindacato come strumento di protezione. Anche i **servizi** offerti (27,6%) e la **fiducia nei delegati** (27,4%) incidono sulle scelte di adesione, così come la **volontà di cambiare le cose** in azienda (24,9%). **Motivazioni più tradizionali, come l'adesione ai valori fondanti (10,2%) o la tradizione familiare (4,3%), sono meno rilevanti**, segno che l'iscrizione è oggi guidata da necessità concrete più che da appartenenza ideologica.

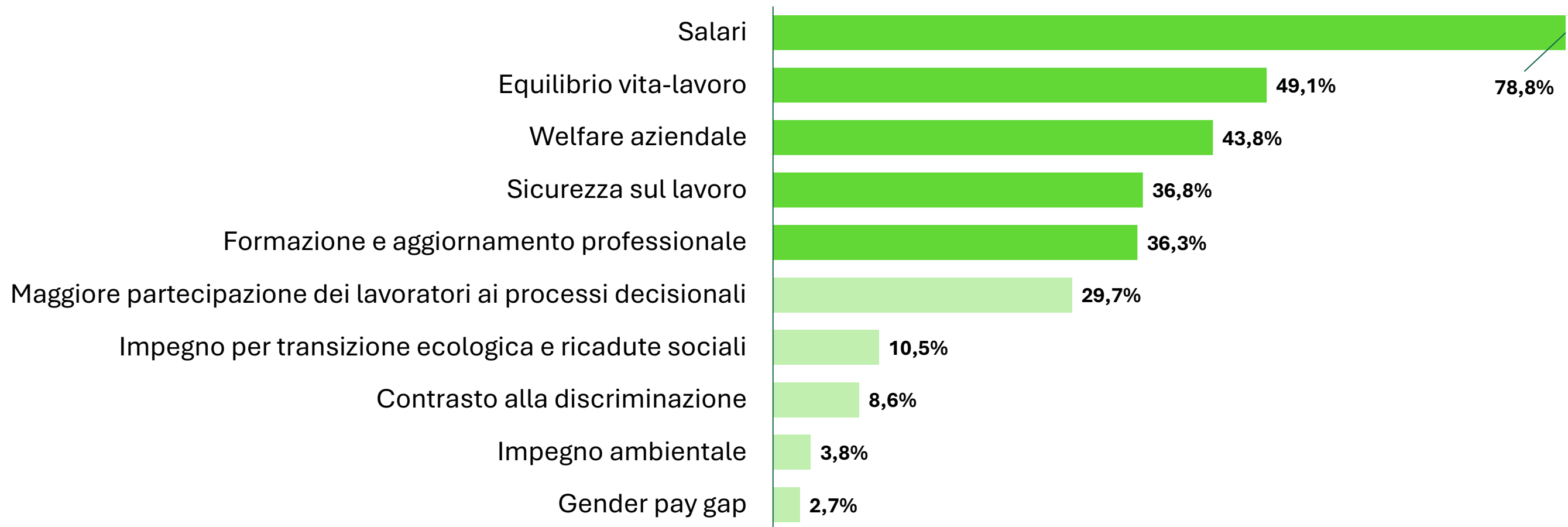
I motivi d'iscrizione alla Femca Cisl

Per quali motivi sei iscritto alla Cisl? (Puoi indicare fino a 3 opzioni)	Under36 vs Over35
Per prevenzione contro pratiche scorrette da parte del datore di lavoro	+32,7%
Per una contrattazione più efficace	+31,1%
Per cambiare le cose in azienda	+29,8%
Perché ne condivido l'attuale linea politica	+12,4%
Per stima e fiducia nel delegato sindacale in azienda	+5,8%
Per i servizi che offre (assistenza fiscale, sociale, ecc.)	+5,0%
Per tutelare i miei diritti sul lavoro	+4,0%
Per tradizione	-43,4%
Per adesione ai valori fondanti	-52,8%
Per migliorare la sicurezza sul lavoro	-55,0%

Emergono **significative differenze generazionali** nelle motivazioni di iscrizione al sindacato, con i **giovani** che sono più attenti alla prevenzione di pratiche scorrette da parte del datore di lavoro, all'efficacia della contrattazione e al ruolo del sindacato come agente trasformatore. Danno, invece, meno importanza al fattore tradizionale, all'adesione valoriale e al tema della salute e della sicurezza.

