

**IL CORAGGIO DELLA PARTECIPAZIONE:
L'IMPORTANZA DELLA TUA VOCE**
Risultati e riflessioni dalla survey FIT CISL Lombardia



INDICE

1. Introduzione

- 1.1. Obiettivi della survey
- 1.2. Metodologia e campione di riferimento
- 1.3. Perché la partecipazione conta

2. Profilo dei rispondenti

- 2.1. Caratteristiche anagrafiche e demografiche
- 2.2. Settori di appartenenza e distribuzione territoriale
- 2.3. Contratti di lavoro e condizioni occupazionali
- 2.4. Caratteristiche sociali e bisogni: una overview

3. Soddisfazione lavorativa e motivazione

- 3.1. Retribuzione e benefit aziendali
- 3.2. Clima aziendale e benessere organizzativo
- 3.3. Equilibrio vita-lavoro e opportunità di crescita
- 3.4. Fattori motivazionali e possibili miglioramenti

4. Le nuove sfide del mondo del lavoro

- 4.1. Impatti dell'Intelligenza Artificiale sul lavoro
- 4.2. Analisi delle differenze nelle percezioni sui rischi e sulle opportunità dell'IA nei diversi gruppi socio demografici
- 4.3. Opportunità e rischi della transizione ecologica

5. Contrattazione e welfare aziendale

5.1. Percezione della contrattazione di secondo livello e ruolo del sindacato

5.2. Strumenti di welfare aziendale più richiesti

6. Partecipazione e rappresentanza

6.1. Il coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni aziendali

6.2. Le quattro forme di partecipazione sindacale: opinioni e priorità

6.3. Motivi di iscrizione e valutazione dell'operato del sindacato

6.4. Digitalizzazione e comunicazione sindacale

7. Le priorità per l'azione sindacale e la centralità della previdenza complementare

7.1. Il punto di vista degli associati sull'agenda sindacale

7.2. La previdenza complementare: visioni, opportunità e limiti

8. Conclusioni e prospettive: dal questionario all'azione

1. Introduzione

1.1. Obiettivi della survey

La survey promossa dalla **FIT CISL Lombardia**, in collaborazione con **Associazione BiblioLavoro**, l'associazione culturale e di ricerca della **CISL Lombardia**, nasce con l'obiettivo di raccogliere la voce delle lavoratrici e dei lavoratori dei settori dei trasporti, della logistica e della viabilità. L'indagine è stata concepita come uno strumento di partecipazione democratica e di approfondimento concreto, per vivere il **XIII Congresso Regionale FIT CISL Lombardia** non solo come un momento di confronto, ma anche come un'opportunità per costruire insieme il futuro del lavoro.

In un contesto in continua evoluzione, segnato da trasformazioni tecnologiche, cambiamenti normativi e nuove sfide organizzative, diventa fondamentale ascoltare direttamente chi opera sul campo. Il questionario è stato quindi strutturato per rispondere a tre principali finalità:

- **Monitorare il livello di soddisfazione e benessere lavorativo:** valutando aspetti chiave come la retribuzione, il clima aziendale, le opportunità di crescita professionale e la conciliazione vita-lavoro.
- **Identificare le priorità per l'azione sindacale:** raccogliendo indicazioni sui temi più urgenti su cui FIT CISL deve concentrare i propri sforzi, dalla contrattazione collettiva al welfare aziendale, dalle politiche retributive alla sicurezza sul lavoro.
- **Analizzare l'impatto delle nuove tendenze sul settore:** con particolare attenzione all'adozione dell'intelligenza artificiale, alla

digitalizzazione, alla transizione ecologica e alle nuove forme di partecipazione dei lavoratori alla governance aziendale.

I dati raccolti serviranno non solo per scattare una fotografia aggiornata delle condizioni di chi opera nel comparto, ma anche per orientare le strategie sindacali future, rafforzando il ruolo della FIT CISL come punto di riferimento per la tutela e il miglioramento delle condizioni di lavoro.

Questa ricerca vuole essere un'opportunità concreta per dare voce ai lavoratori e trasformare le loro istanze in azioni concrete. La partecipazione a questa indagine rappresenta un passo essenziale per costruire insieme un futuro del lavoro più equo, sicuro e sostenibile.

1.2. Metodologia e campione di riferimento

La survey è stata realizzata con un approccio quanti-qualitativo, attraverso un questionario strutturato diffuso tra le lavoratrici e i lavoratori associati al sindacato afferenti ai settori dei trasporti, della logistica e della viabilità in **Lombardia**.

Il questionario è stato costruito per raccogliere dati su diversi aspetti della realtà lavorativa e sindacale, suddividendo i quesiti in più sezioni tematiche:

- **Profilo dei rispondenti** (dati demografici e occupazionali);
- **Condizioni di lavoro e soddisfazione** (retribuzione, clima aziendale, opportunità di crescita);
- **Priorità per l'azione sindacale** (welfare, sicurezza, contrattazione, equilibrio vita-lavoro);
- **Nuove sfide del settore** (digitalizzazione, intelligenza artificiale, transizione ecologica);

- **Partecipazione e rappresentanza sindacale** (valutazione del ruolo del sindacato, aspettative e fiducia).

Le domande, sia a risposta chiusa che aperta, sono state formulate in modo da garantire una raccolta dati accurata, lasciando spazio anche alle opinioni personali per un'analisi qualitativa più approfondita.

La survey è stata diffusa nel mese di febbraio 2025 tramite **strumenti digitali**, tra cui e-mail, piattaforme sindacali e social media, per garantire una copertura ampia e capillare. La partecipazione è avvenuta su base **volontaria e anonima**, assicurando la riservatezza delle risposte e l'elaborazione dei dati in forma aggregata.

L'indagine ha coinvolto un'ampia e diversificata platea di lavoratori appartenenti ai diversi comparti rappresentati dalla **FIT CISL Lombardia**, tra cui:

- **Attività ferroviarie**
- **Autoferrotranvieri e trasporto pubblico locale**
- **Trasporto aereo**
- **Logistica, trasporto merci e spedizioni**
- **Servizi ambientali**
- **Viabilità**

La distribuzione geografica ha coperto **tutte le 12 province lombarde**, permettendo di analizzare eventuali differenze territoriali nelle condizioni di lavoro e nella percezione delle problematiche settoriali.

La survey condotta ha rappresentato un impegno straordinario da parte dei lavoratori, con **38 domande** che hanno richiesto una media di **11 minuti per ciascun partecipante**. Il dato più impressionante? **Un totale**

di 1.583 lavoratori hanno dedicato complessivamente ben 17.413 minuti, ovvero circa 290 ore di tempo complessivo. Oltre 36 giorni interi di lavoro di 8 ore, investiti esclusivamente per esprimere la propria opinione e contribuire a un'indagine fondamentale per la FIT. Questo straordinario impegno collettivo dimostra quanto sia sentita la necessità di far sentire la propria voce e partecipare attivamente alla costruzione di un quadro realistico della condizione lavorativa. Un segnale potente, che conferma il valore della partecipazione e l'importanza di un dialogo costruttivo con la Federazione.

Grazie a questa metodologia e a questi numeri, i dati raccolti offrono una fotografia attendibile del settore, utile per orientare le politiche sindacali e fornire spunti concreti per il dibattito del **XIII Congresso Regionale FIT CISL Lombardia**.

1.3. Perché la partecipazione conta

L'eccezionale risposta alla survey dimostra una verità fondamentale: i lavoratori vogliono essere ascoltati e questa indagine rappresenta molto più di una semplice raccolta di dati. È una testimonianza di quanto sia forte il desiderio di contribuire al miglioramento delle condizioni lavorative e di quanto la voce di chi opera sul campo sia determinante nel guidare le scelte future.

I lavoratori hanno investito il loro tempo per raccontare la loro esperienza, condividere difficoltà, ma anche evidenziare ciò che funziona e dove il sindacato può intervenire con maggiore efficacia. **La FIT CISL Lombardia raccoglie questa responsabilità con la consapevolezza che ogni risposta rappresenta un'aspettativa concreta: non basta analizzare i dati, è necessario trasformarli in azioni tangibili.**

Questa survey non è un punto di arrivo, ma un punto di partenza per un **dialogo continuo e strutturato** tra lavoratori e sindacato. Il coinvolgimento dimostrato conferma che **la partecipazione attiva è la chiave per un'azione sindacale efficace**, capace di intercettare e rispondere ai bisogni reali del settore.

L'ampiezza e la profondità dell'indagine offrono **una base solida per orientare le strategie sindacali**: dal miglioramento delle condizioni di lavoro alla sicurezza, dalle politiche retributive alle nuove sfide imposte dalla digitalizzazione e dalla transizione ecologica. **Ma la vera sfida comincia ora**: trasformare questo straordinario impegno collettivo in interventi concreti, in grado di incidere sulla realtà quotidiana dei lavoratori.

I numeri parlano chiaro: la fiducia nella FIT CISL Lombardia come punto di riferimento per la tutela del lavoro è forte e radicata. Ora sta alla Federazione raccogliere questa sfida e restituire ai lavoratori il valore della loro partecipazione, affinché questo non resti solo un esercizio di ascolto, ma si traduca in **azioni reali, soluzioni efficaci e un futuro del lavoro più equo, sicuro e sostenibile per tutti**.

2. Profilo dei rispondenti

2.1. Caratteristiche anagrafiche e demografiche

L'analisi delle caratteristiche anagrafiche e demografiche dei partecipanti permette di delineare un quadro dettagliato della composizione della forza lavoro rappresentata, utile per comprendere meglio le diverse esigenze e aspettative dei lavoratori.

La survey ha raccolto risposte da lavoratori appartenenti a diverse fasce d'età, riflettendo un **mix tra giovani, adulti e lavoratori con maggiore esperienza**. A fronte di una **età media di 44,8 anni**, i dati mostrano la seguente distribuzione generazionale:

- Baby Boomers 3,9%
- Generazione X 47,6%
- Generazione Y 43,2%
- Generazione Z 5,3%

Gli **Under 36 anni (fino a 35 anni)**, convenzionalmente ritenuti giovani, rappresentano il **20,2%** degli intervistati. Questa distribuzione evidenzia una **composizione del settore prevalentemente adulta e matura**, con una forte concentrazione di lavoratori nelle generazioni **X (47,6%) e Y (43,2%)**, che insieme rappresentano oltre il **90%** del campione. D'altro canto, i lavoratori più giovani, sotto i **36 anni**, rappresentano il **20,2%** del campione. Sebbene questa quota non sia trascurabile, risulta comunque inferiore rispetto alle fasce più adulte. Questo dato può essere letto da due prospettive differenti e complementari: da un lato, il settore potrebbe avere difficoltà ad attrarre e trattenere le nuove generazioni, dall'altro, il sindacato potrebbe faticare a intercettare pienamente i giovani lavoratori, che potrebbero percepire la rappresentanza sindacale come meno vicina alle loro esigenze o meno rilevante per le loro prospettive professionali.

Tuttavia, il fatto che più di un quinto dei rispondenti appartenga a questa fascia d'età è un segnale importante, che suggerisce la possibilità di una riflessione in chiave generazionale. Questo gruppo, pur numericamente inferiore rispetto alle fasce più anziane, rappresenta il

futuro del settore e dovrebbe essere al centro di strategie mirate, sia in termini di condizioni di lavoro che di coinvolgimento attivo nella rappresentanza sindacale.

Dal punto di vista della composizione di genere, il campione risulta così distribuito:

- **Uomini:** 80,0%
- **Donne:** 20,0%

Come prevedibile, il settore rimane **a forte prevalenza maschile**, con l'80% dei rispondenti uomini. Tuttavia, la presenza femminile non è trascurabile, rappresentando oltre un quinto del totale. Questo dato riflette una graduale apertura del settore a un'occupazione più inclusiva, anche se probabilmente persistono barriere strutturali che limitano ulteriormente la partecipazione delle donne in specifici ruoli o comparti.

Un altro aspetto rilevante è la distribuzione geografica dei lavoratori in base al paese di nascita:

- **Italia:** 95,0%
- **Altri Paesi:** 5,0%

La stragrande maggioranza dei lavoratori è **nata in Italia**, mentre solo il **5,0% proviene da Paesi esteri**. Sebbene questi numeri sembrano indicare una netta predominanza di lavoratori italiani, è importante sottolineare che **questo dato non rappresenta fedelmente la realtà del mercato del lavoro nei settori analizzati**. Nel comparto della logistica e dei trasporti, infatti, è ben nota la presenza significativa di lavoratori stranieri, spesso impiegati in mansioni operative.

La loro **sottorappresentazione nel campione** è probabilmente dovuta alla **barriera linguistica nella compilazione della survey**, che potrebbe aver reso più difficile la partecipazione per chi non ha piena padronanza dell'italiano. Tuttavia, una delle ricchezze di questa survey è aver raccolto risposte da persone provenienti da ben **26 Paesi differenti**, tra cui Albania, Argentina, Brasile, Bulgaria, Burkina Faso, Canada, Ciad, Colombia, Cuba, Ecuador, Egitto, Francia, Germania, Italia, Marocco, Moldavia, Pakistan, Perù, Polonia, Romania, Senegal, Slovacchia, Sri Lanka, Svizzera, Ucraina e Venezuela. Questa varietà evidenzia la dimensione multiculturale del campione e permette di cogliere prospettive differenti, contribuendo a una comprensione più ampia delle dinamiche del lavoro nel settore.

