

# BOLLETTINO DI INCHIESTA

N° 24 - FEBBRAIO 2003

MENSILE DEL PARTITO DELLA RIFONDAZIONE COMUNISTA AUTORIZZAZIONE DEL TRIBUNALE DI PC N° 539 DEL 12/07/2000 - DIRETTORE RESPONSABILE: BIANCA E. BRACCI  
TORSI - REDAZIONE VIA TORTONA 19 29100 PIACENZA TEL. 0523/482759 FAX 0523/490164 - SPED. IN ABBONAMENTO POSTALE ART. 2 COMMA 20/C LEGGE 662/96.



## SOMMARIO

- Nota informativa  
sull'inchiesta sul partito  
a cura di Sara Fornabaio
- L'inchiesta tra i lettori di  
Liberazione  
a cura di Giovanni Favaro
- L'inchiesta sul precariato  
a Torino  
a cura del  
Circolo "Che Guevara"
- Il lavoro atipico alla  
"Marasco S.p.A."  
a cura della RSA
- L'inchiesta nel pubblico  
impiego a Roma  
a cura del  
Gruppo Inchiesta Roma

## SPECIALE ASSEMBLEA NAZIONALE DELLE LAVORATRICI E DEI LAVORATORI COMUNISTI TERNI 20 - 23 FEBBRAIO 2003

*Abbiamo pensato di portare, come contributo all'Assemblea Nazionale delle Lavoratrici e dei Lavoratori comunisti, il risultato concreto di alcuni lavori di Inchiesta: sul lavoro precario e flessibile, nel settore pubblico sottoposto alle spinte privatizzatrici, nei servizi ed anche su di noi, presentando il lavoro che si sta conducendo sull'innovazione del Partito e l'inchiesta avviata tra i lettori di "Liberazione". Ci pare un buon modo, questo, per contribuire ad un lavoro di "messa a punto" delle nostre proposte e delle scelte organizzative. La presenza di una forte iniziativa di movimento (per la pace, anzitutto) e delle lotte anche sindacali, la prossima scadenza referendaria, le scelte di forte accentuazione della precarizzazione e flessibilizzazione del lavoro avanzate dal Governo ci impongono un "salto di qualità", una maggiore continuità e presenza per realizzare anche un possibile maggiore radicamento del partito.*

*Ecco l'Inchiesta allora, come occasione e strumento per conoscere ed agire sulle situazioni, per valorizzare la nostra azione, per metterci insieme al lavoro!*

*Il gruppo nazionale inchiesta.*

Email:  
[inchiesta.prc@rifondazione.it](mailto:inchiesta.prc@rifondazione.it)  
Sito Internet:  
<http://www.rifondazione.it/inchiesta>



*“Chi non ha fatto l’inchiesta non ha diritto di parola”*

*Mao-Tse-Tung*

*“Ecco cosa vi chiedo: se una sera o una domenica, improvvisamente, vi fa male dover sempre chiudere in voi stessi quel che vi pesa sull’anima, prendete carta e penna. Non cercate frasi difficili. Scrivete le prime parole, parole che vi verranno in mente e dite che cos’è, per voi, il vostro lavoro.*

*Dite se il lavoro vi fa soffrire, raccontate quelle sofferenze, e siano tanto quelle morali quanto quelle fisiche. Dite se ci sono momenti che non ne potete più; se talvolta la monotonia del lavoro vi disgusta; se soffrite di esser sempre preoccupati dalla necessità d’andar presto; se soffrite di essere sempre agli ordini di un capo.*

*Dite infine se, in officina, vi sentite sostenuti dal conforto di trovarvi in mezzo ad amici o, invece, se vi sentite soli. Soprattutto dite quello che vi verrà in mente, tutto quello che vi pesa sull’anima”.*

*Simone Weil*

*“Preguntando caminar”*

*(procedere facendo domande)*

*Formula ricorrente utilizzata dagli uomini e dalle donne “zapatiste”*



# UN PERCORSO PER L'INNOVAZIONE

*a cura di Sara Fornabaio*

## *Una risorsa specifica per l'innovazione*

Aiuto! Questo è stato il primo pensiero razionale che sono stata capace di articolare quando ho cominciato davvero a capire di cosa mi sarei dovuta occupare. “Innovazione del partito”, questo è il mio incarico specifico da qualche mese, nell’ambito del Dipartimento Gruppi dirigenti, Innovazione e Tesseramento (ex Dipartimento Organizzazione). E sì, perché il Congresso ha portato una serie di novità anche nel palazzo della direzione nazionale, nel tentativo di dare forma concreta ad un diverso modo di lavorare, più aperto e adeguato alle sfide di un contesto socio-politico in continuo cambiamento. Un partito meno ingessato, dunque, più informale, in grado di interloquire con forze organizzate e non, con movimenti e soggettività in rapida espansione. E in questa direzione va la decisione di dedicare – per la prima volta – una risorsa specifica all’innovazione e all’autoriforma del partito. Ed eccomi, allora, tra alterni stati d’animo, a cercare di capire come si fa a cambiare un’organizzazione così complessa, e soprattutto così sconosciuta. Per chi non abbia avuto l’opportunità di girare fisicamente per l’Italia per qualche anno ininterrottamente, infatti, questo partito risulta impossibile da interpretare. Eppure il nostro è un partito dalla straordinaria vitalità, nonostante noi stessi, un partito che riesce a realizzare una raccolta di firme per sei referendum in tempi record e in condizioni più che avverse; un partito che ogni giorno produce esperimenti di dialogo, di ricerca, di costruzione di quell’alternativa che continuiamo a credere possibile.

## *L'inchiesta come fattore di cambiamento*

E allora è stato subito chiaro che il primo sforzo da promuovere è quello, finalmente, di imparare a conoscere noi stessi, chi siamo, chi vogliamo essere. Perché decidere di aderire ad un partito, in particolar modo quando è così connotato come lo è il nostro, per molti significa ancora assumersi un impegno, partecipare alla costruzione di un mondo diverso, a partire dalla propria realizzazione. Indagare il tipo di aspettative che ha chi si iscrive diventa fondamentale, almeno quanto conoscere le ragioni di chi decide di non rinnovare l’iscrizione, se si intende davvero contribuire a rendere il nostro un partito accogliente. Il dato costante degli ultimi anni è che circa il 30 per cento di nostre/i iscritte/i cambia ogni anno: un dato che non abbiamo alcun elemento per spiegare, ma che rende evidente l’urgenza di uno sforzo. Per questo pensiamo di riattivare l’inchiesta sul partito, inserendola nel più ampio progetto dell’innovazione<sup>1</sup>, attraverso un percorso che veda il coinvolgimento attivo e partecipato dei compagni e delle compagne nello sforzo di definizione dei cambiamenti che risulteranno necessari. Un percorso che intendiamo come la costruzione non di un partito modello, ma di un partito laboratorio, un partito di soggetti sessuati, spazio pubblico, luogo plurale, dove sia possibile ricostruire il senso della politica come passione e senso della libertà. E vogliamo persino provare a incrociare gli elementi migliori delle esperienze organizzative comuniste e popolari con elementi di pratica della trasformazione che sono nati

in un contesto sociale molto più recente, come la psicologia di comunità.

Per poter coinvolgere, e dunque attivare direttamente tutti coloro che sono interessati ad un lavoro politico in/con Rifondazione (e quindi ci riferiamo a iscritti e non iscritti), il primo elemento da acquisire è la loro conoscenza, preconditione per “tarare” gli interventi di innovazione organizzativa sui bisogni espressi direttamente da coloro che ne sono destinatari/soggetti. Non abbiamo il tempo di fare come dovremmo: prima l’inchiesta, poi l’analisi dei risultati, la loro discussione e quindi i cambiamenti che risultano necessari. Il ritmo degli eventi politici e sociali ci impone un passo molto più rapido, che dunque ci richiede uno sforzo particolarmente difficile: analizzare e capire una realtà mentre la si cambia, ma potremmo dire anche cambiare una realtà mentre la si analizza. Sarebbe questa, in realtà, l’ambizione di questo rilancio dell’inchiesta: contribuire, attraverso il coinvolgimento delle compagne e dei compagni, a fornire indicazioni concrete di adattamento delle modalità del lavoro politico nel partito alle aspettative di chi si iscrive.

Del resto, le esperienze<sup>2</sup> condotte in questo senso con un minimo di sistematicità dimostrano quanto possano essere utili le indicazioni che emergono dalle interviste e dai questionari sottoposti ai compagni e alle compagne che animano i nostri circoli. Si tratta di creare le condizioni affinché questo lavoro di inchiesta su noi stessi diventi il più possibile patrimonio comune del nostro saper fare.

### ***Un partito laboratorio***

Nel frattempo, ci limiteremo a sperimentare una serie di cambiamenti organizzativi – anche in base ai risultati

dei questionari per chi si iscrive e delle interviste nei circoli – in alcune situazioni specifiche. Il percorso di sperimentazione prevede, dunque, oltre all’inchiesta sul partito, l’organizzazione del lavoro su base tematica, attraverso la creazione di gruppi di lavoro cui possono partecipare – con pari dignità – iscritti e non iscritti, dotati di autonomia organizzativa e con il mandato di restare aperto a chiunque ne voglia far parte e di adottare modalità di decisione il più possibile orizzontali e partecipative. Per accompagnare le compagne e i compagni in questo tentativo di costruzione “a rete” dell’iniziativa politica dei circoli e delle federazioni, abbiamo previsto un percorso di formazione che riguarda sia l’inchiesta che specifiche tecniche di gestione del lavoro di gruppo. L’obiettivo dell’una e delle altre è di mettere al centro del nostro lavoro politico quotidiano la costruzione di una relazione, con chi si iscrive al partito innanzitutto, ma anche con tutte e tutti coloro che abbiamo incontrato nella costruzione di eventi come il Social Forum Europeo di Firenze e la straordinaria manifestazione che ne ha segnato la chiusura.

L’ambizione, dunque, è quella di rendere “senso comune” l’attitudine alla conoscenza come facilitazione dell’emersione dei bisogni e delle aspettative, perché solo questi possono costituire la base per un cambiamento che sia davvero condiviso e dunque efficace.

<sup>1</sup> Il documento completo è disponibile su [www.rifondazione.it/organizzazione](http://www.rifondazione.it/organizzazione).

<sup>2</sup> Vedi l’Inchiesta tra i circoli condotta dalla Federazione di Torino, i cui risultati sono stati pubblicati nel febbraio 2002.

## L'INCHIESTA TRA I LETTORI DI LIBERAZIONE

*A cura di Gianni Favaro*

Per diversi giorni Liberazione ha pubblicato un questionario (anche sul sito Internet) rivolto ai lettori del giornale. L'iniziativa, che è stata promossa dalla neonata Associazione Amici di Liberazione in collaborazione con il Gruppo Inchiesta, il Dipartimento Innovazione del PRC e la Redazione del giornale, ha come obiettivo quello di studiare la composizione, le preferenze e le critiche dei lettori per migliorarne il rapporto con Liberazione.

I dati che sono stati raccolti verranno analizzati e confrontati con due precedenti questionari realizzati dal giornale nel 1998 e nel 2000, fornendo anche informazioni utili a capire se e come sono cambiati i lettori e le loro preferenze.

Si tratta di un test interessante perché raccoglie un arco di tempo, dal 1998 ad oggi, che per Liberazione, il Prc, la società stessa, è stato ricco di cambiamenti. La prima inchiesta quella del 1998, ad esempio, è stata diffusa durante la crisi del governo Prodi e la scissione dei Comunisti Italiani; sono stati raccolti 994 questionari ma, data la situazione complessa di quei giorni, non è stato possibile analizzarli e divulgarne i risultati. La seconda inchiesta quella del 2000 non ebbe migliore fortuna, quello fu un anno molto difficile, le elezioni

europee e quelle di molte regioni non andarono bene come speravamo e Liberazione, che è lo specchio del Partito, rifletteva le nostre difficoltà, l'inchiesta fu archiviata.

Il 2000 rappresentò anche il punto di svolta, la scelta di non piegarci (di non piegare le ragioni che rappresentiamo) alle compatibilità della globalizzazione capitalista rappresentate dalle politiche del Centro Sinistra, cominciava a dare i suoi frutti. Le ragioni della nostra critica radicale al modello di sviluppo capitalista, grazie al movimento che prese corpo dopo Seattle e alla crisi economica e produttiva indotta dalle selvagge politiche neoliberiste, cominciarono ad assumere un fenomeno di massa. Per il Partito e per Liberazione cominciò una nuova fase.

Per queste ragioni, richiamate molto sommariamente, ritengo che l'analisi dei questionari che ci stanno giungendo (siamo già oltre i mille) e la loro comparazione con le inchieste effettuate possano fornirci elementi di studio e di riflessione molto interessanti; inoltre ci permetterà di formulare un identikit del lettore di Liberazione molto utile sia al giornale sia al Partito.

## L'INCHIESTA SUI PRECARI REALIZZATA DAL CIRCOLO "CHE GUEVARA" DI TORINO

L'inchiesta è stata promossa da un circolo territoriale, il circolo Che Guevara di Torino (che tra l'altro è il circolo con il numero più alto di iscritti). Fin dal suo inizio, però, l'inchiesta non si è chiusa nei "confini territoriali" del circolo: ha toccato luoghi di lavoro con forte presenza di precari, anche fuori dai "confini territoriali", dove compagni del circolo o lavoravano o avevano contatti; inoltre ha inviato a tutti gli iscritti del circolo il questionario, perché (se lavoratori precari) lo compilassero, o perché lo diffondessero e facessero compilare tra eventuali conoscenti in condizione di lavoro precario. In un secondo momento, è stata coinvolta la Commissione Lavoro della Federazione perché ne promuovesse una diffusione più ampia, in particolare in alcune grandi fabbriche.