Le priorità degli associati

Seleziona, tra quelli proposti, i 3 temi principali su cui vorresti che la Femca-Cisl si impegnasse per migliorare la tua condizione lavorativa



Il grafico evidenzia che la priorità assoluta per gli associati è il **tema dei salari (78,8%)**, segno di una forte preoccupazione per il potere d'acquisto. Seguono il bilanciamento **vita-lavoro (49,1%)** e il **welfare aziendale (43,8%)**, temi che sottolineano l'importanza del benessere lavorativo. Anche la **sicurezza sul lavoro (36,8%)** e la **formazione professionale (36,3%)** risultano rilevanti, mentre il bisogno di una **maggiore partecipazione decisionale (29,7%)** indica una richiesta di coinvolgimento più attivo nelle dinamiche aziendali. Temi come la **transizione ecologica (10,5%)**, il **contrasto alla discriminazione (8,6%)** e il **gender pay gap (2,7%)** sono meno sentiti rispetto alle questioni economiche e organizzative.

Le priorità degli associati: genere e generazioni

Seleziona, tra quelli proposti, i 3 temi principali su cui vorresti che la Femca-Cisl si impegnasse per migliorare la tua condizione lavorativa	Media campione	Under 36 vs Over 35 (%)	Donne vs Uomini (%)
Salari	78,8%	+17,1%	-2,2%
Equilibrio vita-lavoro	49,1%	+19,8%	+8,8%
Welfare aziendale	43,8%	+11,8%	+22,1%
Sicurezza sul lavoro	36,8%	-42,8%	-31,4%
Formazione e aggiornamento professionale	36,3%	+11,2%	+0,7%
Maggiore partecipazione dei lavoratori ai processi decisionali	29,7%	-34,0%	-13,4%
Impegno per una giusta transizione ecologica che tenga conto delle ricadute sociali	10,5%	-77,8%	-23,1%
Contrasto alla discriminazione	8,6%	-1,3%	+112,5%
Impegno ambientale	3,8%	+69,8%	-57,3%
Gender pay gap	2,7%	+69,8%	+369,8%

I giovani (Under 36) danno più importanza a salari (+17,1%), equilibrio vita-lavoro (+19,8%) e welfare aziendale (+11,8%), mentre mostrano meno interesse per sicurezza sul lavoro (-42,8%) e partecipazione decisionale (-34,0%), indicando un approccio più orientato alla flessibilità e alla qualità della vita. Le donne evidenziano una priorità nettamente maggiore rispetto agli uomini su gender pay gap (+369,8%), contrasto alla discriminazione (+112,5%) e welfare aziendale (+22,1%), segnalando un'attenzione più marcata verso le tematiche di equità e conciliazione lavoro-famiglia.

In dialogo

Al termine del questionario è stato collocato uno spazio libero di commento su base volontaria finalizzato a raccogliere ulteriori considerazioni sul sindacato da parte degli associati.

Se ti va, puoi utilizzare lo spazio sottostante per farci avere tue considerazioni o riflessioni sul sindacato che ti rappresenta.

Hanno partecipato **127 intervistati**, offrono un ulteriore spaccato ricco di riflessioni, mostrando un'ampia gamma di aspettative, apprezzamenti e critiche.

Alcuni temi emergono con particolare forza, delineando un quadro utile per comprendere le aree su cui rafforzare l'azione sindacale e migliorare il rapporto con i lavoratori.

Presenza e
vicinanza ai
lavoratori

Rappresentanza e
tutela

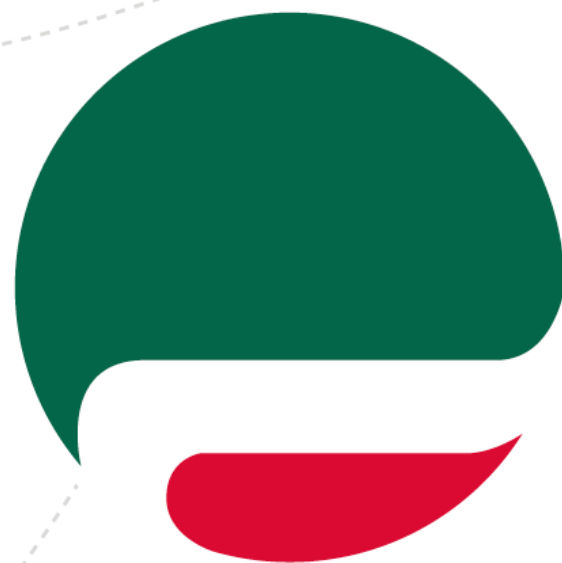
Autonomia e
indipendenza
politica

Fiducia e
trasparenza

Formazione e
futuro

Efficacia
nell'azione
sindacale

Coinvolgimento e
ascolto



femca cisl

Lombardia

ENERGIA - MODA - CHIMICA

Associazione BiblioLavoro

[INSTAGRAM @bibliolavoro.cisl](https://www.instagram.com/bibliolavoro.cisl)



[FACEBOOK BiblioLavoro](https://www.facebook.com/BiblioLavoro)



www.bibliolavoro.it