Dal punto di vista del livello di istruzione, la survey ha evidenziato la seguente distribuzione:

- **Non laureati:** 85,62%
 - Diploma di scuola superiore: 82,47%
 - Licenza media: 17,53%
- **Laureati:** 14,38%
 - Laurea triennale: 52,75%
 - Laurea magistrale: 39,01%
 - Oltre la laurea (dottorato, master, ecc.): 8,24%

La stragrande maggioranza del campione, pari a oltre l'85%, possiede un titolo di studio non universitario, con il diploma di scuola superiore che si conferma il titolo più diffuso (82,47% tra i non laureati). Questo dato

riflette la struttura occupazionale del settore, in cui la formazione tecnica e professionale ha un ruolo centrale.

Solo il 14,38% dei rispondenti ha conseguito un titolo universitario, con una prevalenza di laureati triennali (52,75% tra i laureati) rispetto a quelli magistrali (39,01%). La presenza di titoli post-universitari (8,24%) rimane limitata, confermando che il settore non richiede necessariamente una formazione accademica avanzata per la maggior parte delle mansioni.

Le informazioni raccolte sulle caratteristiche anagrafiche e demografiche del campione rappresentano un punto di partenza fondamentale per interpretare in modo **dinamico e differenziato** le risposte alle altre domande della survey. La distribuzione per **età, genere, titolo di studio e origine geografica** permette di leggere i dati con una maggiore consapevolezza, individuando eventuali differenze nelle percezioni e nelle esigenze dei lavoratori in base ai diversi gruppi di appartenenza.

Questa analisi consentirà di cogliere **trend generazionali**, di valutare l'impatto delle condizioni lavorative sulle diverse fasce d'età e di comprendere come il background formativo influenzi le aspettative nei confronti del settore e dell'azione sindacale.

2.2. Settori di appartenenza e distribuzione territoriale

I lavoratori intervistati sono impiegati nei seguenti comparti:

- **Attività ferroviarie:** 34,6%
- **Autoferrotranvieri (trasporto pubblico locale):** 34,3%
- **Logistica, trasporto merci e spedizioni:** 19,6%
- **Trasporto aereo:** 6,2%

- **Servizi ambientali:** 5,2%
- **Viabilità:** 0,2%

L'analisi di questi dati evidenzia come la maggior parte dei rispondenti provenga dal settore ferroviario (34,6%) e dal trasporto pubblico locale (34,3%), che insieme rappresentano quasi sette lavoratori su dieci (68,9%). Questo dato conferma la centralità storica di questi comparti nella rappresentanza sindacale della FIT-CISL, dove la sindacalizzazione è tradizionalmente alta e il dialogo con le aziende è consolidato.

Il comparto della logistica, del trasporto merci e delle spedizioni (19,6%) emerge come un'area rilevante, riflettendo il crescente peso di questo settore nell'economia lombarda, trainato dall'espansione dell'e-commerce e della distribuzione su larga scala. Tuttavia, la partecipazione dei lavoratori di questo settore alla survey risulta inferiore rispetto a quella dei comparti più strutturati, come il ferroviario e l'autoferrotranviario. Questo potrebbe essere indicativo della maggiore frammentazione della logistica, caratterizzata da aziende medio-piccole e da una forza lavoro più dinamica e meno stabile, rendendo più complessa l'intercettazione sindacale.

Meno rappresentati risultano i settori del trasporto aereo (6,2%) e dei servizi ambientali (5,2%), mentre la viabilità costituisce una quota residuale dello 0,2%. Questi dati forniscono uno spaccato significativo della composizione del campione, evidenziando la distribuzione dei lavoratori tra i diversi comparti del settore dei trasporti e dei servizi connessi.

L'indagine ha coinvolto lavoratori distribuiti in tutta la Lombardia, con la seguente ripartizione per provincia:

- **Milano:** 65,4%
- **Varese:** 11,3%
- **Bergamo:** 7,2%
- **Brescia:** 4,0%
- **Monza e della Brianza:** 2,9%
- **Como:** 2,5%
- **Pavia:** 2,4%
- **Lodi:** 1,7%
- **Lecco:** 0,9%
- **Cremona:** 0,7%
- **Mantova:** 0,5%
- **Sondrio:** 0,5%

La maggior parte dei rispondenti lavora a **Milano (65,4%)**, confermando il ruolo centrale della città metropolitana come principale polo dei trasporti e della logistica in Lombardia. Milano rappresenta il cuore del trasporto ferroviario regionale, del trasporto pubblico locale e della distribuzione merci, ospitando le principali aziende di settore.

Al di fuori di Milano, le province più rappresentate sono **Varese (11,3%)** e **Bergamo (7,2%)**, seguite da **Brescia (4,0%)**. Questo dato riflette la distribuzione delle infrastrutture di trasporto nella regione: Varese, ad esempio, ospita l'aeroporto di Malpensa e importanti collegamenti ferroviari e stradali con la Svizzera, mentre Bergamo e Brescia sono snodi logistici strategici per il trasporto su gomma e rotaia.

Le restanti province registrano una presenza più limitata, con quote inferiori al 4%. Questo potrebbe essere dovuto sia a una minore concentrazione di lavoratori FIT-CISL nelle aree periferiche, sia a una partecipazione più ridotta alla rilevazione in alcune zone dove il settore trasporti e logistica ha una minore incidenza o è caratterizzato da una struttura occupazionale più frammentata.

L'analisi della **dimensione aziendale** dei lavoratori intervistati mostra una netta predominanza delle **grandi imprese** nel settore, con l'**87,4%** del campione impiegato in aziende con **oltre 250 dipendenti**. Questo dato riflette la struttura del comparto dei trasporti e della logistica, caratterizzato da aziende di grandi dimensioni che operano su scala nazionale e internazionale, con un alto grado di organizzazione e presenza sindacale consolidata.

Le **medie imprese** (50-249 dipendenti) rappresentano una quota molto più contenuta, pari all'**8,8%**, mentre le **piccole imprese** (10-49 dipendenti) costituiscono solo il **3,2%**. Ancora più residuale è la presenza di **micro imprese** (fino a 9 dipendenti), che incidono appena per lo **0,5%** del totale.

Questa distribuzione suggerisce che il settore tende a essere dominato da realtà aziendali strutturate, con una minore incidenza di imprese di piccole dimensioni. Questo potrebbe avere implicazioni sia per le **condizioni di lavoro**, che nelle grandi aziende tendono a essere più regolamentate, sia per il **ruolo della rappresentanza sindacale**, che trova maggiori spazi di interlocuzione nelle imprese di grandi dimensioni.

L'analisi dei dati rivela che il **67,7%** dei lavoratori intervistati è impiegato in **un'impresa partecipata**, mentre il **32,3%** lavora per un'azienda privata non partecipata.

Questa distribuzione evidenzia il forte peso delle aziende a partecipazione pubblica nel settore dei trasporti. Le imprese partecipate, spesso legate a enti pubblici o aziende municipalizzate, giocano un ruolo chiave in servizi essenziali come il trasporto ferroviario, il trasporto pubblico locale e la gestione di infrastrutture strategiche.

2.3. Contratti di lavoro e condizioni occupazionali

L'analisi del regime orario dei lavoratori intervistati evidenzia una netta prevalenza del **full-time**, che coinvolge il **94,71%** del campione. Questo dato conferma che il settore è caratterizzato principalmente da impieghi a tempo pieno, con una presenza molto limitata di contratti part-time (**5,29%**).

Tuttavia, emergono significative differenze di genere: La distribuzione del part-time evidenzia un divario marcato: **il 17,86% delle donne** lavora con un contratto a tempo parziale, mentre tra gli uomini questa percentuale si riduce drasticamente al **2,18%**. Il rapporto tra la presenza di donne e uomini nel part-time è quindi particolarmente elevato (**718,9%**), segnalando che **le donne sono molto più spesso occupate con contratti di lavoro a tempo ridotto**.

Questa differenza potrebbe riflettere una **maggiore incidenza di esigenze di conciliazione tra vita lavorativa e familiare tra le donne**, che nel settore dei trasporti e della logistica potrebbero incontrare maggiori difficoltà nel trovare soluzioni di flessibilità lavorativa. Il dato suggerisce la necessità di politiche aziendali e sindacali che promuovano un migliore bilanciamento tra vita professionale e personale, attraverso strumenti come la flessibilità oraria o il potenziamento di misure di welfare aziendale.

L'analisi della mobilità lavorativa mostra che, in media, i lavoratori del campione hanno cambiato **3 datori di lavoro** nel corso della loro carriera. Tuttavia, emergono differenze significative tra lavoratori italiani e stranieri:

- **I lavoratori di origine straniera** hanno cambiato in media **3,7 datori di lavoro**, segnalando una maggiore mobilità professionale. Questo potrebbe essere dovuto a diverse ragioni, tra cui una maggiore instabilità lavorativa, contratti a termine più frequenti o difficoltà nell'ottenere una posizione stabile nel mercato del lavoro.
- **I lavoratori italiani** hanno cambiato datore di lavoro in media **2,9 volte**, evidenziando una mobilità leggermente inferiore rispetto ai colleghi stranieri. Questo potrebbe riflettere una maggiore permanenza all'interno delle stesse aziende, una maggiore stabilità contrattuale o un accesso più consolidato a percorsi di carriera interni.

2.4. Caratteristiche sociali e bisogni: una overview

L'analisi dei dati rivela aspetti significativi sulle condizioni di vita dei lavoratori, evidenziando le responsabilità familiari, nei confronti di figli minorenni e anziani/familiari non autosufficienti, e il peso del lavoro su turni, di cui il settore esprime una alta intensità.

Genitorialità e cura familiare

- **Il 42,4% dei lavoratori ha figli minorenni**, con una percentuale leggermente più alta tra i lavoratori di origine straniera (**47,62%**) rispetto agli italiani (**42,14%**). Questo dato sottolinea il ruolo rilevante della conciliazione tra vita lavorativa e familiare per una parte significativa del campione.
- **Il 23,9% dei lavoratori si occupa di genitori anziani o familiari non autosufficienti (caregiver)**. L'età media di questi lavoratori è di **48,6 anni**, indicando che si tratta di persone che dovranno rimanere nel mercato del lavoro per circa altri 20 anni. Ulteriori

dati significativi riguardano il regime orario e lo stipendio medio dei caregiver: essi sono **nel 94,0% dei casi full time** e hanno una **disponibilità media economica mensile di 1.848 euro**: questi evidenze dimostrano come per molti intervistati la cura dei propri familiari non autosufficienti divenga estremamente complessa in termini di tempo e di costi da sostenere. Questo quadro evidenzia la necessità di strumenti di welfare adeguati per supportare chi ha responsabilità di cura, evitando situazioni di stress o difficoltà nella gestione del doppio ruolo lavorativo e assistenziale.

Lavoro su turni e condizioni occupazionali

- **Il 60,8% dei lavoratori opera su turni**, un dato che conferma la centralità del lavoro organizzato in fasce orarie non standard nel settore. Il lavoro su turni può avere un impatto significativo sulla qualità della vita, sulla salute e sulla gestione della famiglia.

Il 6,16% dei lavoratori rientra nella tripla condizione di caregiver, genitore e turnista, una combinazione particolarmente impegnativa che può richiedere misure di supporto specifiche, come una maggiore flessibilità negli orari o il potenziamento delle politiche di conciliazione vita-lavoro.

Questi dati suggeriscono la necessità di potenziare **strumenti di welfare aziendale e pubblico** per supportare chi si trova a bilanciare il lavoro con la cura familiare. Soluzioni come il **lavoro flessibile, il sostegno economico per caregiver e genitori lavoratori, nonché il miglioramento delle condizioni per chi lavora su turni**, potrebbero migliorare il benessere di una fetta consistente della forza lavoro.

3. Soddisfazione lavorativa e motivazione

3.1. Retribuzione e benefit aziendali

L'analisi dei **dati retributivi** mostra che lo **stipendio medio mensile netto** del campione è pari a **1.874,70 euro**. Tuttavia, emergono significative disparità salariali legate al genere, alla nazionalità e al livello di istruzione.

- **Divario retributivo di genere (Gender Pay Gap)**

Le donne guadagnano mediamente **1.781 euro al mese**, il **7,6% in meno** rispetto agli uomini, che percepiscono in media **1.928 euro**. Questo dato evidenzia la persistenza di un divario retributivo tra lavoratori e lavoratrici full-time, segnalando possibili differenze in termini di inquadramento professionale, progressione di carriera o accesso a posizioni meglio retribuite.

- **Divario retributivo per nazionalità (Ethnicity Pay Gap)**

La differenza salariale è ancora più marcata tra lavoratori di origine straniera e italiani. Chi proviene da **altre nazioni** percepisce in media **1.676,92 euro**, con un gap negativo dell'**11,1%** rispetto ai lavoratori italiani, che hanno uno stipendio medio di **1.886,54 euro**. Questo divario potrebbe riflettere una maggiore concentrazione di lavoratori stranieri in ruoli meno qualificati o con minori opportunità di avanzamento professionale.

- **Divario retributivo per istruzione (Education Pay Gap)**

Il titolo di studio ha un impatto moderato sulle retribuzioni. I **laureati** percepiscono in media **1.928,89 euro**, con un guadagno superiore del **3,4%** rispetto ai **non laureati**, che hanno uno stipendio medio di **1.865,39 euro**. Sebbene la differenza sia

presente, appare contenuta, suggerendo che nel settore analizzato il livello di istruzione non rappresenta necessariamente un fattore determinante nella determinazione delle retribuzioni.