Da questa esperienza (tuttora in corso, di cui qui di seguito daremo alcuni risultati parziali) ci sembra possano essere tratte varie indicazioni utili sul **metodo di lavoro** del partito. Essa, infatti, è partita da una struttura del partito (il circolo territoriale), ma ha seguito solo in parte i "canali istituzionali": è stata impostata e discussa nella commissione lavoro del circolo (e non nel direttivo), in riunioni che hanno sempre visto una partecipazione numerosa e attiva (da 10 a 15 compagni/e, non tutti iscritti al partito); si è proiettata, come abbiamo detto, al di là dei confini territoriali del circolo, ha poi coinvolto la commissione lavoro provinciale su un lavoro già concretamente definito e in atto. Va notato che, dei vari "canali" utilizzati,

l'unico che finora non ha prodotto risultati è stata la distribuzione "postale" dei questionari agli iscritti al circolo.

La raccolta dei questionari è ancora in corso. Le note che seguono sono state elaborate sulla base dei primi 50 questionari raccolti, ma molti altri sono già arrivati e di molti altri è prevedibile l'arrivo.

### *Alcuni primi risultati*

I questionari finora elaborati (molto parzialmente: ci si è limitati ai dati complessivi di risposta, senza fare "incroci" o altre elaborazioni più raffinate) sono stati raccolti prevalentemente nel settore **terziario, pubblico e privato**: il grosso viene dal settore socio-assistenziale (non solo cooperative sociali, ma strutture pubbliche), dalle Poste, da call center e da ditte di servizi alle imprese. Si va da aziende grandi (nel settore pubblico) ad aziende anche molto piccole in quello privato.

Gli intervistati si dividono grosso modo a metà tra **maschi e femmine**, il che corrisponde alla divisione della popolazione ma non della presenza nell'occupazione, dove le donne sono meno numerose: segno di una maggiore incidenza del lavoro precario tra le donne. E' significativo il dato relativo all'**età**: se una metà circa non superano i 30 anni, quasi altrettanti li superano; segno che la condizione di lavoro precario non è solo un fatto transitorio, tipico dei giovani, ma investe tutte le fasce d'età.

Il **titolo di studio** è piuttosto elevato; quasi tutti sono andati oltre la scuola

dell'obbligo, con una maggioranza assoluta di diplomati e con un numero consistente di laureati o con titoli di studio analoghi alla laurea.

Un dato assai significativo è che la metà degli intervistati vive nella famiglia d'origine, e non si tratta solo dei più giovani: segno che la condizione di precariato rende difficile costruirsi una famiglia (è elevato anche il numero di coloro che vivono da soli o con amici).

I rapporti di lavoro precario possono avere molteplici forme (che sono destinate a proliferare ulteriormente con l'applicazione della legge-delega sul lavoro, ispirata al "Libro Bianco" di Maroni).

Tra i nostri intervistati, almeno per ora, prevalgono nettamente i **dipendenti a tempo determinato** e i **collaboratori coordinati e continuativi**, seguiti (a notevole distanza) da lavoratori interinali e soci lavoratori di cooperative. Vi sono anche 4 lavoratori "in nero".

Corrispondentemente al titolo di studio conseguito, il grosso ha cominciato a lavorare **dopo i 18 anni** (e una parte consistente dopo i 21 anni).

Il **percorso lavorativo** risulta molto "accidentato": più dei due terzi ha già svolto più di 3 lavori prima di quello attuale (e, tra questi, una metà ne ha svolti più di 5), segno che molte persone devono "saltabeccare" tra un lavoro precario e un altro. Ciò non significa che questo complicato percorso lavorativo sia segnato solo dalla "costrizione" e dal forzato adattamento ai lavori disponibili: certo, un po' più della metà dice che ha lasciato il lavoro precedente ed è approdato a quello attuale **"per necessità"**, ma poco meno della metà l'ha fatto **"per scelta"**, cioè cercando un lavoro più corrispondente alle proprie esigenze.

Questa esigenza di costruirsi un percorso lavorativo relativamente "autonomo" trova riscontro sul terreno della

**formazione**: solo un quarto si è fermato al titolo di studio "ufficialmente" conseguito, gli altri hanno seguito (o stanno tuttora seguendo) percorsi di formazione ulteriore.

Questo può spiegare, in parte, il fatto che la maggioranza non svolge un **secondo lavoro**, e – tra quelli che lo svolgono – quasi tutti lo svolgono solo in modo occasionale.

La stragrande maggioranza ha un **contratto scritto e viene pagata regolarmente**; ma per una metà circa ci sono delle **discordanze tra le clausole del contratto e le condizioni effettive di lavoro**, così come tra **orario contrattuale e orario di fatto**.

In quasi tutte le situazioni i lavoratori "atipici" intervistati non sono i soli "atipici", ma si trovano accanto altri lavoratori in condizione analoga. Rispetto ai lavoratori "stabili", la maggioranza dice di trovarsi in condizione peggiore, anche se una consistente minoranza parla di condizione più o meno simile. Una metà dice che i rapporti con i lavoratori in condizione stabile sono "buoni, si discute e c'è una certa solidarietà", ma c'è anche chi parla di "un po' di estraneità" e (in minor misura) dice che "pensano solo ai loro interessi".

Con gli altri lavoratori "atipici" la situazione non è molto diversa: un po' più della metà indica un rapporto collettivo di solidarietà, ma altri dicono che "si parla poco", sia perché manca il tempo sia (in una minoranza di casi) per timore di rappresaglie.

Sulla valutazione del proprio lavoro **da un punto di vista professionale**, i pareri si distribuiscono in misura quasi equivalente tra le 4 possibili risposte: nell'ordine (ma come abbiamo detto le differenze quantitative sono minime),



“potrebbe essere interessante e qualificato se ci fossero i margini di autonomia e di tempo adeguati”, “è un lavoro abbastanza interessante e qualificato, che mi permette di sviluppare la mia professionalità”, “è un lavoro abbastanza stupido e ripetitivo”, “è un lavoro che implica soprattutto responsabilità sui tempi o sulla qualità”. Dunque, lavoro precario non corrisponde necessariamente a lavoro dequalificato e povero di contenuti. Ciò trova riscontro nel fatto che la metà degli intervistati si dice **soddisfatto del proprio lavoro**, solo 13 si dichiarano insoddisfatti e altri 10 dicono che gli va bene perché tanto è solo una tappa transitoria.

Ma, naturalmente, anche per quelli soddisfatti del proprio lavoro, ciò non significa che non ci siano problemi. Dalle due domande relative a questo tema, risulta che i due problemi nettamente prevalenti sono la **sicurezza del posto di lavoro** e il **salario**. Ma sono frequentemente indicati anche problemi relativi alle **condizioni di lavoro** (orario di lavoro, ritmi di lavoro, ambiente di lavoro) e problemi relativi allo **sviluppo professionale** (possibilità di crescita professionale e di carriera, possibilità di formazione professionale).

Sui problemi della propria condizione di lavoro, una maggioranza si è già **rivolta al sindacato** (dividendosi in parti uguali tra chi si è anche iscritto e chi no). Il giudizio nettamente prevalente è che in proposito **il sindacato è stato utile**; e, tra quelli che dicono che non lo è stato, la maggioranza dice “non per colpa del sindacato” e solo 3 dicono che “non si è mosso in modo efficace”.

Di qui, l’opinione che un intervento del sindacato sui problemi dei lavoratori precari è utile – meglio però se combinato con la formazione di associazioni specifiche. La maggioranza pensa che le forme di organizzazione debbano partire dai luoghi di lavoro, ma una consistente minoranza pensa che sia meglio partire dal territorio, per evitare i rischi di repressione che ci sono sul luogo di lavoro.

Veniamo infine alle domande conclusive. **Quali sono le prospettive e i progetti per il futuro?** Metà degli intervistati vorrebbe **trasformare il proprio lavoro attuale da precario a stabile**, 10 vorrebbero **trovare un lavoro stabile, ma non nell’azienda dove lavorano attualmente**, altri 10 dicono di **non essere in grado di fare progetti ma solo di vivere alla giornata**. Sono pochi quelli che vorrebbero cercare un altro lavoro “atipico” più professionalizzato o che vorrebbero mettersi in proprio.

In termini più generali, una schiacciante maggioranza pensa che la “flessibilità” renda più insicuri e renda impossibile fare progetti; qualcuno dice che potrebbe andar bene se ci fossero adeguati sostegni al reddito o alla formazione, solo uno o due si sentono “più liberi”.

Infine, è importante notare che più della metà degli intervistati è **interessata a momenti di incontro su questi temi ed è disponibile a parteciparvi**; pochi sono quelli che si dicono non interessati, gli altri si trincerano dietro la forma “sarei interessato, ma non credo che avrò il tempo”.



## INCHIESTA SUL LAVORO ATIPICO ALLA "MARASCO SPA"

a cura di Francesco Samorè

L'inchiesta, rivolta alle lavoratrici ed ai lavoratori della Marasco, si è svolta nel mese di dicembre 2002. Dopo la prima fase di redazione-distribuzione-restituzione dei questionari (anonimi), una prima assemblea sindacale - da tenersi a gennaio - discuterà e analizzerà i risultati. L'inchiesta vuole essere anche un supporto per le trattative relative alla piattaforma aziendale, trattative che avranno luogo a partire dallo stesso mese di gennaio.

Quelle riportate di seguito sono considerazioni derivate da una prima lettura dei dati; la discussione con i lavoratori ed una più accurata analisi su ogni quesito proposto nel questionario offriranno un quadro più completo sugli esiti dell'inchiesta.

La "Marasco spa" opera nel settore dei servizi all'impresa, ed è strutturata attraverso una serie di call-center outbound ed inbound (rispettivamente: i lavoratori effettuano chiamate verso l'esterno oppure ne ricevono).

Ciascun gruppo/reparto (un responsabile di settore, team-leaders, operatori) svolge servizi per un determinato cliente (cioè, esternalizza una funzione dell'azienda cliente): può trattarsi di servizi commerciali/proposte di prodotti o soluzioni (telemarketing/teleselling) o di servizi post-vendita, di carattere tecnico (es. assistenza tecnica sui telefoni cellulari per Panasonic) o commerciale.

La maggior parte dei servizi sono svolti da operatori che lavorano all'interno della sede principale, a Cernusco. Alcuni servizi sono invece ri-esternalizzati, cioè trasferiti a fornitori esterni legati alla Marasco da contratti stabili o episodici. In questo caso, il flusso di lavoro è:

Cliente che commissiona un servizio, esternalizzandolo (es IBM, Panasonic) a Marasco a Fornitore esterno che svolge il servizio per conto della Marasco.

Alla Marasco lavorano circa un centinaio di persone. A seguito dell'ingresso organizzato del sindacato (Filcams-Cgil) nell'azienda, la maggior parte delle posizioni di lavoro sono passate da collaborazioni occasionali o collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co) a contratti a tempo indeterminato (settore commercio e servizi). Il primo obiettivo sindacale era dunque la drastica riduzione del lavoro precario, almeno relativamente all'inquadramento contrattuale.

Su questo ed altri aspetti - derivanti dall'inchiesta - dell'organizzazione del lavoro e dell'azione sindacale presso la Marasco, presentiamo sinteticamente le note che seguono (divise tra una parte descrittiva, una relativa a bisogni e aspettative, una sull'attività sindacale):

- Su circa 50 questionari distribuiti dalla RSA (anonimi, comprendenti 30 domande: alcune domande prevedevano più di una risposta possibile), hanno risposto, compilando e restituendo il questionario, 46 lavoratori.

### ***Parte "descrittiva":***

- Le donne sono il doppio degli uomini; la maggior parte dei lavoratori rientra nella fascia da 21 a 30 anni. La grande maggioranza usa (fuori dal lavoro) personal computer, internet ed e-mail e

conosce una o più lingue straniere. Prevalgono i diplomati, pochissimi (2) sono in possesso di un titolo di laurea.

- Sempre sul totale dei questionari compilati, circa la metà dei lavoratori vive nella famiglia d'origine; l'altra metà vive in un nucleo familiare da lui/lei costituito.
- Relativamente al lavoro in "Marasco spa", la maggior parte degli intervistati svolge la funzione di impiegato/a – operatore/operatrice telefonico (cioè, se si esclude il reparto amministrativo/gestione del personale, quasi tutti sono operatori telefonici; 4 intervistati sono "team leader").
- Relativamente al tipo di contratto: la maggior parte degli intervistati (27) è a tempo indeterminato, full-time (40-44 ore settimanali, esclusi straordinari); seguono i contratti (sempre a tempo indeterminato) part-time (14). I collaboratori occasionali o "coordinati e continuativi" sono invece 4. Come spiegato sopra, la maggior parte dei contratti "stabili" (tempo indeterminato) erano in precedenza (prima dell'intervento sindacale) collaboratori coordinati.
- Tra i contratti a tempo indeterminato, la maggior parte (25) sono inquadrati al quarto livello (CCNL commercio e servizi); seguono, "verso l'alto" (migliore inquadramento): 8 al terzo livello, 4 al secondo, 1 al primo. E' da precisare che solo 6 persone affermano di conoscere bene il contratto del commercio, mentre la stragrande maggioranza (31) dice di non conoscerlo abbastanza; 7 persone non lo conoscono per niente.
- Relativamente all'orario straordinario (motivazioni) la maggior parte degli intervistati

lavora oltre l'orario di lavoro su richiesta dell'azienda (23).

## ***"Aspettative e bisogni"***

- 14 persone pensano che le loro mansioni siano "monotone e ripetitive"; altre 14 pensano che le responsabilità e l'impegno richiesto siano superiori alle soddisfazioni; 10 persone dichiarano che se ci fossero i margini di tempo e di autonomia adeguati, sarebbe un lavoro interessante; 2 persone ritengono di svolgere un lavoro interessante e qualificato.
- Alla richiesta di valutare complessivamente la soddisfazione per il lavoro svolto, 15 persone dicono di non essere per nulla soddisfatte; 13 non sono soddisfatte, ma pensano che questo lavoro sia "una tappa transitoria"; 12 si dicono soddisfatte.