Questi dati mettono in luce disuguaglianze retributive che potrebbero riflettere dinamiche strutturali del settore, inclusa la segmentazione del mercato del lavoro e le opportunità di crescita professionale per donne e lavoratori stranieri. Affrontare queste disparità attraverso politiche di equità salariale e di valorizzazione delle competenze potrebbe contribuire a un sistema più inclusivo e meritocratico.

L'analisi della soddisfazione rispetto alla retribuzione evidenzia che il **56,2%** dei lavoratori intervistati si dichiara **poco o per niente soddisfatto** del proprio stipendio. Questo dato suggerisce un diffuso malcontento riguardo alla retribuzione, che potrebbe essere legato alla percezione di un salario non adeguato al ruolo, alle responsabilità o alle condizioni di lavoro.

Gli uomini si dichiarano più frequentemente insoddisfatti del proprio reddito (+ 16,7%): questo significa che le donne, pur guadagnando mediamente meno (come evidenziato dal **gender pay gap** del -7,6%), mostrano un livello di soddisfazione leggermente più alto rispetto agli uomini. Potrebbe essere una conseguenza di aspettative diverse o di una maggiore accettazione delle condizioni salariali attuali. I lavoratori stranieri sono **più soddisfatti** rispetto agli italiani per quanto riguarda la retribuzione: la quota di chi si dichiara **abbastanza o molto soddisfatto** è più alta del **13,2%** rispetto agli italiani; questo potrebbe essere legato a una percezione di miglioramento rispetto alle condizioni lavorative nei paesi di origine o a minori aspettative salariali rispetto ai lavoratori

italiani. I laureati risultano **più soddisfatti della loro retribuzione** rispetto ai non laureati. Infatti, la quota di soddisfatti tra i laureati è superiore del **26,4%**. Questo dato riflette probabilmente il fatto che chi possiede un titolo di studio universitario percepisce mediamente uno stipendio leggermente più alto **(+3,4% rispetto ai non laureati)** e ha accesso a posizioni lavorative più qualificate.

L'analisi della soddisfazione salariale suddivisa per settore mostra che **l'insoddisfazione retributiva è diffusa**, con valori significativi in tutti i comparti analizzati. Tuttavia, emergono alcune differenze tra i settori:

- **Autoferrotranvieri: 64,7%**

Questo è il settore con il livello più alto di insoddisfazione salariale. Quasi **due lavoratori su tre** ritengono il proprio stipendio inadeguato. Il dato potrebbe riflettere il peso dei turni di lavoro, delle responsabilità e delle condizioni operative, che non sempre vengono percepite come adeguatamente compensate.

- **Attività ferroviarie: 55,3%**

Anche nel comparto ferroviario oltre la metà dei lavoratori si dichiara insoddisfatta della propria retribuzione. Sebbene si tratti di un settore storicamente regolato da contratti collettivi consolidati, il malcontento potrebbe derivare dalla percezione di carichi di lavoro elevati, dalla ridotta crescita salariale nel tempo o da disparità tra ruoli e mansioni.

- **Logistica, trasporto merci e spedizione: 48,8%**

Il settore logistico presenta un tasso di insoddisfazione più contenuto rispetto al trasporto pubblico, ma resta comunque elevato. Qui l'insoddisfazione salariale potrebbe essere legata alla forte competitività del settore, alla presenza di contratti meno

stabili e alla crescente pressione operativa dovuta all'aumento dell'e-commerce e della distribuzione su larga scala.

- **Trasporto aereo: 48,7%**

Anche in questo settore l'insoddisfazione supera il 48%, indicando che quasi la metà dei lavoratori non è soddisfatta della propria retribuzione.

- **Servizi ambientali: 43,9%**

Sebbene sia il settore con la **minore insoddisfazione** retributiva tra quelli analizzati, il dato rimane comunque alto. I lavoratori di questo comparto potrebbero percepire uno stipendio relativamente più stabile rispetto ad altri settori, ma l'insoddisfazione potrebbe derivare da condizioni di lavoro faticose o dalla percezione di una mancata valorizzazione del proprio ruolo.

L'analisi della soddisfazione rispetto ai **fringe benefit** ((buoni carburante, buoni spesa, ecc) e ai **buoni pasto** evidenzia un alto livello di insoddisfazione tra i lavoratori, segnalando una percezione di inadeguatezza rispetto ai benefici economici aggiuntivi offerti dalle aziende. Solo il **22,8%** dei lavoratori si dichiara **abbastanza o molto soddisfatto** dei fringe benefit, mentre il **77,2%** ritiene che siano **insufficienti o poco soddisfacenti**. La scarsa soddisfazione potrebbe derivare da un valore economico considerato basso, da una distribuzione disomogenea tra i lavoratori o dalla presenza di benefit non realmente utili alle esigenze quotidiane.

La soddisfazione per i buoni pasto è leggermente superiore rispetto ai fringe benefit, ma comunque bassa: solo il **39,5%** dei lavoratori si ritiene soddisfatto, mentre il **60,5%** esprime insoddisfazione. Questo potrebbe essere dovuto all'**importo insufficiente** dei buoni pasto rispetto al costo

medio di un pasto o alla loro mancata erogazione per alcune categorie di lavoratori.

Tali evidenze suggeriscono la necessità di **rivedere e potenziare i sistemi di welfare e benefit aziendali**, con una maggiore attenzione alle reali esigenze dei lavoratori. Migliorare la qualità e il valore economico di questi benefit potrebbe rappresentare **un incentivo importante per il benessere dei dipendenti**, contribuendo ad aumentare la loro soddisfazione e il senso di riconoscimento da parte delle aziende.

3.2. Clima aziendale e benessere organizzativo

L'analisi della soddisfazione rispetto al **clima e al benessere aziendale** evidenzia un forte malcontento tra i lavoratori: il **63,9%** ritiene che il clima aziendale sia **poco o per niente soddisfacente**. I dati mostrano che la maggioranza dei lavoratori **non percepisce un ambiente di lavoro positivo**, un elemento che potrebbe avere ripercussioni sulla motivazione, sul benessere psicologico e sulla produttività.

Età e condizione di turnista come elementi impattanti nella percezione del clima e del benessere:

I lavoratori **Under 36** mostrano un livello di soddisfazione inferiore rispetto agli **Over 35**: tra i più giovani la quota di insoddisfatti è **superiore del 5%** rispetto ai colleghi più anziani.

I lavoratori su **turni** mostrano un livello di insoddisfazione **nettamente superiore** rispetto a chi lavora con orari standard: la percentuale di insoddisfatti è **superiore del +27,9%** rispetto a quella registrata tra i colleghi che non lavorano su turni. Le probabili cause potrebbero essere connesse con maggiore stress e affaticamento, peggiore equilibrio tra

vita privata e lavorativa e minore riconoscimento delle difficoltà legate a questo tipo di orario.

L'insoddisfazione rispetto alla **coerenza tra l'inquadramento contrattuale e le mansioni effettivamente svolte** si collega direttamente al generale malcontento riguardante la retribuzione e il benessere aziendale. Il **61,5%** si dichiara **poco o per niente soddisfatto**, segnalando una percezione diffusa di **disallineamento tra il livello contrattuale e le responsabilità effettive**. I dati rafforzano il quadro già emerso, in cui l'**alta insoddisfazione salariale** potrebbe essere in parte dovuta alla sensazione di **essere pagati meno di quanto si meriterebbe**, in base alle competenze richieste e agli incarichi realmente svolti e l'**insoddisfazione per il clima aziendale** potrebbe essere aggravata dal mancato riconoscimento professionale, portando a un **senso di frustrazione e demotivazione**.

3.3. Equilibrio vita-lavoro e opportunità di crescita

L'analisi della soddisfazione rispetto alla **conciliazione tra vita lavorativa e vita privata** evidenzia una forte criticità: il **63,6%** dei lavoratori si dichiara **poco o per niente soddisfatto** dell'equilibrio tra lavoro e vita personale. Il dato indica che la maggioranza dei dipendenti **sperimenta difficoltà nel gestire il tempo lavorativo e le esigenze personali**, probabilmente a causa di turni pesanti, carichi di lavoro eccessivi o scarsa flessibilità oraria.

I lavoratori più giovani (Under 36) sono **più insoddisfatti** rispetto ai colleghi Over 35, con un divario negativo del **14,4%**. I lavoratori **su turni** sono nettamente più insoddisfatti della conciliazione vita-lavoro rispetto ai non turnisti, con un gap negativo del **60,1%**.

Questo dato è coerente con le difficoltà che il lavoro a turni comporta:

- Orari irregolari che rendono difficile organizzare la vita familiare e sociale.
- Stanchezza e stress derivanti dalla gestione di turni notturni o spezzati.
- Minore possibilità di usufruire di servizi di conciliazione vita-lavoro, come asili nido aziendali o smart working.

Infine, i lavoratori con figli minorenni sono **più insoddisfatti** rispetto ai non genitori, con una differenza del **6,6%**. Ciò evidenzia che la gestione del tempo diventa ancora più complessa per chi ha responsabilità familiari, soprattutto in assenza di misure di supporto adeguate. Il **work-life balance** è oggi uno dei principali fattori di **attrattività e trattenimento dei talenti**. In un mercato del lavoro sempre più competitivo, le aziende che offrono **flessibilità oraria, possibilità di conciliazione tra vita privata e professionale e politiche di welfare efficaci** riescono a trattenere i propri lavoratori e a ridurre il turnover.

I dati mostrano un'elevata insoddisfazione rispetto all'equilibrio vita-lavoro, soprattutto tra i **giovani, i genitori e i turnisti**. Ciò può rappresentare una criticità per il settore, poiché le nuove generazioni pongono sempre maggiore attenzione alla qualità della vita lavorativa e potrebbero preferire realtà aziendali che garantiscono maggiore flessibilità e benessere. Migliorare il work-life balance non è solo una questione di benessere individuale, ma un **fattore strategico** per le imprese: aumenta la produttività, riduce l'assenteismo e fidelizza i lavoratori, rendendo l'azienda più competitiva sul lungo termine.

Assieme all'equilibrio tra vita privata e lavoro, anche le opportunità di crescita professionale rappresentano un fattore chiave per il benessere e la soddisfazione dei lavoratori. Un ambiente lavorativo che favorisce lo sviluppo delle competenze e la progressione di carriera contribuisce non solo alla motivazione individuale, ma anche alla competitività delle aziende e al dinamismo del mercato del lavoro.

L'analisi della soddisfazione riguardo alle opportunità formative offerte dalle aziende evidenzia un dato preoccupante: ben **il 72,7% del campione totale** dichiara di essere "*per niente*" o "*poco*" soddisfatto. Questo suggerisce una diffusa percezione di inadeguatezza nell'offerta di formazione aziendale, con possibili ripercussioni sulla crescita professionale e sulla motivazione dei lavoratori.

Un aspetto particolarmente rilevante è che i **turnisti mostrano un livello di insoddisfazione superiore del 28,0% rispetto ai non turnisti**. Tale evidenza indica una disparità significativa, probabilmente legata a ostacoli organizzativi, minori possibilità di accesso ai percorsi di formazione o una minore attenzione da parte delle aziende nel garantire opportunità di crescita a chi lavora su turni.

Più in generale, i dati sottolineano la necessità di rivedere le politiche formative aziendali, con un'attenzione specifica a garantire equità tra diverse categorie di lavoratori e a strutturare percorsi più accessibili anche per chi svolge orari di lavoro meno standardizzati.

Un ulteriore elemento della crescita professionale indagato nella ricerca riguarda **le opportunità di carriere interne alle imprese: l'80,5% del campione totale** dichiara di essere "*per niente*" o "*poco*" soddisfatto. Questo evidenzia una percezione diffusa di scarse possibilità di crescita

professionale, con possibili conseguenze negative sulla motivazione dei lavoratori e sulla retention aziendale.

Approfondendo le differenze tra gruppi specifici, emergono alcune tendenze interessanti. **I turnisti** registrano un livello di insoddisfazione superiore del **5,6%** rispetto ai non turnisti, il che potrebbe indicare maggiori difficoltà nell'accesso a percorsi di carriera. Questo divario potrebbe derivare da minori occasioni di visibilità o da una gestione meno strutturata delle progressioni professionali per chi lavora su turni.

Per quanto riguarda l'età, **i lavoratori Under 36** risultano meno insoddisfatti rispetto agli Over 35, con un differenziale di **-3,9%**, che potrebbe suggerire che i più giovani percepiscono ancora margini di crescita all'interno dell'azienda, mentre i lavoratori più esperti potrebbero sentirsi **bloccati o con limitate opportunità di avanzamento**.

Infine, analizzando le differenze di nazionalità, **i lavoratori stranieri** mostrano un livello di insoddisfazione **superiore del 4,8%** rispetto ai colleghi italiani. Tale gap potrebbe essere riconducibile a barriere culturali, linguistiche o organizzative che rendono più complesso per loro accedere a percorsi di crescita e promozione.

I dati evidenziano la necessità di politiche aziendali più inclusive e strutturate, capaci di garantire equità nell'accesso alle opportunità di carriera e di ridurre le disparità tra diverse categorie di lavoratori.

3.4. Fattori motivazionali e possibili miglioramenti

La motivazione dei lavoratori è un elemento centrale per garantire non solo il benessere individuale, ma anche la qualità del lavoro e la stabilità occupazionale. Per la **FIT-CISL**, comprendere i fattori che incidono sulla

soddisfazione e sull'engagement dei dipendenti è fondamentale per promuovere un ambiente di lavoro più equo e sostenibile.

In questa sezione verranno analizzati i dati relativi a diversi aspetti motivazionali, tra cui il riconoscimento e la valorizzazione del proprio contributo, il livello di coinvolgimento nelle decisioni aziendali e la motivazione generale alle attività quotidiane. Inoltre, verranno esplorati i suggerimenti dei lavoratori su possibili interventi per migliorare il loro benessere e la qualità dell'ambiente lavorativo. Particolare attenzione sarà dedicata anche ai **fattori che possono spingere i lavoratori alle dimissioni**, un tema cruciale per individuare le criticità che portano alla fuga di talenti e alla precarizzazione del settore.

Attraverso questa analisi, la **FIT-CISL** intende evidenziare le principali problematiche segnalate dai lavoratori e proporre soluzioni concrete per migliorare le condizioni di lavoro, rafforzare la tutela dei diritti e garantire opportunità di crescita più inclusive e accessibili. L'obiettivo è quello di favorire un confronto costruttivo con le aziende e le istituzioni per sviluppare politiche efficaci a sostegno della qualità del lavoro e della stabilità occupazionale.

L'analisi dei dati sui fattori motivazionali mette in luce una diffusa insoddisfazione tra i lavoratori, con aspetti critici che incidono profondamente sulla qualità del lavoro e sul benessere professionale.

- **Valorizzazione del contributo personale:** il dato più critico riguarda il **79,3%** dei lavoratori che ritiene che il proprio contributo non sia adeguatamente riconosciuto. La mancanza di valorizzazione e di riconoscimenti incide negativamente sulla motivazione e può favorire un aumento del turnover. I turnisti

dichiarano di sentirsi *per niente* o *poco* valorizzati in misura **superiore del 21,43%** rispetto ai non turnisti.

- **Coinvolgimento nelle decisioni aziendali:** il **74,2%** dei lavoratori si sente escluso dai processi decisionali che riguardano il proprio lavoro. Questa percezione riflette un modello gestionale poco partecipativo, che potrebbe ostacolare l'innovazione e la costruzione di un ambiente di lavoro più inclusivo. I turnisti si sentono esclusi dai processi decisionali in misura **superiore del 27,20%** rispetto ai colleghi con orari di lavoro più regolari. i laureati risultano meno insoddisfatti del loro livello di coinvolgimento, con un dato inferiore del **10,33%** rispetto ai non laureati.
- **Motivazione nello svolgimento del lavoro:** il **55,8%** dei lavoratori dichiara di sentirsi "per niente" o "poco" motivato. Una motivazione così bassa è un segnale preoccupante, poiché incide sulla produttività e sul benessere generale dei dipendenti. i turnisti registrano un livello di insoddisfazione superiore del **24,55%** rispetto ai non turnisti. Anche i lavoratori più giovani (Under 36) mostrano un livello di insoddisfazione **superiore dell'8,05%** rispetto agli over 35. Infine, a differenza delle altre categorie, i lavoratori stranieri risultano **meno insoddisfatti (-15,38%)** rispetto ai lavoratori italiani.
- **Propensione a consigliare l'azienda ad altri:** il **57,8%** dei lavoratori non consiglierebbe ad altre persone di lavorare nella propria azienda. Questo dato è una diretta conseguenza della scarsa valorizzazione, del mancato coinvolgimento e della bassa motivazione percepita.

Le evidenze della survey segnalano la necessità di un intervento urgente per migliorare la qualità dell'ambiente lavorativo a partire dall'**importanza di un modello di gestione più partecipativo**, in cui i lavoratori possano sentirsi coinvolti nei processi decisionali e il loro contributo venga riconosciuto adeguatamente.

L'analisi dei **fattori che potrebbero migliorare l'impegno e la motivazione nel lavoro** mette in evidenza priorità chiare e trasversali tra i lavoratori, confermando alcune delle principali criticità già emerse. Le 3 principali leve strategiche per migliorare la motivazione lavorativa sono state individuate come segue:

1. **Retribuzione e benefit (69,6%)**: il tema salariale si conferma la priorità assoluta per i lavoratori. Questo dato riflette un'esigenza concreta di miglioramento economico, evidenziando che le attuali condizioni retributive non sono percepite come adeguate rispetto all'impegno richiesto. Una revisione delle politiche retributive e dei benefit diventa quindi una leva cruciale per aumentare la soddisfazione e ridurre il turnover.
2. **Maggiore equilibrio tra vita privata e lavoro (55,8%)**: oltre la metà dei lavoratori evidenzia la necessità di un miglior bilanciamento tra tempo lavorativo e tempo libero. Questo aspetto è particolarmente rilevante in un contesto in cui i carichi di lavoro, i turni e le richieste di flessibilità spesso impattano negativamente sulla qualità della vita. Misure come il potenziamento dello smart working, la revisione dei turni e una migliore organizzazione del lavoro possono fare la differenza.
3. **Opportunità di avanzamento di carriera (37,7%)**: quasi quattro lavoratori su dieci percepiscono un deficit nelle possibilità di

crescita professionale. La mancanza di percorsi di sviluppo strutturati rappresenta un ostacolo alla motivazione e alla fidelizzazione dei dipendenti, spingendo molti a cercare opportunità altrove.

Altri fattori sono stati indicati con frequenze minori, ma comunque rilevanti e capaci di richiamare l'eterogeneità delle visioni dei lavoratori intervistati:

- **Un ambiente di lavoro più collaborativo (31,8%):** il clima aziendale gioca un ruolo chiave nella motivazione. La richiesta di un ambiente più coeso e meno competitivo indica la necessità di politiche che promuovano la collaborazione e il lavoro di squadra, riducendo tensioni e conflitti interni.
- **Maggiore trasparenza e comunicazione aziendale (26,3%):** oltre un quarto dei lavoratori ritiene che una migliore comunicazione interna e una maggiore chiarezza nelle decisioni aziendali potrebbero aumentare il loro coinvolgimento. Questo suggerisce la necessità di strumenti e strategie più efficaci per garantire un dialogo aperto tra dipendenti e management.
- **Maggiore coinvolgimento e ascolto della propria opinione (23,9%):** la partecipazione attiva ai processi decisionali è un altro elemento chiave per il benessere lavorativo. La scarsa considerazione delle opinioni dei dipendenti può generare senso di esclusione e demotivazione.
- **Maggiore sicurezza contrattuale (18,7%):** sebbene meno prioritaria rispetto agli altri fattori, quasi un lavoratore su cinque considera la stabilità lavorativa un elemento determinante per il proprio impegno. Questo dato sottolinea che la precarietà occupazionale

incide sulla motivazione, seppur in misura minore rispetto ad aspetti più immediati come la retribuzione.

L'analisi dei fattori che migliorerebbero la motivazione lavorativa evidenzia differenze significative tra gruppi di lavoratori:

- **Giovani** Under 36: più interessati a retribuzione e benefit (+16,6%)
- **Donne**: più interessate a opportunità di avanzamento di carriera (+22,1%) e alla maggiore trasparenza e comunicazione aziendale (+43,8%)
- **Turnisti**: più interessati all'equilibrio vita-lavoro (+86,8%).

Negli ultimi anni, il fenomeno della **Great Resignation** ha evidenziato un'ondata crescente di dimissioni volontarie, con lavoratori sempre più inclini a lasciare il proprio impiego a causa di condizioni insoddisfacenti, scarse opportunità di crescita e difficoltà nel bilanciare vita privata e lavoro. Questo trend, accelerato dalla pandemia e dai cambiamenti nelle aspettative professionali, sottolinea la necessità di ripensare le politiche aziendali per trattenere i talenti, migliorare il benessere lavorativo e rispondere alle nuove esigenze dei dipendenti. Per questa rilevanza il tema è stato trattato nella survey con una domanda *ad hoc*. Il dato che emerge dalla domanda sui fattori che potrebbero spingere alle dimissioni è particolarmente preoccupante: **solo il 14,5% dei lavoratori ha dichiarato di non avere motivi per pensare di lasciare l'azienda (ancora meno tra i giovani, ovvero il 9,0%).**

Sono poi stati approfonditi i motivi particolari che potrebbero spingere i lavoratori alla scelta di dimettersi: la survey forniva 9 opzioni e permetteva di indicare fino a 4 motivazioni. Di seguito le evidenze:

- **Retribuzione inadeguata (50,2%)** – Il principale fattore di spinta verso le potenziali dimissioni è il livello salariale, considerato insoddisfacente da metà del campione. Questo dato conferma che una retribuzione non competitiva è il primo elemento che porta i lavoratori a cercare alternative.
- **Scarsa conciliazione vita-lavoro (49,2%)** – La difficoltà nel bilanciare gli impegni professionali con la vita privata è un problema diffuso e avvertito come scoraggiante quasi quanto la retribuzione, segno di come questo fattore sia sempre più rilevante nel mercato del lavoro.
- **Clima aziendale inadeguato (48,3%)** – Lo stress lavoro-correlato e un ambiente lavorativo negativo rappresentano un forte motivo di malcontento, influenzando la motivazione e il benessere psicologico.
- **Turni scomodi e difficilmente personalizzabili (31,4%)** – L'organizzazione rigida dei turni è un problema significativo per molti lavoratori, specialmente per chi ha esigenze familiari o personali che richiederebbero maggiore flessibilità.
- **Scarsa possibilità di avanzamento di carriera (30,8%)** – La mancanza di prospettive di crescita professionale è un fattore che mina l'engagement e spinge a valutare nuove opportunità lavorative.
- **Fattori secondari, ma comunque rilevanti** – La lontananza dal luogo di lavoro (20,9%), l'assenza di benefit aziendali (11,0%) e di strumenti di welfare (10,0%) sono ulteriori elementi di insoddisfazione, mentre l'instabilità contrattuale (9,0%) sembra avere un impatto minore rispetto ad altri fattori.

L'analisi delle differenze nelle risposte sui fattori che potrebbero spingere alle dimissioni evidenzia priorità diverse tra donne, giovani e lavoratori su turni:

- **Donne vs Uomini:** le donne segnalano meno frequentemente la **retribuzione inadeguata (-33,6%)** rispetto agli uomini, ma evidenziano maggiormente problematiche legate al **clima aziendale (+19,5%)**, alla **crescita professionale (+17,4%)** e alla carenza di **strumenti di welfare aziendale (+9,2%)**. Questo suggerisce che, per le donne, il benessere lavorativo e le opportunità di carriera sono aspetti più critici rispetto alla sola componente salariale.
- **Giovani (Under 36) vs Over 35:** i giovani sono più sensibili alla scarsa possibilità di **avanzamento di carriera (+29,3%)**, alla **mancaanza di fringe benefit (+31,5%)** e alla **scarsa conciliazione vita-lavoro (+30,7%)**. Inoltre, percepiscono molto più acutamente la carenza di **strumenti di welfare aziendale (+44,2%)** e **l'insofferenza nei confronti del lavoro su turni (+39,6%)**. Impatta, invece, meno rispetto ai colleghi più anziani **l'instabilità contrattuale (-25,2%)**, segno di una visione del lavoro meno ancorata alla sicurezza contrattuale come elemento protettivo.
- **Turnisti vs Non turnisti:** il problema più evidente è quello dei **turni scomodi (+392,9%)**, che rappresentano il principale fattore di insoddisfazione. Anche la **scarsa conciliazione vita-lavoro (+80,3%)** è un elemento critico, confermando che l'organizzazione dei turni incide fortemente sul benessere.

4. Le nuove sfide del mondo del lavoro

4.1. Impatti dell'Intelligenza Artificiale sul lavoro

L'Intelligenza Artificiale (IA) rappresenta una delle innovazioni più rilevanti e dirompenti nel mondo del lavoro. La sua diffusione sta trasformando profondamente processi produttivi, modalità organizzative e competenze richieste, con effetti che variano a seconda del settore e del ruolo professionale. Se da un lato l'IA promette maggiore efficienza, produttività e nuove opportunità professionali, dall'altro emergono preoccupazioni legate alla tenuta occupazionale, alla qualità del lavoro e alle dinamiche di controllo e autonomia dei lavoratori.

Due domande della survey hanno esplorato in dettaglio la diffusione dell'Intelligenza Artificiale nei contesti aziendali e il suo potenziale impatto sulla sostituzione della forza lavoro. I dati raccolti sono di particolare interesse, poiché rappresentano **una delle prime iniziative di ricerca a livello sindacale che analizza l'IA dal punto di vista specifico di lavoratori e lavoratrici**, mettendo in luce percezioni, timori e aspettative rispetto a questa trasformazione.

L'analisi delle risposte alla domanda sull'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale (IA) nelle aziende evidenzia un quadro caratterizzato da una **scarsa consapevolezza e un'adozione ancora limitata** di queste tecnologie nel contesto lavorativo. **Quasi la metà dei lavoratori (49,8%) non sa se la propria azienda utilizzi l'IA**, segnalando una mancanza di

informazione e trasparenza su questo tema. Questo dato suggerisce che le aziende non comunicano in modo chiaro le innovazioni tecnologiche in corso o che l'IA è implementata in modo non visibile ai dipendenti.