## ***Relazioni con il sindacato e attività sindacale***

- L' 83% dei lavoratori che hanno risposto al questionario partecipa regolarmente alle assemblee sindacali.
- 32 persone (69% delle risposte) ha partecipato a scioperi nell'ultimo anno (si trattava di scioperi generali).
- Sul totale delle risposte, 15 persone sono iscritte al sindacato, 29 no.
- Tra i lavoratori che affermano di essersi in qualche modo rivolti al sindacato, il 23% dice che "è stato utile", il 9% che "non è stato utile, ma non per responsabilità del sindacato", il 3% pensa che il sindacato si sia mosso in modo poco efficace.
- Il 69% degli intervistati è disponibile a partecipare ad incontri per discutere gli esiti dell'inchiesta.

## PERCHE' UN'INCHIESTA NEL PUBBLICO IMPIEGO

A cura di Vittorio Mantelli

Perché un'inchiesta nel pubblico impiego? Il pubblico impiego interessa nel nostro paese circa centinaia di migliaia di addetti. Spesso questi lavoratori diventano i bersagli naturali dell'attacco al "pubblico" anzi su di essi viene costruita tutta una mitologia che ci parla di inefficienza-assistenzialismo in contrapposizione ad un privato efficiente. In realtà dopo aver provveduto a privatizzare il rapporto di lavoro nel pubblico impiego e dopo aver introdotto il lavoro interinale, si è realizzata in questo settore la declinazione di tutte le forme del precariato che la legislazione consente: i fenomeni di esternalizzazione, outsourcing, ecc. sono già una realtà ... niente di fronte agli affondi della finanziaria 2003 dove è prevista anche la privatizzazione degli enti di ricerca. Anche il comparto degli "Enti Locali" con il referendum federalista subirà una forte deregolamentazione in ordine alle "competenze" e al contratto. Per questo come Gruppo Inchiesta abbiamo ritenuto dare priorità ad un'indagine nel settore del Pubblico Impiego e degli Enti Locali..

Le condizioni reali di questi lavoratori c'interessano molto. E questa realtà ha a Roma, ovviamente, il suo peso specifico ... sotto tutti i punti di vista: l'inchiesta vuole essere appunto l'inizio di una relazione tra il partito e questo grande numero di lavoratori.

L'indagine è stata realizzata in collaborazione con diverse realtà sindacali e semplici simpatizzanti operanti in azienda, procedendo dapprima con la distribuzione di un volantino in cui si è presentato lo scopo, avendo cura di sottolinearne il carattere anonimo. Infatti dall'esperienza FATTA in precedenza **sapevamo** che il momento più delicato insieme all'informazione preventiva (vedi volantino) era la programmazione-studio-articolazione del momento della

raccolta dei questionari. Fase che andava costruita innanzitutto con una rete informale di rapporti nel posto di lavoro, "rete" fatta da compagni r.s.u. e non solo, che avrebbe reso la penetrazione dell'inchiesta più **efficace**, facendo in modo che l'iniziativa arrivasse in *profondità* costruendo nel vivo un insieme di "*rapporti reali*" con i lavoratori, rapporti fino a quel momento non esistenti. Non è possibile infatti pensare ad un lavoro d'inchiesta senza la creazione di rapporti/rete che lo preceda. Un secondo aspetto di rilievo è l'impegno, una sorta di "*feedeeback*", che il Partito assume con i lavoratori e che consiste nel tornare sui luoghi di lavoro per presentare i risultati (in questo caso nella primavera del 2003), in un incontro pubblico.

### ***Dall'Inchiesta al Progetto.***

La presentazione pubblica oltre a rappresentare la sintesi ci consegnerà l'opportunità concreta, reale, di agire politicamente partendo dai bisogni, insieme ai lavoratori. E' un lavoro di analisi che ci aiuterà a individuare obiettivi e aprire vertenze, a definire percorsi di ricomposizione.

Percorsi che ripartendo dalle nuove condizioni (libro bianco - finanziaria 2003 - attacco alla previdenza, ultimo presidio collettivo del welfare state, ecc) riescano a rimettere in gioco una politica **EFFICACE** nel difendere le condizioni dei lavoratori. Partendo dalla discussione che si aprirà sui dati dell'inchiesta vogliamo interloquire con tutti (OO.SS, forze politiche, lavoratori e lavoratrici) sapendo, come si può evincere dalla prima lettura dei dati, che nei luoghi di lavoro si ha ben chiaro la necessità di un percorso di ricomposizione di classe:

traspare infatti una rinnovata soggettività del movimento dei lavoratori e delle lavoratrici a cui spesso però le stesse OO.SS, troppo ripiegate su stesse, hanno fatto da “tappo” bloccando questo processo in “fieri”. Lo scenario poi che nei prossimi mesi si aprirà sui temi affrontati dal libro bianco di Maroni è tale da cambiare sul versante legislativo-contrattuale il lavoro nella pubblica amministrazione e più in generale in tutti i settori (vedi la discussione attuale sull’aumento dell’orario di lavoro nel pubblico impiego a 40 ore). Obiettivo dichiarato è la fine dei C.C.N.L. per i rapporti di lavoro individuali, l’abolizione dell’ART.18, così come quello del diritto di sciopero. Ciò svela la natura profondamente di classe di questo attacco e il primo passo per rispondere efficacemente è fare uscire questi lavoratori dal senso di impotenza a cui una condizione individuale li condanna. E’ questo lo “spazio politico” che il partito deve riempire per fare il salto verso la costruzione di un vero partito di massa. In questo percorso l’inchiesta sarà lo strumento di orientamento per raggiungere questo obiettivo!

Essendo il pubblico impiego presente nelle aree metropolitane e in tutti i capoluoghi di regione e di provincia, occorrerà generalizzare su larga scala l’inchiesta nel pubblico impiego <sup>(1)</sup> poichè questo ci consentirà di avere per la prima volta la conoscenza delle condizioni reali di un segmento ancor più importante oggi perché sotto attacco sia dal punto di vista contrattuale sia perché investito dai processi di esternalizzazione e ridimensionamento frutto delle logiche federaliste.

<sup>1</sup> Ad oggi solo le federazioni di Pescara, Udine e Lucca hanno richiesto il materiale per avviare l’inchiesta nel pubblico impiego

*Hanno collaborato*

**Vittorio Rieser**  
**Marco Gelmini**  
**Vittorio Mantelli**  
**Davide Bubbico**  
**Devi Sacchetto**  
**Il Circolo “Che Guevara”**  
**Torino**  
**RSA Marasco – MI**  
**Cinzia Catanacci**  
**Francesco Samorè**  
**Nino Ferrara**  
**Gruppo Inchiesta Roma**  
**Gianni Favaro**  
**Sara Fornabaio**

Il nucleo operativo che opererà per seguire con continuità lo sviluppo dei lavori di inchiesta è composto da:

Vittorio Rieser, Vittorio Mantelli, Marco Gelmini, Devi Sacchetto, Davide Bubbico.

Per ogni informazione ci si può rivolgere a:

PRC Direzione Nazionale  
 Dipartimento Lavoro tel. 06-441821

oppure 06-44182238  
 (Francesca) fax 06-44182282

Il nuovo riferimento operativo presso la Direzione Nazionale è il compagno Vittorio Mantelli tel. 06-44182242

# L'INCHIESTA SUL LAVORO NEL PUBBLICO IMPIEGO

a cura del Gruppo Inchiesta della Federazione di Roma

Il Dipartimento Lavoro della Federazione romana del Partito della Rifondazione Comunista ha promosso tra fine 2001 e inizio 2002 un'inchiesta sul pubblico impiego per conoscere le condizioni e le aspettative di quanti operavano e operano in un settore pubblico.

E' stato a tal fine predisposto e diffuso un questionario, per un totale complessivo di 69 domande, che toccava diverse tematiche quali: efficienza delle strutture, sicurezza, tutela sindacale, rapporti con l'utenza.

La somministrazione e la raccolta è stata effettuata in cinque enti, tre della previdenza (INPS, INPDAP, INAIL), l'Istituto per il Commercio con l'Estero (I.C.E.) e l'Istituto Zooprofilattico del Lazio e della Toscana. In totale sono state interessate 12 sedi, 6 luogo di direzione centrale e 6 territoriali. Nell'opera ci si è avvalsi della collaborazione delle rappresentanze sindacali aziendali, di iscritti al PRC e di semplici simpatizzanti.

Il criterio di intervento è stato di tipo "universalistico" nel senso che **la distribuzione e la raccolta ha cercato di coinvolgere tutti i lavoratori interessati.**

L'indagine ha interessato un totale di circa 5750 tra impiegati e dirigenti e ha visto la distribuzione effettiva di 4000 questionari. Quelli restituiti compilati sono stati 2127 con una media complessiva di rientro quindi del 53%.

Dei 2127 riavuti 1194 sono stati ottenuti da 6 sedi (due centrali e 4 territoriali) dove operavano in totale 1625 lavoratori: i dipendenti coinvolti sono stati quindi circa il 70% del totale in forza. Questo set di dati è stato preso a riferimento per un confronto con il campione di dati globale.

Le donne hanno rappresentato il 57% del

campione a fronte del 43% degli uomini.

La maggioranza degli intervistati (quasi il 98%) è di età superiore ai 30 anni con un 39% superiore ai 50 anni; la fascia giovanile e' poco rappresentata, probabilmente, per le note difficoltà di accesso al pubblico impiego.

Possiede una laurea il 24% e il 62% è fornito di diploma. Per il 94% il contratto di lavoro è a tempo indeterminato.

Il 14% ha una qualifica dirigenziale, il 22% è impiegato con funzioni di coordinamento e il 63% è impiegato.

Il 45% vive con un solo reddito in famiglia, il 46% ne ha due e il restante 9% più di due.

## Attendibilità dei risultati

Una conferma dell'attendibilità dell'intero set di dati raccolti e della serietà con la quale i lavoratori hanno liberamente risposto alle tematiche poste può ricavarsi da una serie di considerazioni:

- l'aver riscontrato una sostanziale uniformità, nel tipo di risposta fornito alle varie domande, confrontando i dati di riferimento (1194 questionari) con quelli ottenuti dal campione complessivo (2127 questionari);
- aver trovato nei dati di riferimento una distribuzione percentuale di iscritti al sindacato (uomini – donne) analoga a quella risultante dalle deleghe sindacali;
- la consistente omogeneità riscontrata nell'andamento delle risposte che porta a ritenere attendibile il dato anche lì dove le percentuali di resa sono state più basse; (la differenza di genere, di qualifica, di età o altro, si evidenzia in modo netto in alcune domande specifiche ma nella generalità dei casi

*Una prima  
lettura dei dati  
raccolti*



- l'indicazione fornita nelle risposte si muove, con maggiore o minore accentuazione, sempre nella stessa direzione);
- il ritrovare nell'analisi disaggregata confermate situazioni particolari di alcune realtà specifiche;
- il riscontro del numero di risposte che ci si attendeva nel caso in cui le domande risultavano essere collegate alle risposte precedenti;
- il basso tasso medio (5%) complessivo di non risposte ottenuto.

### *Analisi dei dati*

#### *Condizioni di lavoro e aspettative*

Alcuni dati sembrano mostrare un lavoratore che vive un rapporto positivo con il suo tipo di attività: consapevolezza del proprio lavoro in legame a quello dell'ente (oltre l'80%), un orario che si concilia pienamente (38%) o in parte (57%) alle esigenze di vita, oltre il 65% che è convinto di offrire un servizio accettabile o adeguato all'utenza.

Ma da una lettura più attenta ne esce un quadro ben diverso: da una lato una differenziazione della condizione lavorativa con sedi periferiche (a contatto con l'utenza) dove si richiede maggiore produttività, si hanno oneri di lavoro più gravosi e minore risulta il numero di persone che hanno visto migliorare la propria retribuzione, dall'altro **un diffuso senso di pessimismo e incertezza sul proprio futuro cui si abbina la frustrazione del "disconoscimento" del proprio lavoro (il 70% "sente" attorno un'opinione negativa sulla propria attività)** e della non valorizzazione delle risorse pubbliche.

Il tutto, riteniamo, frutto delle politiche liberiste di questi anni che stanno puntando alla "scomposizione" e "frammentazione" del mondo del lavoro e alla svalorizzazione del settore pubblico.