Il 64,6% dei rispondenti dichiara che l'IA non è utilizzata nella propria azienda, indicando una diffusione ancora limitata di queste tecnologie nei processi aziendali. I dati evidenziano la necessità di **maggiore informazione e formazione** per i lavoratori all'introduzione dell'IA nei contesti aziendali. L'implementazione di queste tecnologie deve essere accompagnata da un **dialogo trasparente** con i dipendenti

Tra gli intervistati che hanno dichiarato un utilizzo dell'AI da parte dell'azienda, **il 93,3% segnala un utilizzo marginale dell'IA**, suggerendo che in alcuni contesti le tecnologie di intelligenza artificiale sono presenti, ma non hanno ancora un impatto significativo sulle attività lavorative quotidiane. **Solo il 6,7% afferma che l'IA è impiegata in modo strutturato e pervasivo.**

Anche l'analisi delle risposte alla domanda sulla **sostituzione di mansioni da parte dell'Intelligenza Artificiale (IA)** evidenzia una **percezione poco chiara e frammentata** tra i lavoratori. **Il 53,6% dei lavoratori non sa se l'IA abbia sostituito mansioni umane; Il 75% dichiara che l'IA non ha sostituito posti di lavoro**, suggerendo che, almeno per il momento, l'impatto diretto sulla riduzione dell'occupazione sia limitato. Tuttavia, resta da capire se questo dato rifletta una reale assenza di sostituzioni o semplicemente una percezione non ancora aggiornata sui cambiamenti in atto. **Tra chi riconosce un impatto dell'IA, il 91,2% afferma che ha sostituito mansioni solo parzialmente**, indicando che la tecnologia sta affiancando i lavoratori

piuttosto che rimpiazzarli completamente. Questo conferma che l'IA viene utilizzata prevalentemente per automatizzare attività specifiche, senza eliminare del tutto i ruoli umani. **Solo l'8,8% afferma che l'IA ha completamente sostituito alcune mansioni**, segnalando che le perdite occupazionali dovute all'automazione totale sono ancora marginali.

Gli effetti dell'Intelligenza Artificiale sul lavoro sono ancora poco visibili e le sue applicazioni nelle aziende risultano limitate, come evidenziato dai dati analizzati finora. La maggior parte dei lavoratori non ha una chiara percezione dell'impatto dell'IA sul proprio contesto lavorativo, e i casi di sostituzione diretta di mansioni restano marginali o parziali.

Proprio per questo, nella survey è stata inserita una domanda che chiedeva ai lavoratori di **immaginare quali potrebbero essere i principali effetti** dell'adozione dell'IA nel loro luogo di lavoro. L'obiettivo era raccogliere non solo percezioni basate sull'esperienza attuale, ma anche aspettative e timori rispetto al futuro. Tra le possibili risposte erano presenti sia **aspetti positivi**, come il miglioramento dell'efficienza e la riduzione delle attività ripetitive, sia **aspetti negativi**, come il rischio di perdita di posti di lavoro o un aumento del controllo sui lavoratori.

Questa sezione dell'analisi fornirà quindi una panoramica su come i lavoratori vedono il futuro dell'IA nel loro settore. I dati raccolti evidenziano una prevalente preoccupazione per le possibili conseguenze dell'IA sul lavoro, con particolare attenzione alla **perdita di posti di lavoro (48,4%)**, che risulta l'aspetto più indicato dai rispondenti. Seguono il timore di un'**eccessiva dipendenza dalla tecnologia e vulnerabilità ai malfunzionamenti (42,5%)** e il rischio di **aumento delle**

disuguaglianze tra lavoratori (29,0%) dovuto al gap tecnologico. Tuttavia, già sul podio allargato (4 erano le opzioni di risposta consentite), troviamo un effetto atteso di carattere positivo: **il miglioramento della qualità del lavoro e la riduzione degli errori** è stato indicato dal **25,1%**.

Le altre opzioni sono state indicate con minore frequenza. Tra gli aspetti positivi, il **23,4%** dei lavoratori ha segnalato **l'aumento dell'efficienza e della produttività aziendale**, mentre il **17,1%** ha evidenziato la **possibilità di sviluppare nuove competenze complementari**. Sul versante negativo, il **22,7%** teme un'**incapacità di governare il cambiamento**, mentre il **15,5%** esprime preoccupazioni riguardo alle **problematiche legate al trattamento dei dati personali e aziendali**.

L'analisi dei dati evidenzia un mix di percezioni sull'adozione dell'Intelligenza Artificiale nei luoghi di lavoro, con **una prevalenza di preoccupazioni**, ma anche il riconoscimento di alcuni aspetti positivi. Tuttavia, questi risultati quantitativi non permettono di cogliere appieno la complessità delle opinioni dei lavoratori e delle lavoratrici su un tema così articolato. **Per approfondire meglio questi aspetti, si è scelto di integrare l'indagine con un'analisi qualitativa.**

A tal fine, la survey ha incluso una domanda aperta, su base volontaria (a cui hanno partecipato **350 intervistati**), che ha chiesto ai partecipanti di **commentare liberamente rischi e opportunità** legati all'IA nei loro contesti lavorativi. Dal punto di vista metodologico, l'analisi qualitativa è stata condotta attraverso:

1. **Lettura e codifica delle risposte:** ogni contributo è stato analizzato e categorizzato sulla base della ricorrenza dei temi affrontati, individuando i principali argomenti emergenti.
2. **Identificazione delle tendenze socio-demografiche:** si è cercato di comprendere se determinate opinioni e preoccupazioni fossero più frequenti in specifici gruppi di lavoratori, ad esempio in base all'età, al genere o al tipo di mansione svolta.

Questa metodologia ha permesso di andare oltre i dati numerici e **approfondire il vissuto, le aspettative e le preoccupazioni dei lavoratori sull'IA**, fornendo una base più solida per riflessioni e interventi futuri.

Rischi percepiti

Uno degli aspetti più ricorrenti nelle risposte riguarda il rischio di **perdita di posti di lavoro**. Molti lavoratori temono che l'automazione possa sostituire intere mansioni, riducendo progressivamente il numero di occupati e aumentando la precarietà lavorativa. Questo fenomeno viene associato a una possibile **disoccupazione tecnologica**, con il timore che la sostituzione del lavoro umano con sistemi automatizzati possa non essere accompagnata da un adeguato riassorbimento occupazionale in nuove professioni.

Altrettanto rilevante è la percezione di un **impoverimento del lavoro e della professionalità**. L'introduzione dell'IA potrebbe portare a una maggiore standardizzazione delle mansioni, riducendo il valore aggiunto dell'esperienza e della creatività dei lavoratori. In molti segnalano il rischio di una progressiva **disumanizzazione** del lavoro,

con una perdita di empatia nelle relazioni professionali, soprattutto in ambiti dove il contatto umano è essenziale.

Un altro rischio evidenziato riguarda **la riduzione dell'autonomia e del potere decisionale dei lavoratori**. Con l'uso crescente di algoritmi per la gestione dei turni, delle performance e dei processi produttivi, si teme che le scelte operative siano sempre più guidate da logiche automatizzate, lasciando meno spazio alla discrezionalità e alla capacità critica dei lavoratori. Questo aspetto è spesso accompagnato da un senso di **controllo e monitoraggio eccessivo**, che potrebbe aumentare la pressione e lo stress lavorativo.

Infine, tra le preoccupazioni emergono anche **questioni legate alla sicurezza, alla privacy e all'affidabilità dei sistemi IA**. L'automazione di alcuni processi potrebbe esporre le aziende e i lavoratori a rischi informatici, errori decisionali e malfunzionamenti, con impatti negativi sulla qualità e sulla sicurezza del lavoro.

Opportunità percepite

Accanto ai timori, emergono anche aspettative positive legate all'introduzione dell'IA. Uno dei principali vantaggi individuati è il **miglioramento dell'efficienza e della produttività**. L'IA è vista come un potenziale alleato nel velocizzare i processi, ridurre gli errori e ottimizzare l'organizzazione del lavoro. Questo potrebbe tradursi in una riduzione dei carichi di lavoro ripetitivi e in un impiego più strategico del tempo e delle competenze umane.

Altri aspetti positivi riguardano il **miglioramento della sicurezza sul lavoro**. In alcune mansioni particolarmente usuranti o a rischio di

infortuni, l'IA potrebbe contribuire a prevenire incidenti e a migliorare la gestione della sicurezza. Inoltre, l'ottimizzazione delle attività lavorative potrebbe favorire un **maggiore equilibrio tra vita professionale e personale**, riducendo stress e sovraccarico di compiti.

Un altro elemento evidenziato è la possibilità di **acquisire nuove competenze e ruoli professionali**. Sebbene l'IA possa rendere obsolete alcune mansioni, potrebbe anche generare nuove opportunità di formazione e crescita professionale. La sfida principale sarà garantire percorsi adeguati di aggiornamento e riqualificazione per i lavoratori, affinché possano adattarsi ai cambiamenti e sfruttare le potenzialità della tecnologia in modo consapevole.

Infine, alcuni lavoratori vedono nell'IA un'opportunità per **ridurre le disparità e migliorare l'organizzazione del lavoro**. Se utilizzata in modo equo e trasparente, l'automazione potrebbe contribuire a una gestione più imparziale delle risorse umane, riducendo favoritismi e migliorando la distribuzione delle attività.

Prospettive per l'azione sindacale

L'impatto dell'IA sul lavoro non è un fenomeno neutrale: dipenderà dalle scelte che governi, aziende e parti sociali faranno nei prossimi anni. I risultati di questa ricerca evidenziano la necessità di un approccio equilibrato e inclusivo all'adozione dell'IA, che tenga conto delle esigenze e dei diritti dei lavoratori.

Per il sindacato, questa trasformazione rappresenta una sfida cruciale: sarà fondamentale promuovere politiche attive per la tutela dell'occupazione e la riqualificazione dei lavoratori, affinché nessuno

venga lasciato indietro. Occorre garantire che l'adozione dell'IA non si traduca in una mera riduzione dei posti di lavoro, ma in una valorizzazione delle competenze umane e in un miglioramento delle condizioni lavorative.

Inoltre, è necessario aprire un confronto costante con le imprese e le istituzioni per definire regole chiare sull'uso dell'IA nei contesti lavorativi. Trasparenza negli algoritmi, rispetto della privacy, prevenzione del controllo eccessivo sui lavoratori e diritto alla formazione continua devono diventare punti cardine delle politiche sindacali in questa fase di transizione.

L'IA non deve essere uno strumento di mera ottimizzazione aziendale, ma un mezzo per costruire un lavoro più dignitoso, sicuro e gratificante per tutti. Solo attraverso un'azione sindacale forte e una governance condivisa della tecnologia sarà possibile trasformare le potenzialità dell'IA in un reale progresso per i lavoratori e per la società.

4.2. Analisi delle differenze nelle percezioni sui rischi e sulle opportunità dell'IA nei diversi gruppi socio demografici

L'analisi delle risposte fornite dai lavoratori sulle percezioni dei **rischi e delle opportunità** legate all'ingresso dell'Intelligenza Artificiale (IA) nel mondo del lavoro mostra alcune differenze interessanti tra gruppi differenziati per **genere, età, titolo di studio, settore lavorativo e dimensione dell'impresa**. Di seguito vengono evidenziati i principali trend emersi.

Differenze per genere

Rischi

- **Uomini e donne** condividono la preoccupazione principale legata alla **perdita di posti di lavoro**, ma le donne sembrano essere più sensibili alla **disumanizzazione del lavoro e all'aumento della pressione lavorativa**. Alcune segnalano il rischio di **maggiore monitoraggio e stress** dovuto all'IA, evidenziando un aspetto legato alla qualità del lavoro e alla sua sostenibilità.
- Gli uomini, invece, tendono a concentrarsi di più sugli effetti **occupazionali diretti**, come i licenziamenti e la sostituzione delle mansioni.

Opportunità

- Anche per le opportunità si notano alcune differenze. Gli **uomini** enfatizzano maggiormente il miglioramento dell'**efficienza produttiva**, mentre le **donne** si concentrano sulle possibilità di **alleggerimento delle mansioni ripetitive** e di **migliore gestione del tempo di lavoro**.
- Le donne sembrano attribuire più valore alla possibilità di **formazione e acquisizione di nuove competenze**, mentre gli uomini tendono a vedere l'IA come uno strumento per **snellire i processi burocratici** e **migliorare la precisione operativa**.

Differenze per età

Rischi

- I **lavoratori più giovani (<40 anni)** vedono nella IA un rischio per la **crescita professionale e lo sviluppo delle competenze**, temendo che l'automazione possa ridurre le opportunità di carriera e di apprendimento sul campo.

- I lavoratori più anziani (>50 anni) sono più preoccupati dalla sostituzione del lavoro umano con macchine e dall'eventuale difficoltà ad adattarsi ai cambiamenti tecnologici. Il rischio di obsolescenza delle competenze è particolarmente sentito da questa fascia di età.

Opportunità

- I più giovani vedono nell'IA un **potenziale per la creazione di nuove figure professionali** e per l'innovazione, con un atteggiamento più orientato alla possibilità di apprendere e adattarsi.
- I lavoratori più anziani, al contrario, sono più scettici e tendono a vedere meno opportunità, con una percentuale maggiore di risposte come **"nessuna opportunità"** rispetto ai giovani.

Differenze per titolo di studio

Rischi

- Chi possiede **titoli di studio più bassi** (licenza media, diploma di scuola superiore) è più preoccupato per la perdita di posti di lavoro e per la sostituzione delle mansioni operative con l'automazione.
- Chi ha un **titolo di studio più elevato** (laurea triennale o magistrale) manifesta preoccupazioni più articolate, come la riduzione della capacità di ragionamento critico, la mancanza di controllo sui processi decisionali e la perdita di autonomia nel lavoro.

Opportunità

- I lavoratori con istruzione più alta vedono l'IA come una leva di **miglioramento dell'efficienza e della competitività aziendale**, nonché una possibilità di sviluppo di **nuove competenze professionali**.
- I lavoratori con istruzione più bassa hanno una visione più scettica, con una maggiore tendenza a rispondere "**nessuna opportunità**" o a vedere l'IA come uno strumento vantaggioso solo per le aziende e non per i lavoratori.

Differenze per settore lavorativo

Rischi

- Nel settore **trasporti e logistica**, emerge fortemente il timore di una **progressiva sostituzione della forza lavoro con sistemi automatizzati** e dell'aumento del controllo sulle prestazioni lavorative.
- Nel settore **ferroviario e autoferrotranvieri**, si teme la **standardizzazione e la perdita di personalizzazione dei servizi**, oltre al rischio di **demansionamento**.
- Nei settori **dei servizi ambientali e del trasporto aereo**, oltre alla perdita di posti di lavoro, emergono anche preoccupazioni legate alla **sicurezza operativa e alla vulnerabilità informatica**.

Opportunità

- Nei settori **autoferrotranviario e ferroviario**, si evidenzia un'**aspettativa di maggiore sicurezza** grazie all'automazione, ma

anche il desiderio di **una riduzione del carico di lavoro manuale e della fatica fisica**.

- Nel settore **logistica e trasporto merci**, si notano risposte che sottolineano il **potenziale dell'IA per migliorare la pianificazione e la riduzione degli errori umani**, ma con meno entusiasmo rispetto ad altri settori.
- Nel **trasporto aereo**, si evidenzia più spesso il tema dell'**innovazione tecnologica e della riduzione degli errori nei processi operativi**.

Differenze per dimensione dell'impresa

Rischi

- Nei contesti di **grande impresa (>250 dipendenti)**, il rischio principale percepito è quello di **licenziamenti e riduzione della forza lavoro** a causa dell'automazione dei processi.
- Nelle **medie e piccole imprese (10-249 dipendenti)**, emergono maggiormente preoccupazioni legate alla **gestione della transizione e alla difficoltà di integrazione dell'IA nei processi aziendali**, con timori su investimenti e formazione inadeguati.

Opportunità

- Nelle **grandi imprese**, l'IA viene vista più frequentemente come uno strumento per **ottimizzare i processi organizzativi e migliorare la produttività**.
- Nelle **medie e piccole imprese**, le opportunità sono percepite in modo più incerto, con un numero più elevato di risposte che

indicano **dubbi sull'effettiva utilità dell'IA nel contesto aziendale.**

4.3. Opportunità e rischi della transizione ecologica

La **transizione ecologica** rappresenta una **sfida cruciale** per le imprese, chiamate a **rivedere processi e competenze** per rispondere alle esigenze della sostenibilità. Questo cambiamento, oltre a essere una **necessità ambientale**, ha anche implicazioni economiche e sociali. I dati raccolti offrono uno spaccato significativo sulla percezione di questa trasformazione dal versante dei lavoratori impattati.

In primo luogo, **solo il 51% dei rispondenti dichiara di conoscere gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030**, segnalando una scarsa conoscenza del tema e del principale framework di riferimento per il perseguimento di una transizione ad un'economia low-carbon intensive. Tuttavia, **la maggior parte delle aziende (76,5%) sembra impegnarsi attivamente per una maggiore sostenibilità**, un dato incoraggiante che evidenzia un crescente orientamento verso pratiche aziendali responsabili.

Nonostante ciò, **emergono alcune criticità: il 62% degli intervistati teme che la centralità della sostenibilità ambientale possa oscurare le questioni sociali**, come la qualità del lavoro e la perdita di impieghi nei settori più inquinanti. Questo sottolinea la necessità di una transizione ecologica "giusta", come la chiama l'ILO, che sappia bilanciare gli aspetti ambientali e quelli sociali, riconoscendo nelle relazioni industriali il primo strumento di attuazione del paradigma.

Sul fronte delle competenze, il 34,4% dei lavoratori teme che il cambiamento possa rendere obsolete le proprie abilità, con una percentuale più alta tra i non laureati (+29,28% rispetto ai laureati). Questo evidenzia la **necessità di aggiornamento professionale e di formazione continua**. Tuttavia, solo il 39,6% afferma che la propria impresa sta mettendo in campo iniziative formative adeguate, indicando un'area critica su cui lavorare.

Infine, il 65,8% dei partecipanti ritiene che la transizione ecologica comporterà costi elevati per l'azienda, suggerendo una preoccupazione economica significativa.

5. Contrattazione e welfare aziendale

5.1. Percezione della contrattazione di secondo livello e ruolo del sindacato

Nel contesto delle trasformazioni del mondo del lavoro, la **contrattazione di secondo livello assume un ruolo sempre più centrale nella definizione di condizioni lavorative più adeguate alle esigenze dei lavoratori**. Questo strumento, sviluppato a livello aziendale o territoriale, consente di integrare e migliorare quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali, adattandosi alle specificità dei diversi settori e realtà produttive.

Un aspetto chiave della contrattazione di secondo livello riguarda il **welfare aziendale**, che comprende misure volte a migliorare il benessere dei dipendenti attraverso benefit, flessibilità lavorativa, servizi di conciliazione vita-lavoro e iniziative di sostegno economico e sociale. La percezione dei lavoratori su questi strumenti è essenziale per

comprenderne l'efficacia, il grado di diffusione nelle imprese e **le direttrici di sviluppo dei nuovi bisogni.**

Nei prossimi paragrafi verranno analizzati i dati relativi alla percezione della contrattazione di secondo livello, evidenziando punti di forza, criticità e opportunità di miglioramento per rafforzare il dialogo tra aziende e lavoratori in un'ottica di crescita sostenibile e inclusiva.

I dati sulla **soddisfazione generale rispetto alle opportunità di welfare aziendale** evidenziano **una percezione piuttosto polarizzata tra i lavoratori.** Il **49,8%** dei lavoratori si dichiara “poco” o “per niente” soddisfatto, facendo emergere chiaramente la necessità di un rafforzamento delle politiche di welfare nelle imprese. Questo valore indica che quasi la metà dei dipendenti percepisce le iniziative attuali come inadeguate o insufficienti rispetto alle proprie esigenze.

I dati relativi alla contrattazione di secondo livello evidenziano una percezione diffusa di parziale efficacia nel rispondere ai bisogni reali dei lavoratori. Il **42,5%** degli intervistati ritiene che la contrattazione aziendale non sia adeguata a soddisfare le esigenze del personale, segnalando un'importante area di criticità nel dialogo tra aziende e lavoratori. Questo disallineamento tra i bisogni e le misure effettivamente a disposizione è **più forte tra gli Under 36 (+9,5%).**

Anche tra coloro che hanno risposto positivamente, la maggioranza (**85,5%**) afferma che la contrattazione risponde solo **parzialmente** alle necessità, mentre solo un **14,5%** si dichiara pienamente soddisfatto. Questo dato sottolinea il bisogno di un miglioramento delle trattative a livello aziendale, affinché siano più inclusive e orientate a fornire risposte concrete ai dipendenti.

I dati mostrano che **il welfare aziendale non è un elemento assente nella maggior parte delle imprese, anzi, l'81,8% dei rispondenti afferma che nella propria azienda è presente un piano di welfare.** Tuttavia, questo dato rende ancora più significativa l'insoddisfazione espressa dai lavoratori nei confronti delle misure di welfare e della contrattazione di secondo livello.

Il fatto che quasi la metà dei lavoratori (49,84%) si dichiara poco o per niente soddisfatto delle opportunità di welfare, nonostante l'ampia diffusione di piani aziendali in questo ambito, suggerisce **un evidente disallineamento tra ciò che viene offerto e le reali esigenze dei dipendenti.** Questo potrebbe derivare da un welfare che non tiene conto delle priorità dei lavoratori, da benefit non adeguatamente strutturati o da una scarsa comunicazione interna sulle opportunità disponibili. I dati, in sintesi, suggeriscono che il problema non è tanto l'assenza di strumenti di welfare e di contrattazione, ma piuttosto la loro scarsa efficacia nel rispondere alle necessità dei lavoratori. **Tali ipotesi sono state verificate con un panel di domande *ad hoc* rivolte esclusivamente ai lavoratori che hanno dichiarato di beneficiare di un piano di welfare aziendale.**

L'analisi delle risposte fornite da questi soggetti **conferma il divario tra l'offerta di welfare e la sua reale efficacia nel soddisfare i bisogni dei lavoratori.**

Un aspetto critico che emerge dai dati è la **persistente difficoltà nel garantire una comunicazione chiara ed efficace sulle opportunità di welfare aziendale.** Sebbene il 76,1% dei lavoratori dichiara di essere stato adeguatamente informato, **resta un preoccupante 23,9% che non**

ha ricevuto informazioni sufficienti. Questo significa che quasi un quarto dei dipendenti non è pienamente consapevole delle iniziative disponibili, riducendo così la possibilità di accedere a strumenti potenzialmente utili per il proprio benessere. Tale mancanza di comunicazione si riflette anche nell'utilizzo effettivo delle misure di welfare: **il 26,1% dei lavoratori non ne ha mai usufruito.**

Il dato più critico riguarda la percezione dell'adeguatezza delle misure di welfare rispetto ai bisogni dei lavoratori: solo il 53,6% ritiene che le iniziative siano coerenti con le proprie esigenze, mentre un consistente **46,4%** le giudica inadeguate. Questo conferma che il welfare, pur essendo presente e accessibile, non è sempre strutturato in modo da rispondere efficacemente alle reali necessità dei dipendenti.

Un altro elemento rilevante è il ruolo del sindacato nella negoziazione del welfare aziendale: **il 92,4% dei lavoratori ritiene che il sindacato dovrebbe avere un ruolo più attivo,** suggerendo una percezione diffusa di insufficiente rappresentanza e tutela nella definizione delle misure di welfare. Questo dato rafforza l'idea che la contrattazione di secondo livello non sempre riesce a garantire strumenti adeguati ai lavoratori, rendendo necessaria una maggiore partecipazione delle parti sociali per colmare il gap tra offerta e bisogni.

In sintesi, questi dati confermano che il problema principale non è la presenza di misure di welfare, ma la loro effettiva capacità di incidere positivamente sulla qualità della vita lavorativa. **Un maggiore coinvolgimento sindacale, una comunicazione aziendale e/o sindacale più efficace e una progettazione più mirata potrebbero migliorare significativamente la percezione e l'efficacia del welfare aziendale.**

5.2. Strumenti di welfare aziendale più richiesti

Come si è detto nelle righe precedenti, molti dipendenti percepiscono il welfare come inadeguato o poco accessibile, e una comunicazione inefficace contribuisce a limitarne la fruizione. Tuttavia, per comprendere meglio quali siano le aspettative dei lavoratori e quali strumenti potrebbero rendere il welfare più efficace, è fondamentale indagare direttamente le loro priorità.

A questo scopo, nella survey è stata posta la domanda: *"Tra gli strumenti di welfare e i benefit elencati sotto, quali sono quelli che ritieni più importanti rispetto ai tuoi bisogni? (max 4 risposte)"*. L'obiettivo di questa domanda è individuare le misure più desiderate dai lavoratori, così da evidenziare possibili carenze nei piani attuali e fornire indicazioni utili per una loro riformulazione più mirata ed efficace. Nei prossimi paragrafi verranno analizzati i risultati, mettendo in luce quali strumenti siano considerati prioritari dai dipendenti e quali possano rappresentare le aree di miglioramento per il futuro del welfare aziendale.

In termini generali, i **buoni pasto** risultano essere lo strumento di welfare più apprezzato, scelto dal **72,0%** del campione. Questo dato conferma che il supporto economico per le spese quotidiane è una delle priorità principali dei lavoratori, evidenziando la necessità di benefit immediati e tangibili.

Segue da vicino l'**assistenza sanitaria integrativa (70,1%)**, che rappresenta un aspetto fondamentale per la sicurezza e il benessere dei lavoratori. Questo risultato indica che i dipendenti danno grande

importanza alla possibilità di accedere a cure mediche e servizi sanitari aggiuntivi rispetto a quelli offerti dal sistema pubblico.

Al terzo posto troviamo i **piani pensionistici complementari**, scelti dal **50,1%** del campione. Questo suggerisce che, nonostante le preoccupazioni legate alla stabilità economica immediata, vi è una consapevolezza crescente sulla necessità di pianificare il futuro previdenziale.

Tra gli altri strumenti apprezzati, il **rimborso delle spese scolastiche e per l'istruzione dei figli (40,0%)** e le **gift card o buoni acquisto (31,2%)** dimostrano che sia il sostegno alle famiglie sia benefit più flessibili legati al consumo sono elementi di interesse per i lavoratori.

I lavoratori più giovani mostrano un forte interesse per benefit legati al benessere personale e alla mobilità. In particolare, la richiesta di **abbonamenti a palestre** è significativamente più alta rispetto agli over 35 (**+254,3%**), così come il **supporto alla mobilità** tramite abbonamenti per i trasporti (**+41,1%**). Inoltre, questo gruppo anagrafico attribuisce maggiore importanza al **telefono aziendale (+90,2%)** e a una serie di benefit che possono essere interpretati come una forma di compensazione della retribuzione.