- Circa il 40% è poco o per niente soddisfatto della sua condizione lavorativa attuale;
- Il 37% svolge mansioni non corrispondenti alla propria qualifica (quasi il 60% ritiene tali mansioni essere superiori, e nelle sedi periferiche il dato è ancor più accentuato - oltre il 70%);
- vi è un carico di lavoro ritenuto gravoso per più del 27% degli intervistati con un'accentuazione nelle sedi periferiche dove oltre il 60% lo ritiene tale!;
- solo un 14% vede un miglioramento in futuro della propria situazione lavorativa mentre il 43% (oltre il 55% nelle sedi periferiche) ritiene che le cose non cambieranno o cambieranno in peggio. Un restante 43% non sa cosa succederà;
- rispetto al passato il 65% ritiene che la condizione lavorativa nel suo complesso non è migliorata, in particolare la ritiene peggiorata (21%) o più o meno la stessa (44%);
- il 38% dei lavoratori in particolare crede siano peggiorate organizzazione del lavoro (oltre il 45% hanno risposto in tal modo nelle sedi periferiche) e prospettive di carriera (30%). A fronte di ciò è migliorata la retribuzione per il 40% degli intervistati con penalizzazione delle sedi periferiche (solo il 20%). Qui, accanto ad una peggiore organizzazione del lavoro e ad una sua maggiore gravosità, si è quindi visto meno il miglioramento retributivo!
- risulta una chiara insoddisfazione per il modo con cui si è valutati e per le opportunità concesse: **circa l'80% degli impiegati** ritiene che la dirigenza non distribuisca le opportunità professionali ed economiche in modo equo e ritiene che le caratteristiche maggiormente tenute in conto per la valutazione del lavoratore siano in ordine: produttività (46%) (oltre il 60% nelle sedi

periferiche!), obbedienza ai capi (37%) e collaborazione (33%) (poco o nulla considerate sono senso critico e diligenza nell'operare!);

- La classica sicurezza sul posto di lavoro del dipendente pubblico comincia oggi a vacillare: il 26% non lo ritiene più sicuro e il 21% è incerto sul futuro. E tra le cause principali di questa insicurezza sono visti i processi di privatizzazione in atto (73%);

### ***Efficienza del servizio e delle strutture***

A fronte del dato negativo che traspare dai dati precedenti e che risulta maggiormente accentuato nelle sedi territoriali (insoddisfazione per il proprio lavoro, aumento dei ritmi-produttività, aumento retributivo per pochi e in modo differenziato, scarsa valorizzazione delle capacità dei singoli, svolgimento di mansioni superiori non riconosciute, incertezza sul proprio futuro) ecco un lavoratore che con criticità cerca anche di individuare risposte per migliorare il servizio offerto:

- **circa il 91% ritiene che una migliore efficienza si possa ottenere potenziando l'organizzazione del servizio pubblico credendo inoltre (76%) che l'affidamento a società esterne di settori del servizio sia complessivamente svantaggioso** (qualitativamente e/o economicamente) per l'Ente e per l'utenza. In particolare oltre il 71% dei lavoratori pensa che l'affidare a società esterne i servizi dell'Ente serva ad eludere diritti acquisiti o disconoscere il "valore sociale" del lavoro pubblico.
- quasi il 77% dei lavoratori ritiene che l'alternativa ai tagli ai bilanci degli enti pubblici sia quella di eliminare sprechi ed inefficienze;
- eventuali cause di inefficienza nei rapporti con l'utenza nascerebbero da un'organizzazione del lavoro burocratica e gerarchica (42%), dall'insufficienza di

organico (32%), dall'incompetenza di capi e dirigenti (31%).

Interessante infine quel 47% di persone che ha ritenuto la compilazione del questionario un servizio utile per la comprensione della propria condizione lavorativa, condizione spesso distorta da un *tam-tam* mass mediatico che dipinge il settore "pubblico" come luogo di sprechi ed inefficienze. E il 33% di indecisi nel rispondere forse sta proprio lì ad indicare quel senso di abbandono e di disillusione che, accanto alla lontananza dei partiti e delle istituzioni, una simile immagine ha creato tra i lavoratori. E' comunque un messaggio preciso quello che ci arriva da chi chiede più attenzione e rispetto per la propria condizione di lavoro.

### ***Tutele e Diritti***

**La considerevole presenza di iscritti al sindacato (62%)** pone in maggior risalto alcune risposte avute: complessivamente solo l'11% è soddisfatto di come operano i sindacati (percentuale che sale di poco considerando i soli iscritti: 16%), ben il 50% non lo è (38% tra gli iscritti) e l'altro 39% lo è solo in parte! **E' una insoddisfazione che porta il 94% dei lavoratori a chiedere al sindacato di cambiare.**

Tra le accuse principali rivolte vi sono in ordine:

- **troppi legami con la direzione dell'ente (43%), eccessiva divisione tra sindacati (33%), scarsi risultati concreti (30%);**

accuse queste che si ritrovano nel "come" si chiede al sindacato di cambiare:

- 45% vuole maggiore unità, il 38% strumenti di rappresentanza più diretti, il 37% maggiore progettualità;

Il 61% ritiene inoltre che il sindacato debba difendere i diritti dei lavoratori (occupati o no) nel complesso. In sintonia con questo sentire assume maggior peso quel 52% e



più di intervistati che si dichiara favorevole al salario minimo intercategoriale uguale per tutti e ad un salario sociale per i disoccupati. E' questo uno spirito unitario, *di classe*, che trova una ulteriore conferma in quel 52% di intervistati che dichiara **importante se non indispensabile il contributo dei colleghi precari** (e quel 37% che non si esprime nel merito forse è anche perché nella sua realtà tali figure non sono ancora presenti!). Tutto ciò a dispetto dei tentativi oggi sempre più insistenti messi in atto per dividere i lavoratori e atomizzare la loro lotta (vedi la gestione del salario accessorio e degli straordinari in particolare);

Lo sciopero è ancora visto oggi dalla maggioranza dei lavoratori (oltre il 70%) come la soluzione più utile per risolvere concretamente i conflitti con l'azienda. E sulla limitazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali ben l'82% di quelli che conoscono tale legge (il 64%) crede che sia stata una legge voluta per altri (aziende e utenti) ma non nell'interesse dei lavoratori!;

Dirompente per la sua chiarezza e inequivocabilità è anche il dato sulle pensioni e sull'art.18 che sono oggi fra i temi di maggiore scontro sociale. Dati che si commentano da soli:

- **il 73% è contrario in modo netto all'abolizione delle pensioni di anzianità e il 75% alla trasformazione del TFR in fondi pensione!** (anche tra i dirigenti il rifiuto è consistente: il 62% in un caso e il 71% nell'altro); sul passaggio ad un sistema di tipo contributivo per tutti il no è meno deciso (ma sempre maggioritario) con il 41% circa e con una larga fetta di indecisi: il 23%;
- **oltre il 76% è infine fermamente contrario ad una abrogazione dell'articolo 18 dello statuto dei lavoratori.**

## Sicurezza sui luoghi di lavoro

Nell'analisi di questi dati abbiamo separato e trattato a parte quelli provenienti dall'INAIL.

I risultati che balzano immediatamente in primo piano sono tre:

- oltre il 66% di lavoratori ritiene di non aver ricevuto un'adeguata formazione/informazione sulla sicurezza e ciò in un contesto lavorativo pubblico (che dovrebbe essere di esempio) e dopo ben 7 anni dalla operatività della legge 626 stessa! (All'INAIL le cose per quanto meno gravi - solo il 30% ritiene di non aver avuto corsi adeguati - sono comunque preoccupanti essendo proprio l'INAIL un'ente previdenziale che opera nel settore della sicurezza!);
- Ben il 40% che non conosce il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (14% all'INAIL);
- Il 46% che afferma di non esser stato mai sottoposto a visite mediche da parte dell'Amministrazione (10% all'INAIL) e il 25% che denuncia disturbi o malattie che ritiene dovute alle condizioni di lavoro!

E se è pur vero che si tratta di lavoratori che operano prevalentemente negli uffici e con rischi ridotti, è anche vero che da una prima estrapolazione incrociata dei dati risulta che di quel 6% che ha subito un incidente sul lavoro (124 lavoratori su 2127) ben il 75% non ha ricevuto un'adeguata formazione informazione sulla sicurezza e analogamente dei 519 lavoratori (25%) che soffrono di disturbi sempre il 75% non ha ricevuto un'adeguata formazione informazione sulla sicurezza!

## Note "di genere"

Nel campione delle donne intervistate vi è una prevalenza di appartenenza alle fasce di età centrali - 31/50 anni (63% rispetto al 53% maschile) :

- nella fascia sopra i 50 anni c'è una maggiore tendenza delle donne rispetto agli uomini ad uscire anticipatamente dal mondo del lavoro

Le donne risultano in prevalenza diplomate e laureate, però si nota una mancanza di corrispondenza tra il titolo di studio e l'inquadramento professionale. La maggior parte è inquadrata nei livelli intermedi.

In generale si può pensare che tale dequalificazione è conseguenza della difficoltà (valida anche per gli uomini) di trovare un'occupazione corrispondente al titolo di studio, in realtà tale mancata corrispondenza appare più marcata per le donne. Inoltre lo scarto più evidente è nelle qualifiche dirigenziali (tra le donne solo il 10% ha una tale qualifica a differenza del 19% maschile).

Si potrebbe pertanto rilevare che esistono delle differenze (o discriminazioni) di genere legate a fattori di carattere sociale e culturale tra le quali le difficoltà che le donne incontrano nel conciliare più ruoli, quello legato al lavoro propriamente detto e quello legato al lavoro di cura, spesso tra loro contrapposti. Le donne, infatti, sono spesso più assorbite dalle cure domestiche e familiari e ciò rende forse più difficile sviluppare un percorso di carriera.

Evidenza di questa situazione traspare da una attenta lettura degli elementi che sono peggiorati nelle condizioni di lavoro: mentre le donne sono maggiormente preoccupate dell'organizzazione del lavoro 39% (37% gli uomini) e dell'orario (16% rispetto l'11% degli uomini) gli uomini puntano il dito su retribuzione (25%, 14% per le donne), prospettive di carriera (33%, 27% per le donne) e lavoro gratificante (17% contro 15%): emergono differenze di genere laddove si pensi a come le donne sono costrette a gestire "tempi" di lavoro e vita che si intrecciano nella faticosità di entrambi, mentre gli uomini vivono più il senso della carriera e del benessere (i tempi di vita quotidiani se anche assorbiti dal lavoro sono

maggiormente esenti dalle incombenze familiari!!!)

Tutto questo viene inoltre avvalorato dalla stessa percezione che hanno le donne più degli uomini dell'esistenza di una discriminazione di fondo presente nel mondo del lavoro:

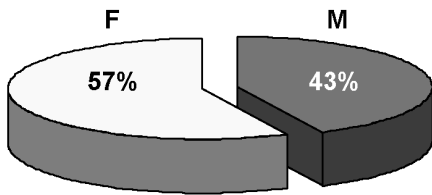
- tra gli uomini il 75% ritiene che nel lavoro ci sia parità tra i sessi, tra le donne solo il 54% considera vero ciò;
- per il 21% degli uomini essere donna nel lavoro rappresenta un'agevolazione mentre solo per il 16% di essi risulta essere un impedimento; tra le donne le cose si invertono: il 43% ritiene l'essere donna un impedimento nella carriera e solo il 3% un'agevolazione!
- Anche rispetto al tempo libero vi è una sostanziale differenza: il 48% delle donne lamenta di non avere sufficiente tempo libero a fronte di un 31% maschile

Una ulteriore conferma al fatto che forse per le donne esista un maggior malessere sul lavoro viene dalle risposte alle domande sul sistema contributivo e sull'abolizione delle pensioni di anzianità dalle quali sembrerebbe addirittura che le donne desiderino più degli uomini uscire dal mondo del lavoro il prima possibile.

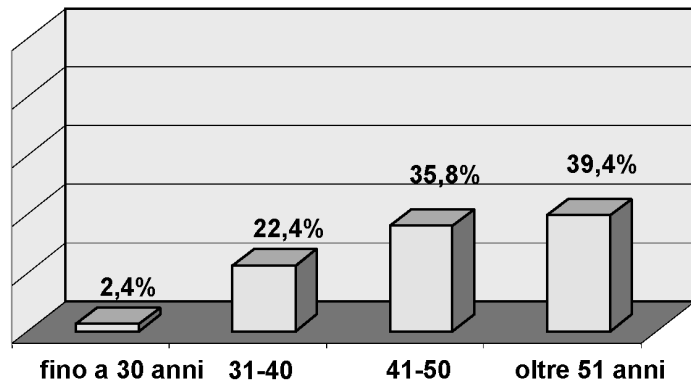
Si possono avanzare due ipotesi, che sono anche due facce della stessa medaglia, e cioè che da una parte il tempo lavorativo è possibile che sia percepito dalle donne come staccato, estraniato dall'esistenza, dall'altra il fatto che le donne sono sempre impegnate su più fronti, per cui la condizione lavorativa delle donne seguita ad essere quell'intreccio continuo fra lavoro produttivo e lavoro (nascosto) riproduttivo.

Pertanto acquista anche una maggiore leggibilità quella più netta radicalità e critica, che le donne mostrano nel rispondere a certe domande (vedi privatizzazioni ecc.).

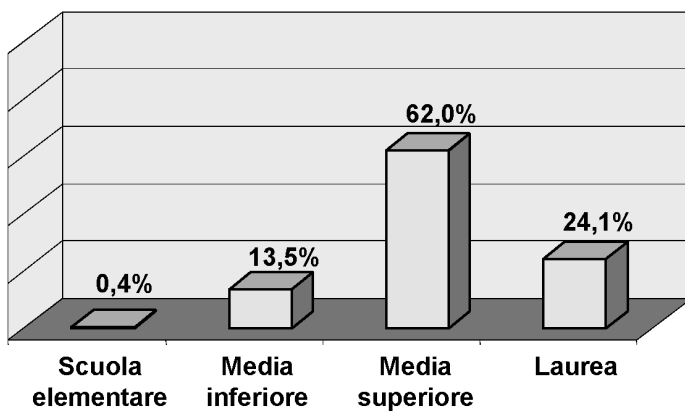
**1 - Sesso**



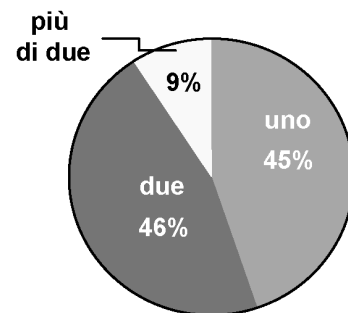
**2 Età**



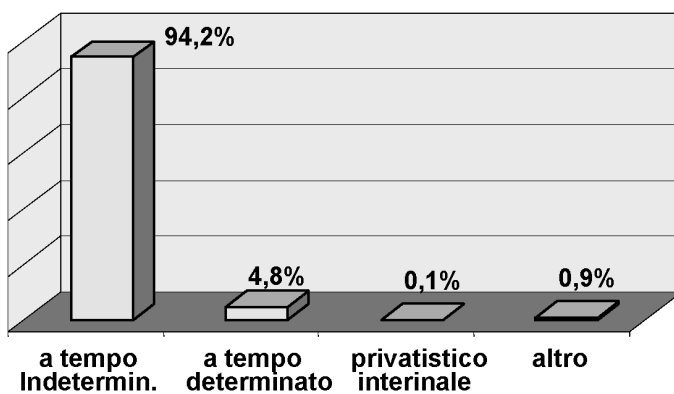
**3 - Titolo di studio**



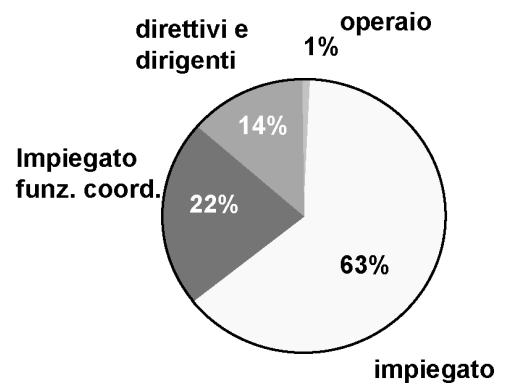
**4 - Persone nucleo familiare con redditi (stipendi, pensione o altro)**



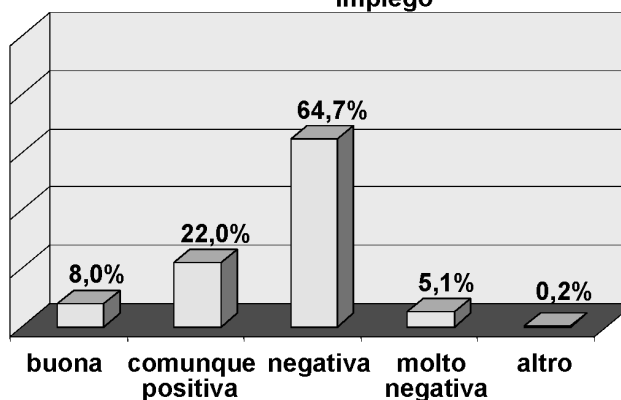
**5 - Contratto di lavoro**



**6 - Qualifica**



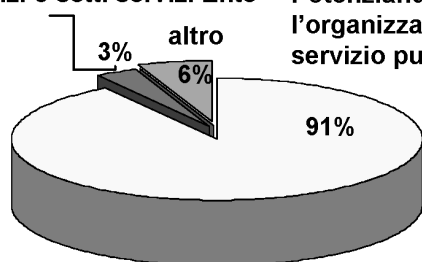
**7 - Opinione generale che si ha del lavoratore del pubblico impiego**



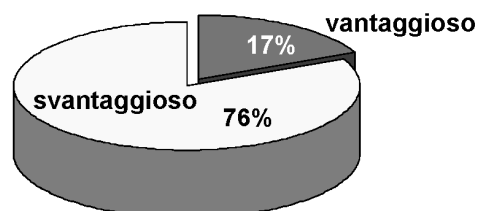
**8 - Una migliore efficienza del servizio fornito dall'Ente si ottiene:**

Affidando a soc. private servizi o sett. servizi Ente

Potenziando e miglior.do l'organizzazione del servizio pubblico

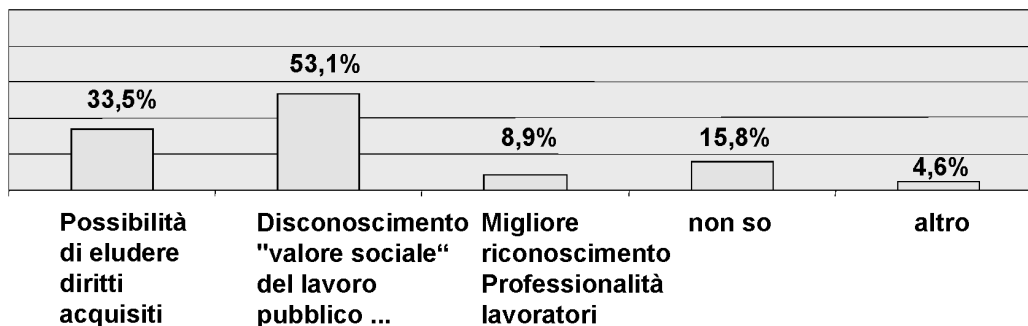


**9 - Qualora il servizio o settori dei servizi del tuo Ente siano stati affidati a società private ritieni che ciò sia stato (anche più risposte):**

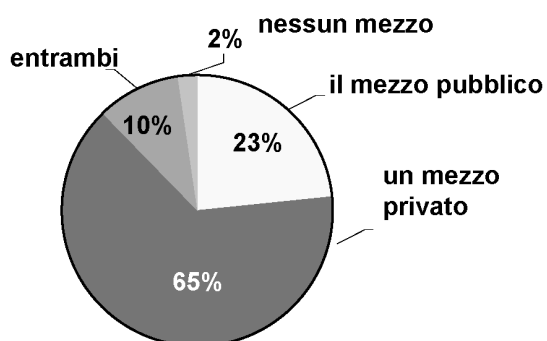


(\*) Si riportano le percentuali di quanti hanno espresso un giudizio netto (93%)

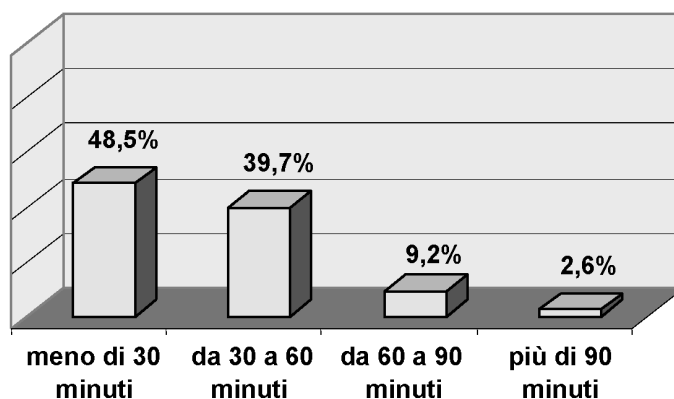
**10 - In quest'epoca di globalizzazione la pratica dell' affidare servizi del tuo Ente a soc. esterne private - esternalizzazione, outsourcing, ... - significa (anche più risposte):**



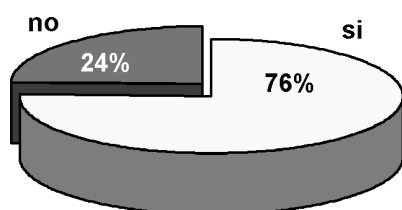
11 - Per andare al lavoro utilizzi:



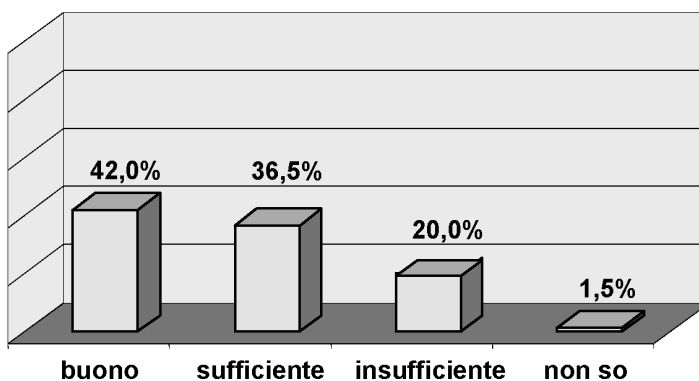
12 - Quanto tempo impieghi in media per arrivare sul posto di lavoro?



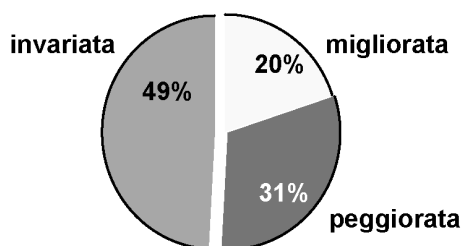
13 - La Sede in cui lavori ritieni sia in generale funzionale al tipo di servizio espletato?:



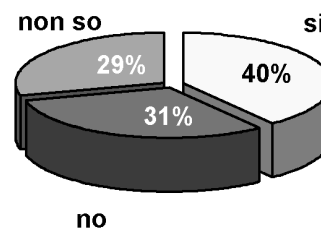
14 - La dotazione e il funzionamento dell'apparato informatico è:



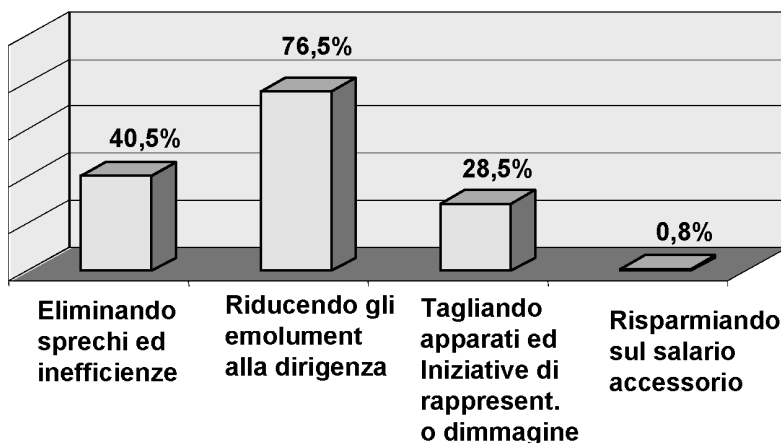
15 - Negli ultimi anni la qualità dei servizi ausiliari (pulizia stabile, mensa, ecc.) è:



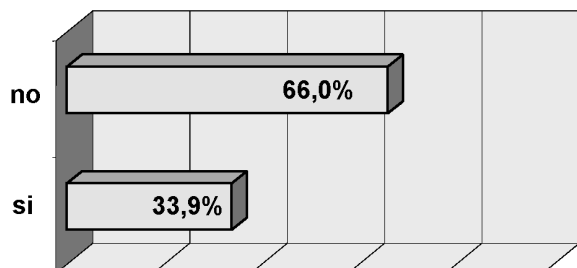
16 - Tagli ai bilanci Enti hanno influito su qualità servizi (pulizia stabile, ecc.)



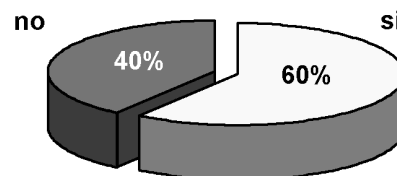
17 - Ritieni sarebbero state possibili strade alternative? Ad esempio: (max 2 risp.)



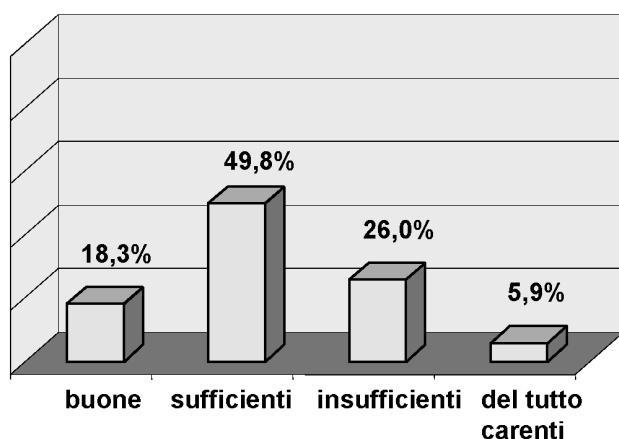
18 - Hai ricevuto adeguata formaz./informazione (specifici corsi, manuali o altro) sulla sicurezza sul tuo luogo di lavoro?



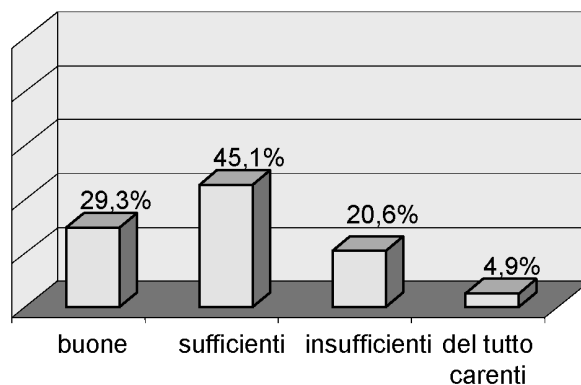
19 - Conosci chi è il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza in sede?



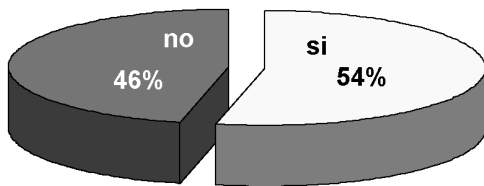
20 - Come valuti le misure di sicurezza della tua sede?