Questa tendenza suggerisce almeno due possibili letture complementari. Da un lato, la forte preferenza per strumenti che coprono il costo di esperienze per il tempo libero potrebbe riflettere la difficoltà economica dei giovani lavoratori, indicando che il welfare aziendale viene percepito come un modo per sopperire a una retribuzione ordinaria insufficiente. Dall'altro, potrebbe segnalare un cambiamento di paradigma nei valori e nelle aspettative delle nuove generazioni, con un'evoluzione verso un

welfare più **edonistico e individualista**, incentrato sul benessere personale piuttosto che su misure di protezione sociale collettiva.

Oltre alle preferenze generazionali, emergono alcune differenze significative tra altre categorie di lavoratori: come è facile intuire, il **rimborso delle spese scolastiche** è una priorità assoluta per i genitori, con una preferenza maggiore del **+231,54%** rispetto a chi non ha figli. Anche i **contributi per gli asili nido** sono fortemente richiesti dai genitori (**+129,74%**), confermando la necessità di supporto per la gestione dei figli piccoli.

I lavoratori che si prendono cura di familiari non autosufficienti attribuiscono grande importanza ai **contributi per la non autosufficienza**, con un aumento della preferenza del **+93,52%** rispetto a chi non svolge questo ruolo. Questo evidenzia la necessità di welfare aziendale più inclusivo per chi ha responsabilità di cura.

Questi dati confermano che **il welfare aziendale deve essere il più possibile personalizzato e adattato alle esigenze dei lavoratori**. Mentre alcuni benefit, come buoni pasto e assistenza sanitaria, sono richiesti in maniera trasversale, altri strumenti devono essere modellati in base all'età, alla condizione familiare e alle responsabilità di cura dei dipendenti. Un sistema di welfare più flessibile e calibrato sulle reali necessità dei lavoratori potrebbe aumentare il livello di soddisfazione e migliorare il benessere aziendale complessivo.

6. Partecipazione e rappresentanza

6.1. Il coinvolgimento dei lavoratori nelle decisioni aziendali

Il tema della **partecipazione** dei lavoratori alle decisioni aziendali è oggi più che mai centrale, soprattutto **in un contesto di cambiamenti economici, tecnologici e ambientali sempre più rapidi**. La capacità delle aziende di coinvolgere attivamente i propri dipendenti nei processi decisionali non solo favorisce un clima lavorativo più inclusivo e collaborativo, ma si rivela anche una leva strategica per affrontare con maggiore resilienza e sostenibilità le trasformazioni in atto.

In questo scenario si inserisce **la proposta di legge avanzata dalla CISL**, che mira a **rafforzare i meccanismi di partecipazione organizzativa, economica, consultiva e gestionale dei lavoratori**. L'obiettivo è promuovere un modello di governance più partecipativo, nel quale i dipendenti possano contribuire in modo più significativo alle scelte aziendali, incidendo direttamente su aspetti che riguardano il loro lavoro e il futuro dell'impresa.

Come detto nel capitolo 3, il **74,2%** dei lavoratori intervistati **si sente escluso dai processi decisionali che riguardano il proprio lavoro**: per approfondire il tema della partecipazione, la survey ha posto ai lavoratori una domanda chiave: *"Ritieni che una maggiore partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa sia uno strumento utile a migliorare i luoghi di lavoro?"*.

I dati raccolti evidenziano un consenso pressoché unanime sull'importanza della partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa come strumento di miglioramento del luogo di lavoro. Il **96,3%** dei rispondenti ritiene che un maggiore coinvolgimento dei dipendenti possa avere un impatto positivo sull'ambiente lavorativo, lasciando solo un'esigua minoranza del **3,7%** a pensarla diversamente.

Questo risultato sottolinea quanto la partecipazione sia percepita come un fattore chiave per il benessere organizzativo, la qualità delle condizioni lavorative e, probabilmente, anche per la produttività aziendale. I lavoratori sembrano riconoscere che un modello di governance più inclusivo, basato sull'ascolto e sulla condivisione delle decisioni, possa portare benefici concreti sia a livello individuale che collettivo.

6.2. Le quattro forme di partecipazione sindacale: opinioni e priorità

Per approfondire ulteriormente il tema della partecipazione e comprendere quali siano le forme ritenute più strategiche per il miglioramento dei luoghi di lavoro, la survey ha incluso una domanda specifica. Ai lavoratori è stato chiesto di indicare **quali tra quattro diverse modalità di partecipazione** considerassero più utili ed efficaci, selezionando esattamente due opzioni tra:

- **Consultiva:** coinvolgimento dei lavoratori attraverso consultazioni su decisioni strategiche.
- **Gestionale:** presenza di lavoratori all'interno degli organi decisionali dell'impresa (es. Consiglio di Amministrazione).
- **Organizzativa:** partecipazione alle decisioni relative all'organizzazione del lavoro (turni, innovazioni, spazi).
- **Finanziaria:** forme di partecipazione ai profitti e ai risultati dell'impresa (es. azionariato diffuso).

Questa domanda ha permesso di analizzare quali forme di coinvolgimento siano percepite come più efficaci e desiderabili dai lavoratori, offrendo così un quadro più dettagliato sulle preferenze rispetto alle diverse modalità di partecipazione

I dati raccolti evidenziano chiaramente quale sia la forma di partecipazione più desiderata dai lavoratori: l'**organizzativa**, ovvero il coinvolgimento nelle decisioni che riguardano la gestione concreta del lavoro quotidiano (turni, innovazioni, spazi, ecc.), che è stata scelta dall'**82,2%** dei rispondenti. Questo dato riflette il bisogno di un maggiore controllo da parte dei dipendenti sulle dinamiche che impattano direttamente la loro attività lavorativa, confermando che la partecipazione non è percepita solo come un principio astratto, ma come un'esigenza concreta per migliorare il benessere sul luogo di lavoro.

A seguire, con percentuali molto più contenute, troviamo la **partecipazione gestionale (43,0%)** e quella **consultiva (42,6%)**. Seppur con valori simili, questi due modelli di partecipazione rispondono a logiche diverse: da un lato, la presenza dei lavoratori negli organi decisionali (partecipazione gestionale) indica un desiderio di maggiore influenza sulle scelte strategiche aziendali; dall'altro, il modello consultivo esprime la necessità di essere almeno interpellati nelle decisioni importanti, anche senza un ruolo formale nella governance dell'impresa.

Infine, la **partecipazione finanziaria** – ovvero l'accesso ai profitti o alla proprietà dell'azienda tramite strumenti come l'azionariato diffuso – raccoglie il consenso più basso, con il **32,2%** delle preferenze.

6.3. Motivi di iscrizione e valutazione dell'operato del sindacato

Il sindacato gioca un ruolo fondamentale nella tutela dei diritti dei lavoratori e nella rappresentanza collettiva all'interno delle aziende. Tuttavia, la sua efficacia dipende in gran parte dalla percezione e dal livello di fiducia che i lavoratori ripongono in esso. Per comprendere

meglio le motivazioni che spingono i dipendenti ad aderire al sindacato e il grado di soddisfazione rispetto alla sua azione, la survey ha proposto 2 domande *ad hoc*.

L'analisi delle motivazioni che hanno spinto i lavoratori ad iscriversi alla **FIT-CISL** evidenzia chiaramente il ruolo centrale che il sindacato gioca nella **tutela dei diritti e degli interessi sul lavoro**, indicata come prima ragione di adesione dal **67,1%** del campione. Questo dato conferma che la funzione principale riconosciuta al sindacato è quella di proteggere i lavoratori, rappresentandone le istanze e garantendo migliori condizioni di lavoro.

Al secondo posto tra le motivazioni emerge la **fiducia nei delegati e nei sindacalisti di riferimento**, scelta dal **42,4%** degli intervistati. Questo dato sottolinea l'importanza del rapporto diretto tra il lavoratore e il sindacato: la presenza di figure di riferimento credibili e competenti gioca un ruolo determinante nel favorire l'adesione.

Un altro elemento significativo è la percezione dell'iscrizione come una **forma di tutela in caso di bisogno (36,9%)**, a conferma del fatto che molti lavoratori vedono il sindacato come un supporto essenziale nelle difficoltà, siano esse legate a questioni contrattuali, vertenze o problematiche individuali sul posto di lavoro.

Il **29,8%** dei lavoratori si iscrive con l'obiettivo di ottenere una **contrattazione aziendale più efficace**, mentre il **28,7%** vuole **far valere i propri interessi e quelli dei colleghi** attraverso la negoziazione collettiva. Questi dati dimostrano che una parte consistente degli iscritti riconosce nella contrattazione una leva fondamentale per il

miglioramento delle condizioni lavorative, anche se non emerge come la prima ragione di adesione.

Un altro dato interessante riguarda la convinzione nei valori e nel **ruolo sociale del sindacato**, indicata dal **29,5%** del campione. Questo suggerisce che, per una parte dei lavoratori, l'adesione non è solo legata a vantaggi immediati, ma anche a una condivisione di principi e di una visione di giustizia sociale e solidarietà.

Motivazioni più settoriali e meno diffuse riguardano il **supporto sulla sicurezza sul lavoro (14,3%)**, l'**accesso ai servizi offerti dal sindacato** (patronato, assistenza fiscale, ecc. - **13,9%**) e l'**iscrizione su consiglio di terzi (12,8%)**.

Le ragioni più marginali di adesione sono invece di natura politica: solo l'**8,6%** ha scelto il sindacato perché ne condivide l'attuale linea politica, confermando che la dimensione ideologica ha oggi un peso ridotto rispetto al passato. Infine, il **5,7%** degli intervistati è stato spinto a iscriversi dopo aver visto esperienze positive di familiari o colleghi, a testimonianza di un effetto "passaparola" meno influente rispetto ad altre motivazioni.

Questi dati indicano che l'iscrizione alla FIT-CISL è principalmente guidata da motivazioni pratiche e personali: **la tutela diretta dei diritti, la fiducia nel delegato sindacale, la sicurezza in caso di bisogno, il ruolo della contrattazione e della negoziazione** sono le ragioni dominanti. Sebbene la condivisione dei valori sindacali resti un elemento importante, emerge chiaramente che l'adesione avviene **più per necessità che per militanza ideologica**.

L'analisi dei dati evidenzia differenze significative tra i lavoratori più giovani (**Under 36**) e quelli più maturi (**Over 35**) rispetto alle motivazioni di adesione alla **FIT-CISL**. I giovani sembrano iscriversi al sindacato con un approccio più **individualista e orientato alla protezione in caso di necessità**, piuttosto che per ragioni ideologiche o collettive. Il dato più significativo in questo senso è la forte crescita della motivazione "**considero l'iscrizione al sindacato una forma di tutela in caso di bisogno**", che tra gli Under 36 registra un incremento del **+39,5%** rispetto agli Over 35. Questo suggerisce che i giovani vedono il sindacato soprattutto come un **paracadute da attivare nei momenti di difficoltà**, piuttosto che come un soggetto con cui interagire attivamente nella difesa dei diritti.

Coerentemente con questa visione, risultano in crescita tra i giovani anche motivazioni più **pratiche e orientate ai servizi**:

- L'accesso ai **servizi di assistenza fiscale, patronato e simili** è scelto dal **+16%** degli Under 36 rispetto agli Over 35.
- Il **supporto sulla sicurezza sul lavoro** viene percepito come più rilevante dai giovani (**+15,5%**).
- L'influenza dell'esperienza di familiari o colleghi che hanno beneficiato del supporto del sindacato è un fattore determinante per gli Under 36, con un incremento del **+62,5%** rispetto agli Over 35.

Un altro elemento interessante è che i giovani sembrano iscriversi anche a seguito di un **suggerimento esterno**, con un aumento del **+97,3%** della motivazione "**perché mi è stato consigliato**". Questo indica che, rispetto alle generazioni precedenti, gli Under 36 tendono meno a una scelta

spontanea e più a un'iscrizione derivante da esperienze indirette o suggerimenti di terzi.

Parallelamente, i dati mostrano un **forte calo di interesse per gli aspetti valoriali e collettivi** tra i giovani iscritti:

- La convinzione nei **valori e nel ruolo sociale del sindacato** cala drasticamente tra gli Under 36, registrando un **-44,5%** rispetto agli Over 35.
- La condivisione della **linea politica** del sindacato è molto meno sentita dai giovani, con una riduzione del **-27,1%**.
- Anche la fiducia nella **figura del delegato sindacale** è meno rilevante per gli Under 36 (**-16,3%**), segnale di una percezione più distante del rapporto con il sindacato.

L'analisi delle valutazioni espresse dagli iscritti alla **FIT-CISL** nei confronti del loro sindacato offre un quadro interessante sulla percezione della sua efficacia e sui punti di forza e di miglioramento.

L'aspetto più apprezzato risulta essere la **reperibilità e la presenza del delegato/operatore in caso di necessità**, con un punteggio medio di **7,7**. Questo dato conferma che il sindacato è percepito come un punto di riferimento affidabile per il supporto diretto ai lavoratori, e che la disponibilità dei rappresentanti sindacali gioca un ruolo fondamentale nella soddisfazione degli iscritti.

Anche i **servizi offerti** ottengono una valutazione positiva (**7,2**), segnale che l'accesso a strumenti come le consulenze viene riconosciuto come un valore aggiunto dell'adesione al sindacato. Questi servizi, che forniscono

un supporto pratico ai lavoratori, sembrano essere un elemento chiave di fidelizzazione e di percezione positiva dell'organizzazione.

Un altro punto di forza è la **competenza nella difesa dei diritti (7,1)**, che evidenzia la fiducia dei lavoratori nella capacità del sindacato di tutelare i propri interessi e offrire consulenze efficaci nelle questioni lavorative.