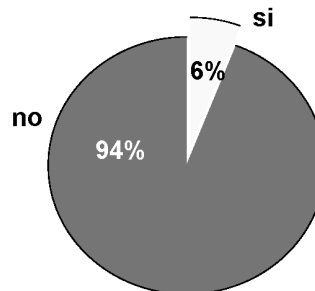
21 Le condizioni igieniche nel tuo posto di lavoro sono:



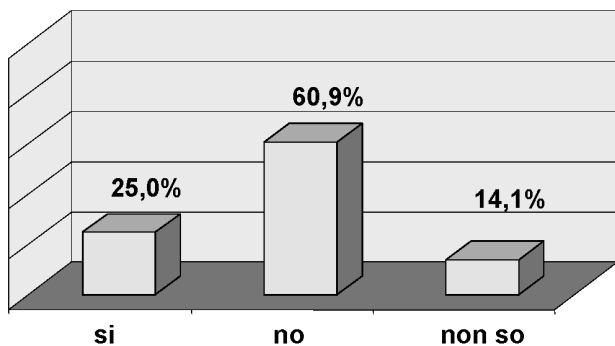
**22- Mai stato sotto posto a visite mediche da parte dell'Amministrazione?**



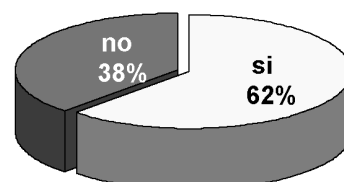
**23 - Hai mai subito incidenti sul lavoro?**



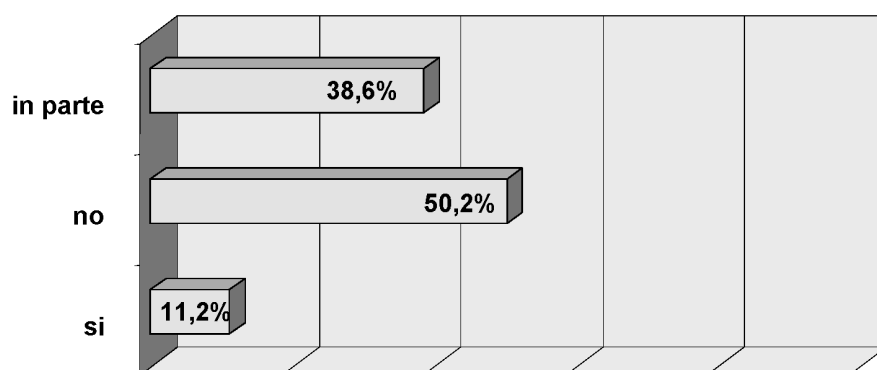
**24 - Ci sono disturbi o malattie di cui soffri a causa del lavoro e delle condizioni in cui si svolge?**



**25 Sei iscritto ad un sindacato?**

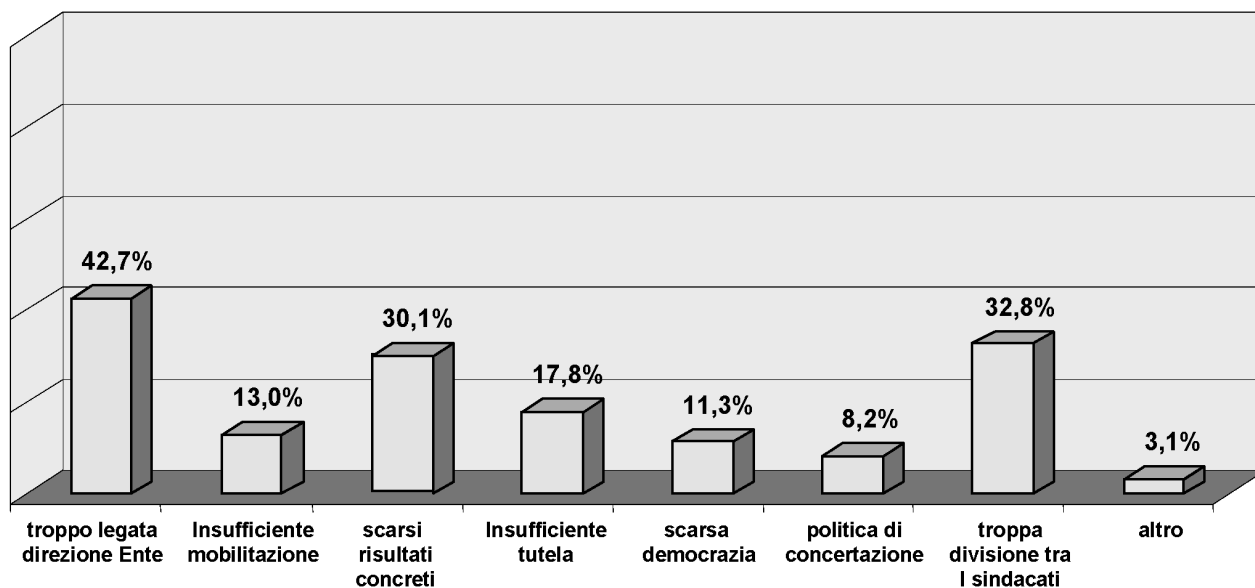


**26 Sei soddisfatto in generale dell'azione sindacale?**

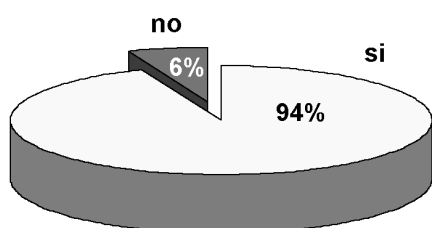




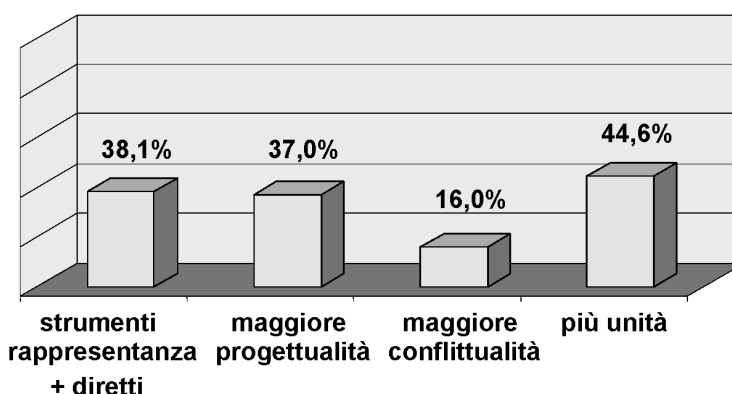
**27 - Quali sono le carenze più gravi dell'azione sindacale?**  
(anche più risposte)



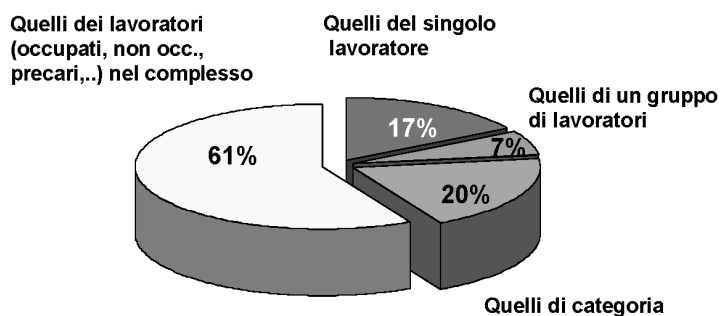
**28 Pensi che il sindacato debba cambiare?**



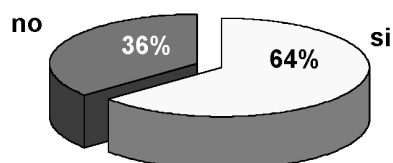
**29 - Se sì, come (anche più risposte)?**



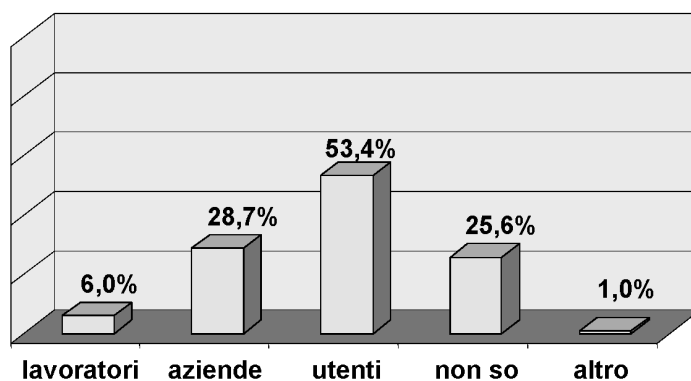
**30 - Quali diritti il sindacato deve maggiormente difendere:**



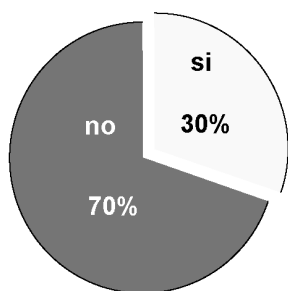
**31 - Hai mai sentito parlare della legge 146/90 sulla limitazione del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali?**



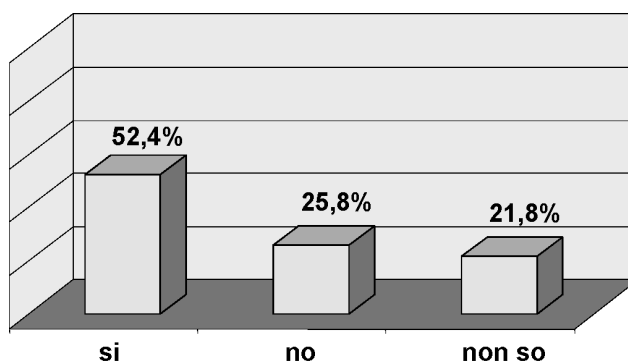
**32 - Secondo te la legge 146/90 è stata voluta nell'interesse di (anche più risposte):**



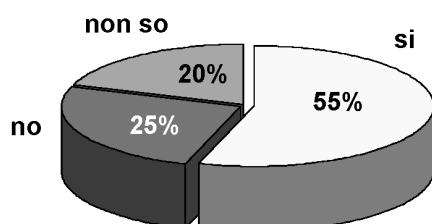
**33 - Credi esistano forme di lotta più efficaci dello sciopero?**



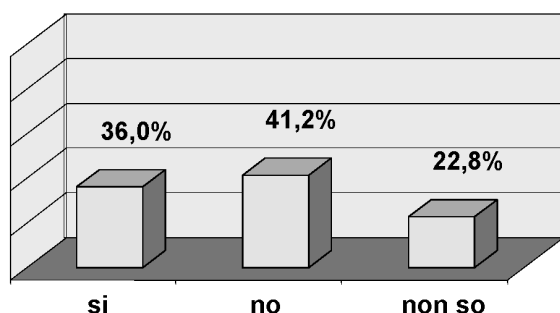
**34 - Credi sia giusto avere un salario minimo intercategoriale uguale per tutti?**



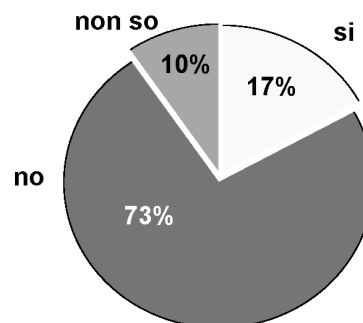
**35 - Credi sia necessario introdurre una forma di salario sociale per i disoccupati?**



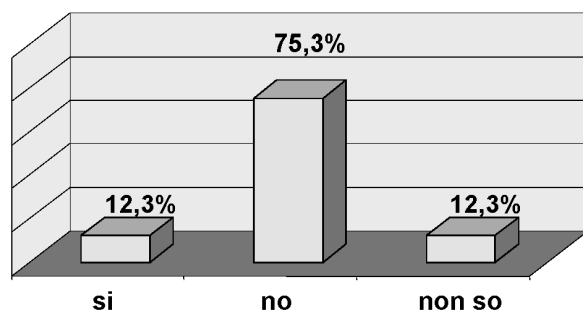
36 - Sei d'accordo su una proposta di passaggio ad un sistema pensionistico di tipo contributivo per tutti?



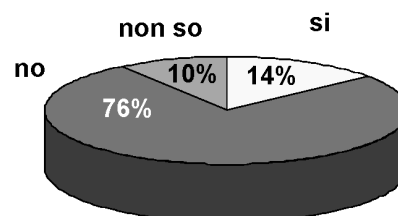
37 - Sei d'accordo sulla proposta di abolizione delle pensioni di anzianità?



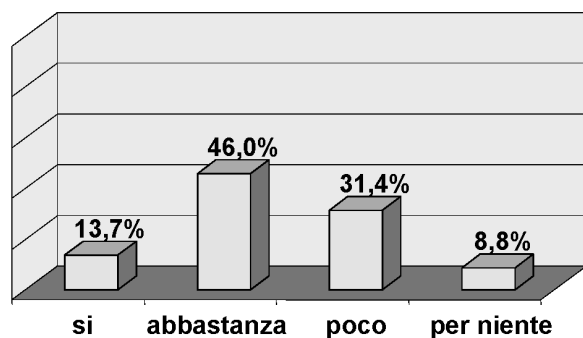
38 - Sei d'accordo sull'ipotesi di una trasformazione del T.F.R. in Fondi Pensione (Fondi di Investim. Azionario ...)?



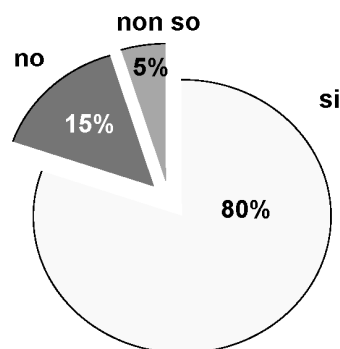
39 - Ritieni giusta l'abrogazione dell'art.18 dello Statuto dei Lavoratori ..?



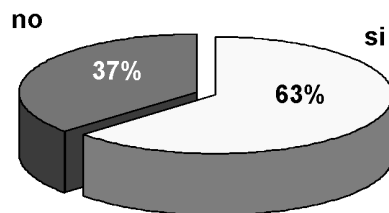
40 - Sei soddisfatto della tua condizione lavorativa?



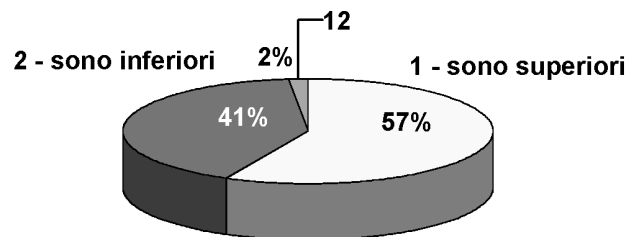
41 - Hai consapevolezza del legame tra il tuo particolare lavoro e l'attività complessiva dell'Ente?



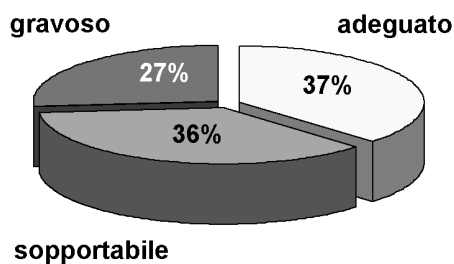
42 - Le mansioni svolte corrispondono a quelle della tua qualifica?



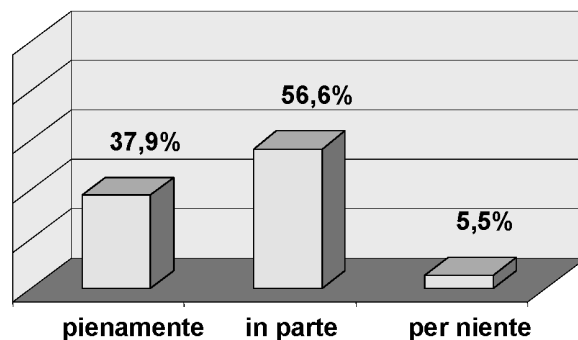
43 - Se no:



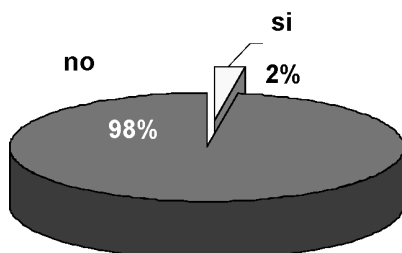
44 - Il carico di lavoro è:



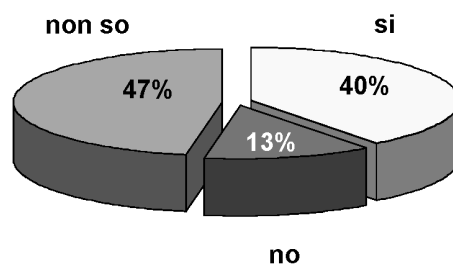
45 - L'orario di lavoro si concilia con le tue esigenze di vita?



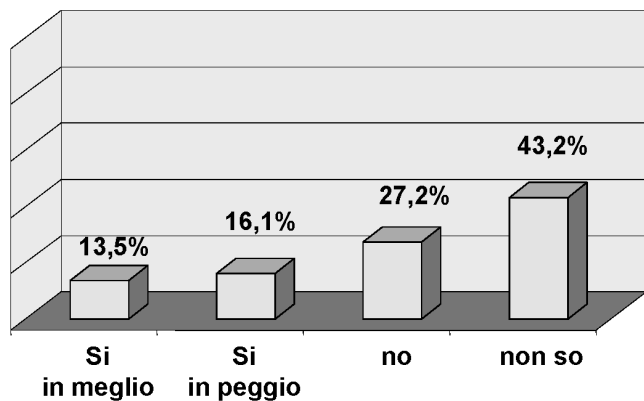
46 - Hai scelto un rapporto di lavoro a tempo parziale?



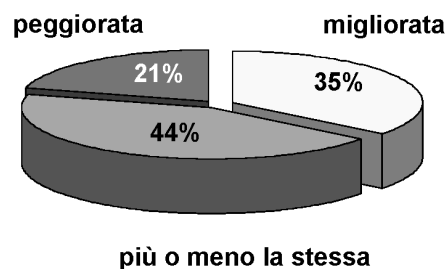
47 - Ritieni che come attualmente applicata in Ente la disciplina del lavoro a tempo parziale soddisfi le esigenze di lavoro e di famiglia?



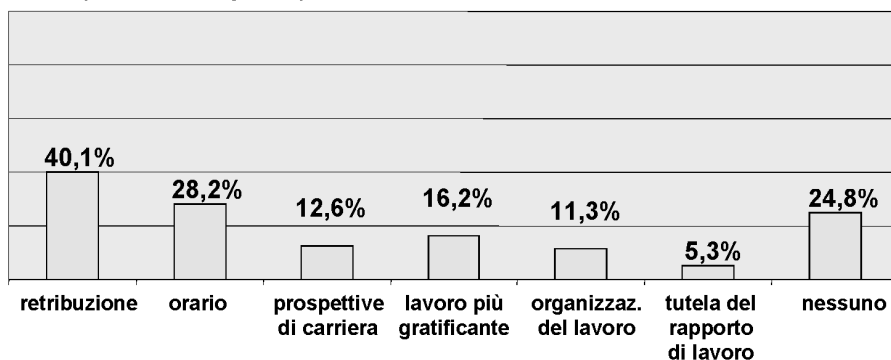
48 - Ritieni che la tua condizione lavorativa in futuro cambierà?



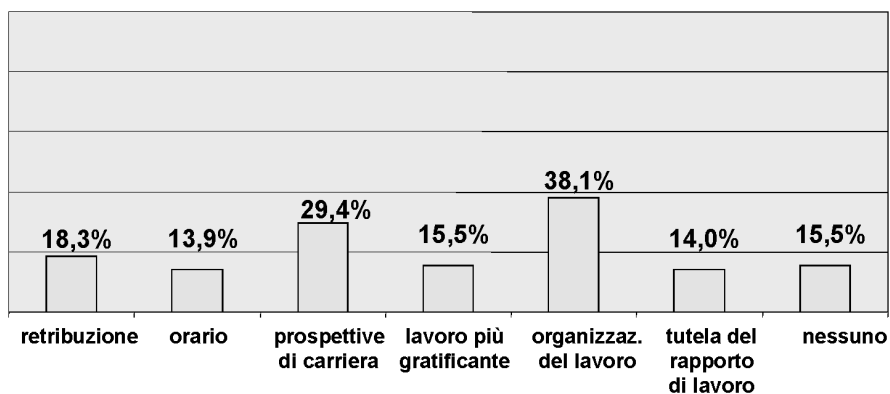
49 - Rispetto al passato la condizione lavorativa è nel suo complesso:



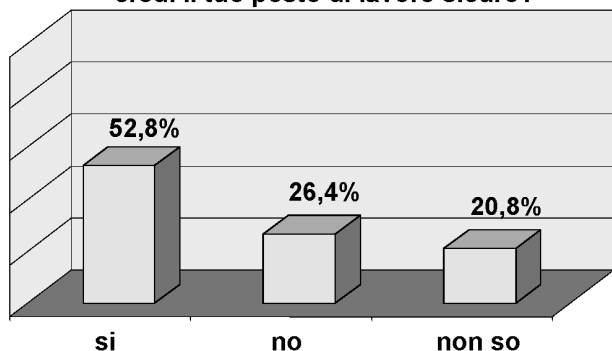
50 - Quale elemento della condizione lavorativa è migliorato?  
(max due risposte)



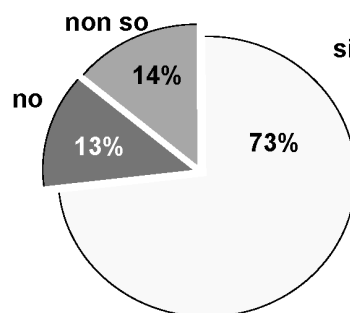
51 - Quale elemento è peggiorato?  
(max due risposte)



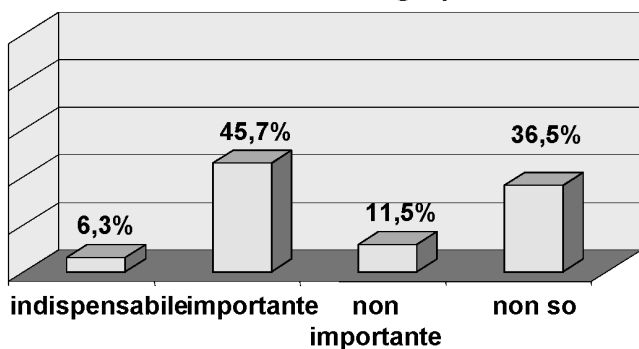
**52 - Se lavori a tempo indeterminato credi il tuo posto di lavoro sicuro?**



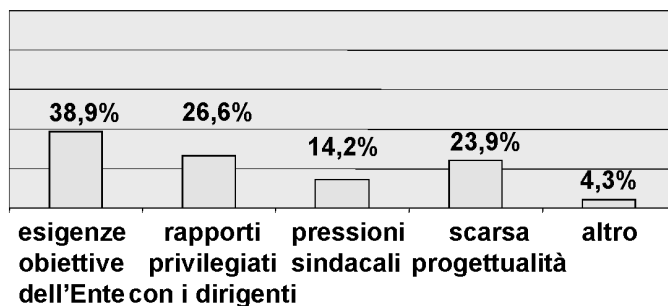
**53 - Se hai risposto no credi che il pericolo derivi dai processi di privatizzazione in atto?**



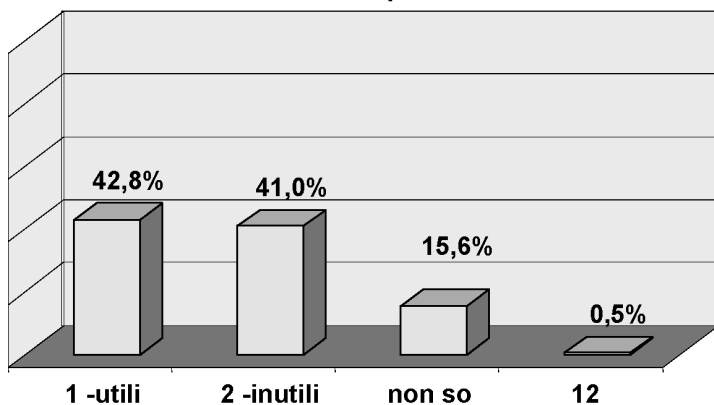
**54 - Se lavori a tempo indeterminato ritieni il contributo dei tuoi colleghi precari:**



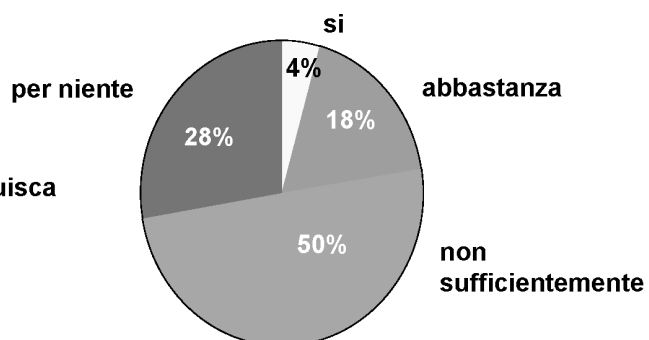
**55 - Ritieni attualmente che la formazione professionale avvenga sulla base di:**



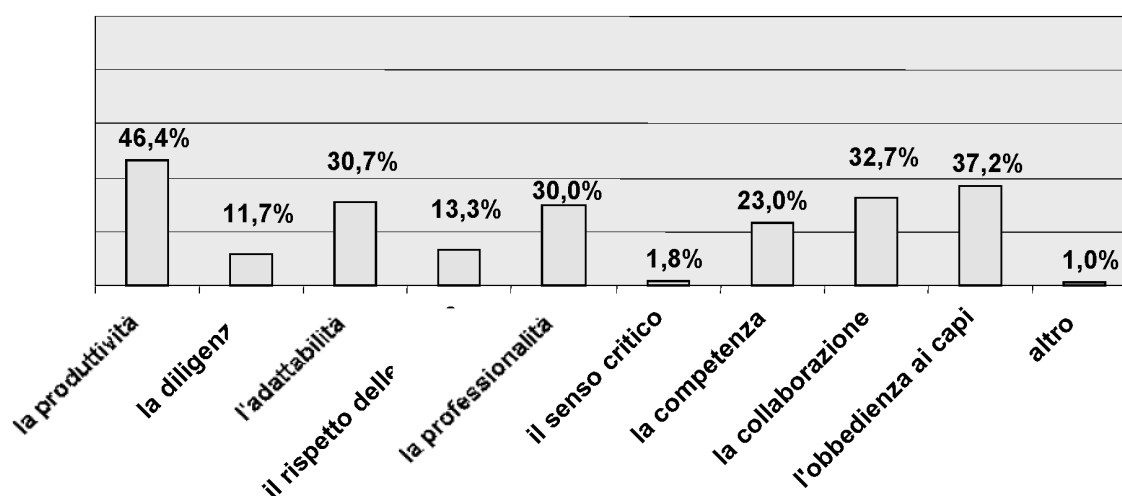
**56 - Per come sono organizzati, giudichi i corsi di formazione professionale:**



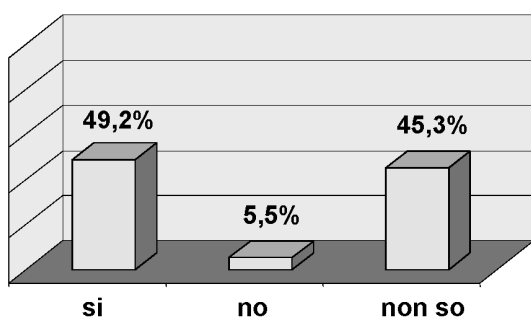
57 - Ritieni che la dirigenza distribuisca giustamente le opportunità professionali ed economiche?



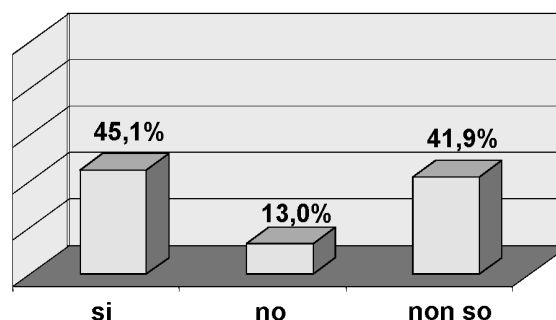
58 - Quale caratteristica è maggiormente incentivata o tenuta in conto per la valutazione del lavoratore (max tre risposte)



59 - E' stato costituito in Ente il Comitato per le pari opportunità, previsto dall'art.7 del CCNL?

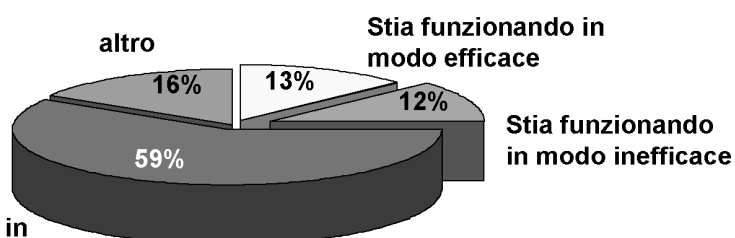


60 Ritieni questo Comitato possa svolgere funzione utile per le donne?



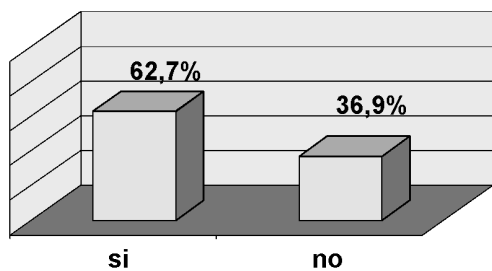
61 - Se è già stato costituito ritieni che:

E' presente solo in modo formale

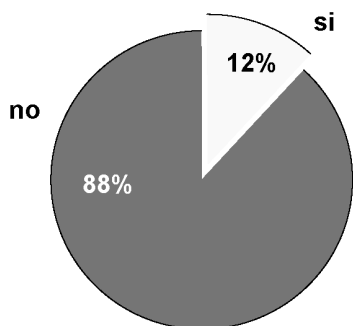




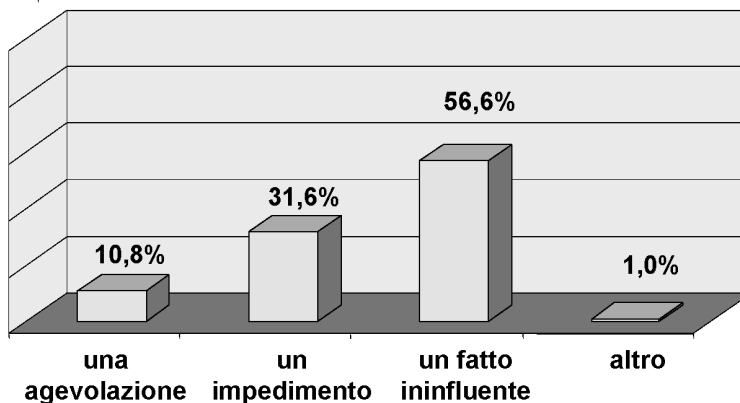
**62 - Partendo dalla tua esperienza lavorativa ritieni ci sia parità trattamento tra uomo e donna?**



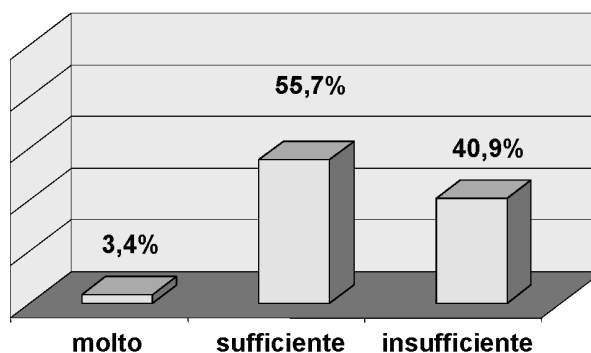
**64 - Sei a conoscenza di episodi di molestie sessuali accaduti nel luogo di lavoro?**



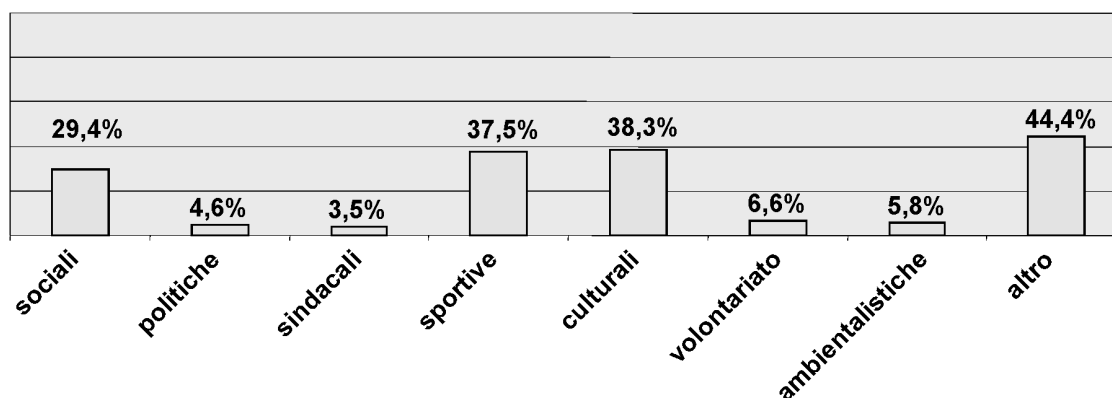
**63 - Ritieni che l'essere donna rispetto al rapporto di lavoro e alla carriera rappresenti:**



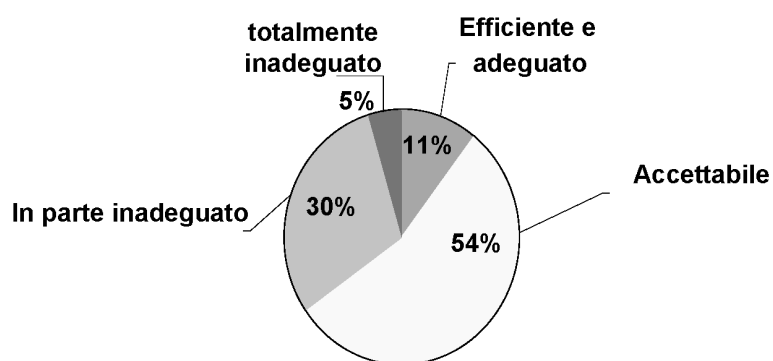
**65 - Quanto tempo libero hai a disposizione?:**



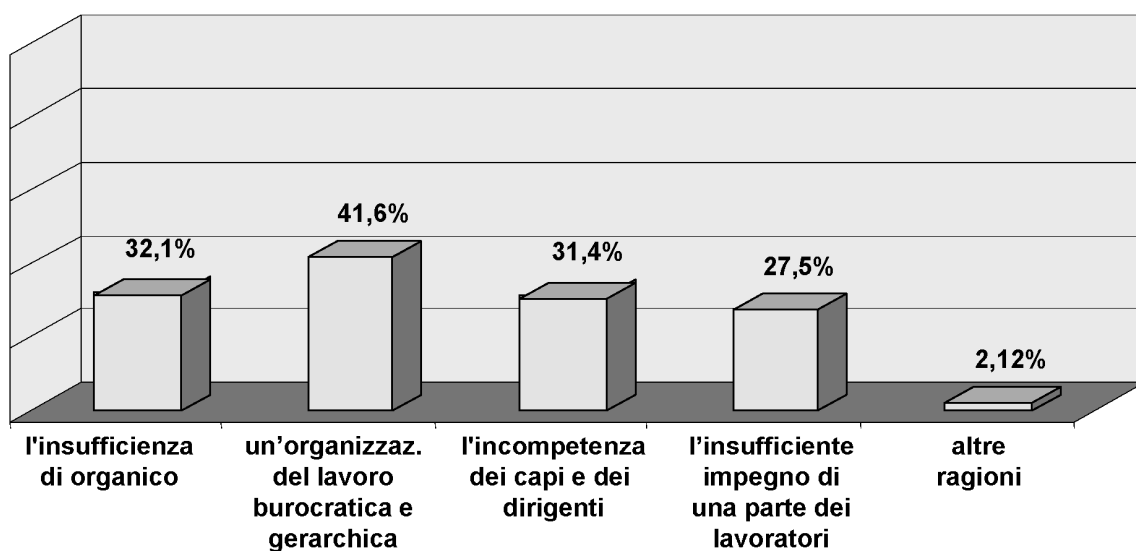
**66 - Impieghi il tuo tempo libero svolgendo attività: (puoi indicare un numero qualsiasi di risposte)**



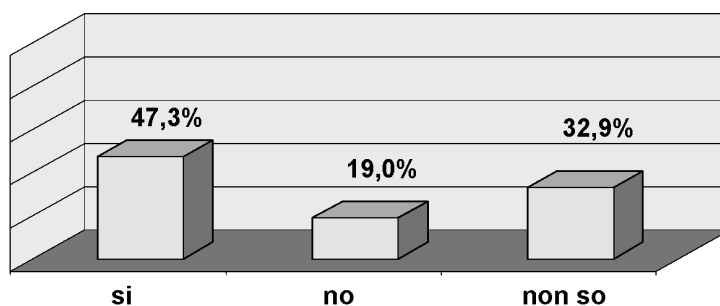
67 - Il servizio fornito all'utenza è:



68 - Quali sono le cause delle eventuali inefficienze / inadeguatezze:



69 - Credi la compilazione del questionario utile per una migliore comprensione della tua condizione di lavoro?



Un INCHIESTA sul (e per il) lavoro pubblico

## Tempi duri per i lavoratori del pubblico impiego

Pubblichiamo il testo del volantino relativo al lavoro d'inchiesta fatto a Roma. Il materiale completo (questionario) si può richiedere presso il "Gruppo Inchiesta nazionale"

Additati a rappresentanti di una specie che sembra essere in via di estinzione - quella del lavoro a tempo indeterminato del 'posto fisso' al riparo dal licenziamento (quasi fosse una colpa) - sono divenuti i bersagli naturali dell'**attacco al "pubblico"**, inteso come quintessenza del privilegio, dell'inefficienza, dell'assistenzialismo statalista, in contrapposizione ad un'immagine del 'privato' come luogo dell'efficienza, e dell'utilità sociale.

Non saremo certo noi ad affermare che negli uffici pubblici tutto vada per il meglio. Diciamo però che la suddetta visione è strumentale e del tutto funzionale al disegno di **deregolamentazione del mondo del lavoro**: secondo l'orsignori, i lavoratori -tutti- dovrebbero essere (o prima o poi diventare) flessibili e precari, possibilmente con contratto a termine deprofessionalizzati e senza la prospettiva di un futuro lavorativo certo.

Non a caso, abbiamo già assistito all'introduzione dei **lavoro interinale all'interno delle strutture pubbliche** (quando non, direttamente, alla formazione di sacche di lavoro nero). Non a caso, dopo aver privatizzato il rapporto di lavoro, si è proceduto all'**'esternalizzazione'** di interi settori (si pensi, ad esempio, alla gestione dell'informatica); ed oggi è nelle intenzioni del governo riprendere la **trasformazione in S.p.A. dei principali enti pubblici** (a cominciare da quelli previdenziali). Noi pensiamo che questa sia la via più rapida per stravolgere l'idea stessa di 'servizio pubblico', per minare le comuni nozioni di solidarietà sociale e universalismo del servizio, per peggiorare le condizioni sia degli utenti che dei lavoratori addetti.

Nel frattempo si è già largamente diffusa tra i lavoratori del pubblico impiego una **sensazione di disorientamento e abbandono**, dovuta in gran parte al deteriorarsi della propria condizione lavorativa: progressiva e consistente erosione delle retribuzioni reali (periodicamente ritoccate da aumenti contrattuali irrisori), ritardi nell'aggiornamento professionale, smembramento degli **organici**, confu-

sione generata da revisioni organizzative utili spesso per giustificare massicce non-fine di dirigenti, crescente ipertrofia degli uffici di rappresentanza a danno di settori operativi.

### L'Inchiesta

Il quadro sin qui schematicamente descritto è sufficiente per far intendere le motivazioni che ci hanno indotto a prendere l'iniziativa di un **Inchiesta** tra i lavoratori del pubblico impiego, a partire dai tre maggiori enti previdenziali (INPS, INPDAP, INAIL) e da alcuni ministeri. Beninteso, si tratta di un'indagine che vuole essere quanto più è possibile oggettiva, ma non neutra: il nostro obiettivo è infatti quello di dare la parola ai lavoratori su temi concernenti la loro condizione di lavoro, per far emergere problemi e difficoltà, ma anche al fine di valutare il giudizio che viene dato dei mutamenti che negli ultimi anni hanno investito l'amministrazione pubblica. Dunque un'inchiesta utile, un'inchiesta **per i lavoratori**.

Nei prossimi giorni distribuiremo nei posti di lavoro anzidetti un **questionario**, cercando di raggiungere il maggior numero di uffici e di addetti (cui ovviamente verrà assicurato il più assoluto anonimato). La compilazione non richiederà che pochi minuti: noi provvederemo alla raccolta dei questionari già compilati. E' importante sottolineare che l'iniziativa è aperta a tutti i contributi, comunque la si pensi e quali che siano le posizioni politiche o sindacali, poiché la riuscita dell'indagine dipende dall'estensione della popolazione lavorativa coinvolta.

**Ripartire dai posti di lavoro, dal sapere di chi opera, recuperando il "valore sociale" del lavoro pubblico: questo è il proposito dell'indagine**

I risultati, una volta elaborati, verranno divulgati e commentati in un **incontro pubblico** (che si terrà prevedibilmente nella primavera del 2002), cui saranno invitati lavoratori, forze sindacali e politiche, dirigenza, giornalisti.