La **comunicazione e trasparenza** ottiene un punteggio medio di **6,9**, un valore discreto ma che suggerisce la necessità di migliorare la capacità del sindacato di informare in modo chiaro e tempestivo i lavoratori sulle attività svolte, sulle opportunità offerte e sui risultati ottenuti.

Lo stesso punteggio (**6,9**) è attribuito alla **capacità di essere un sindacato moderno e al passo con i tempi**, un aspetto che riflette l'esigenza di rinnovamento da parte dell'organizzazione. In un contesto lavorativo in continua trasformazione, con nuove sfide legate alla digitalizzazione, alla sostenibilità e al cambiamento dei modelli organizzativi, questo dato evidenzia che il sindacato deve rafforzare la sua immagine come istituzione capace di innovarsi e rispondere alle esigenze delle nuove generazioni di lavoratori.

La **credibilità** riceve un punteggio di **6,8**, segnale che, pur essendo un valore positivo, esistono margini di miglioramento per rafforzare la fiducia dei lavoratori nella capacità del sindacato di rappresentarli in modo efficace e coerente.

Infine, l'aspetto meno valorizzato è l'**impatto nelle trattative**, con un punteggio di **6,5**. Questo dato evidenzia che, sebbene il sindacato sia considerato competente e disponibile, esiste una percezione di efficacia

appena sufficiente nel **raggiungere risultati concreti attraverso la negoziazione con le aziende.**

Nel complesso, i lavoratori riconoscono al sindacato un ruolo di supporto efficace, apprezzandone la disponibilità e i servizi offerti. Tuttavia, emergono **criticità legate alla modernizzazione, alla comunicazione e soprattutto alla capacità di incidere nelle trattative**, che rappresentano aree di miglioramento strategiche per rafforzare il legame con gli iscritti e attrarre nuove adesioni.

6.4. Digitalizzazione e comunicazione sindacale

L'analisi dei dati sulla comunicazione del sindacato evidenzia una **percezione mediamente positiva**, ma con aree critiche che non possono essere trascurate, soprattutto per quanto riguarda la chiarezza nella trasmissione dei risultati ottenuti per i lavoratori. Alla domanda **“Quanto ti sembra efficace la comunicazione del sindacato?”**, il 67,0% degli intervistati la valuta **Abbastanza/Molto**, segnale che la maggioranza ritiene adeguata la capacità del sindacato di informare i lavoratori. Tuttavia, il 33,0% del totale (32,1% tra gli Over 35 e 36,7% tra gli Under 36) ritiene che sia **Per niente o Poco efficace**, un dato rilevante che indica un margine di miglioramento nella trasparenza e nella capacità di raggiungere gli iscritti. Il fatto che la percentuale di insoddisfatti sia **più alta tra i giovani** suggerisce che la comunicazione sindacale potrebbe non essere abbastanza innovativa o allineata alle modalità di fruizione delle nuove generazioni.

Quando si chiede specificamente se il sindacato **comunica adeguatamente i risultati ottenuti per i lavoratori**, il dato diventa ancora più critico. Se da un lato il 61,0% del totale risponde

Abbastanza/Molto, dall'altro il **39,0%** (**38,7% Over 35, 40,2% Under 36**) esprime un giudizio **negativo (Per niente/Poco)**.

Analizzando nel dettaglio:

- **Solo il 13,8%** ritiene che il sindacato comunichi i risultati **Molto bene**, un dato piuttosto basso che suggerisce una generale mancanza di enfasi ed efficacia nel valorizzare i successi ottenuti.
- Un **33,2%** del totale afferma che il sindacato comunica **Poco** i risultati, e un ulteriore **5,8%** risponde **Per niente**, evidenziando che quasi **4 iscritti su 10** ritengono che i risultati delle trattative non vengano adeguatamente resi noti.

I dati mostrano che la percezione negativa della comunicazione sindacale è **più marcata tra gli Under 36**.

Per comprendere meglio quali siano le aspettative dei lavoratori sul tema della comunicazione, la survey ha posto la domanda: *"Cosa potrebbe fare di più il sindacato per migliorare la propria comunicazione?"*.

L'obiettivo era raccogliere suggerimenti concreti su come rendere la comunicazione più efficace, accessibile e vicina alle esigenze dei lavoratori. In un contesto di trasformazione digitale e di cambiamento nelle modalità di informazione, è fondamentale che il sindacato adotti strategie innovative per coinvolgere attivamente i propri iscritti e rafforzare il legame con loro.

L'analisi delle risposte alla domanda evidenzia una divisione generazionale nelle preferenze, con i lavoratori più giovani che chiedono

maggiormente strumenti digitali e interattivi, mentre quelli più maturi prediligono una maggiore presenza fisica nei luoghi di lavoro.

La soluzione più apprezzata dal totale del campione (52,8%) è il **rafforzamento della presenza nei luoghi di lavoro con materiali cartacei e incontri**, dimostrando che la comunicazione diretta e tradizionale è ancora vista come un canale efficace, sebbene meno richiesto dai giovani (-7,1% tra gli Under 36 rispetto agli Over 35).

Il 44,5% dei rispondenti suggerisce lo **sviluppo di un'app dedicata alla comunicazione e ai servizi**, segnalando l'interesse per strumenti digitali che permettano un accesso più immediato e pratico alle informazioni e ai servizi del sindacato.

Il 43,0% del campione chiede **una maggiore interazione e ascolto da parte del sindacato** (tramite sondaggi, chat dedicate, canali di dialogo diretti), una necessità particolarmente sentita dagli **Under 36 (+21,5%)**, che evidentemente desiderano una rappresentanza più dinamica e partecipativa.

Il 32,1% dei lavoratori suggerisce la creazione di **piattaforme online per l'accesso ai servizi del sindacato**, segnale che la digitalizzazione è vista come un mezzo per migliorare l'efficienza e la fruibilità delle risorse sindacali.

Il 29,6% chiede **newsletter ricorrenti con aggiornamenti e informazioni**, un metodo utile per mantenere un dialogo costante con gli iscritti e rendere più visibili le attività e i risultati ottenuti.

Investire di più sui social media è una richiesta meno frequente nel totale del campione (15,9%), ma con un incremento significativo tra i

giovani (+37,5% rispetto agli Over 35), evidenziando che gli Under 36 vedono i social come un canale essenziale per il coinvolgimento e la diffusione delle informazioni.

Per migliorare la comunicazione in modo efficace e inclusivo, il sindacato dovrà quindi **bilanciare** strategie tradizionali con strumenti innovativi, garantendo sia **un contatto diretto con i lavoratori**, sia **una trasformazione digitale che renda la comunicazione più accessibile, immediata e interattiva**.

Infine, una domanda specifica ha esplorato la preferenza dei lavoratori per i diversi canali di comunicazione digitale, analizzando la loro predisposizione all'utilizzo di strumenti online per interagire con il sindacato. L'analisi mostra un primo risultato significativo: solo il **3,4%** dei lavoratori dichiara di **non voler ricevere aggiornamenti** dal sindacato.

Questa percentuale estremamente bassa suggerisce che **la stragrande maggioranza degli iscritti è interessata a restare informata** sulle attività e sulle iniziative del sindacato. Ciò evidenzia un'ampia disponibilità a ricevere comunicazioni, confermando l'importanza di strumenti di aggiornamento efficaci e mirati.

L'analisi delle preferenze sui canali di comunicazione evidenzia differenze significative tra le generazioni e conferma la necessità di adottare un **approccio multicanale** per raggiungere efficacemente tutti gli iscritti.

Canali più richiesti: WhatsApp, mail e app dedicate

- Il **57,3%** del campione indica **WhatsApp** come il canale preferito per ricevere aggiornamenti, con un incremento moderato tra gli **Under 36 (+8,0%)** rispetto agli Over 35. Questo dato riflette la crescente preferenza per strumenti di comunicazione diretti, rapidi e facilmente accessibili.
- La **mail (newsletter)** è richiesta dal **48,6%** degli intervistati, confermando che le comunicazioni via e-mail restano un mezzo efficace per fornire aggiornamenti strutturati e dettagliati.
- Le **app dedicate** rappresentano un altro strumento molto apprezzato, scelto dal **47,3%** del campione. Questo suggerisce che una piattaforma sindacale digitale, dotata di notifiche personalizzate e accesso ai servizi, potrebbe essere un valore aggiunto per migliorare l'engagement degli iscritti.
- I **social network** sono **nettamente più richiesti dagli Under 36**, con un incremento del **+67,1%** rispetto agli Over 35. In media li richiedono il **12,5%**. Questo dato conferma che le nuove generazioni vedono nelle piattaforme social uno strumento chiave per informarsi e interagire con il sindacato.
- Il **sito web** mantiene una quota costante tra le generazioni (**12,5% del totale**, con una lieve differenza di **-12,3% tra U36 e O35**), dimostrando che, sebbene sia ancora un punto di riferimento informativo, non rappresenta il canale principale per ricevere aggiornamenti in tempo reale.

Per rendere la comunicazione più efficace, il sindacato dovrebbe **potenziare la presenza digitale** con strategie mirate per ciascun canale, puntando su strumenti di messaggistica diretta per la maggioranza degli

iscritti e su contenuti dinamici sui social per attrarre le nuove generazioni.

7. Le priorità per l'azione sindacale e la centralità della previdenza complementare

7.1. Il punto di vista degli associati sull'agenda sindacale

L'analisi delle priorità indicate dagli iscritti alla FIT-CISL evidenzia una chiara centralità delle tematiche legate a **salario, sicurezza e organizzazione del lavoro**, con alcune differenze significative in base all'età, al genere e alla tipologia di impiego.

La questione più sentita è il **miglioramento delle condizioni salariali**, indicata dall'**80,4%** degli intervistati. Questo dato riflette l'urgenza di adeguamenti retributivi in un contesto di crescente pressione economica.

Salute e sicurezza sul lavoro è un'altra priorità fondamentale per il **56,3%** del campione, a dimostrazione di quanto la tutela dei lavoratori sia un tema ancora molto sensibile.

L'orario di lavoro e i turni (54,3%) e **l'equilibrio tra lavoro e vita privata (54,9%)** si attestano su livelli molto simili, sottolineando l'esigenza di una gestione del tempo più sostenibile per i lavoratori.

La **contrattazione integrativa di II livello (welfare)** è indicata dal **39,1%**, segno che il miglioramento dei benefit aziendali è un obiettivo rilevante, ma secondario rispetto ai temi salariali e organizzativi.

Il **contrasto alle aggressioni da parte dell'utenza** è una priorità per il **26,5%** del campione, segnalando un problema sentito in particolari settori a contatto con il pubblico.

Le altre tematiche, come le **politiche previdenziali (13,5%)**, la **precarizzazione del lavoro (12,9%)**, le **opportunità formative (11,9%)** e la **parità di genere (5,5%)**, ricevono minori preferenze, suggerendo che i lavoratori danno priorità a questioni più immediate e concrete.

- **Giovani (Under 36):** rispetto agli Over 35, attribuiscono maggiore importanza a **orario di lavoro e turni (+28,5%)** e **opportunità formative (+28,0%)**, mentre considerano meno rilevante il tema della **precarizzazione (-47,9%)** e delle **politiche previdenziali (-47,7%)**. Questo suggerisce un focus maggiore su flessibilità e crescita professionale piuttosto che su aspetti di lungo termine.
- **Donne:** emergono come principali sostenitrici della **parità di genere (+226,6% rispetto agli uomini)**, dimostrando che questo tema, pur avendo un peso ridotto nel campione generale, è molto sentito tra le lavoratrici.
- **Turnisti:** rispetto ai non turnisti, danno molta più importanza a **orario di lavoro e turni (+141,2%)** e all'**equilibrio tra lavoro e vita privata (+27,7%)**, evidenziando l'impatto della gestione dei turni sulla loro qualità di vita.

Questi dati parlano chiaro: i **lavoratori chiedono risposte concrete e immediate**. Il salario resta la battaglia principale, ma non è l'unica. La sicurezza sul lavoro, la gestione di orari e turni e il bilanciamento tra vita privata e professionale non sono più considerati aspetti secondari, ma **diritti da garantire e migliorare**.

I giovani vogliono opportunità, non solo tutele, segnalando il bisogno di una formazione più incisiva e di una maggiore flessibilità lavorativa. Le donne spingono con forza per la **parità di genere**, segno che il divario

esiste ancora ed è una questione aperta. I turnisti lanciano un messaggio chiaro: **la qualità della vita non può essere sacrificata in nome della produttività**. L'azione sindacale non può più limitarsi a rivendicare, deve **adattarsi, innovarsi e rispondere con soluzioni efficaci e tangibili**.

7.2. La previdenza complementare: visioni, opportunità e limiti

Il tema della **previdenza complementare** è centrale in un contesto di crescente incertezza sul futuro pensionistico. Con l'evoluzione del mercato del lavoro e le riforme previdenziali in corso, comprendere le opinioni dei lavoratori su questo strumento è fondamentale per valutare **quanto sia percepito come un'opportunità e quali ostacoli ne limitino l'adesione**. Attraverso la survey, abbiamo esplorato il livello di consapevolezza, l'interesse e le eventuali criticità legate alla previdenza integrativa, con l'obiettivo di individuare le leve per una maggiore diffusione e accessibilità.

L'adesione alla **previdenza complementare** tra i lavoratori intervistati è significativamente alta, con il **76,2%** del campione che ha dichiarato di avere una qualche forma di previdenza integrativa, sia contrattuale che privata. Questo dato riflette una maggiore consapevolezza rispetto all'importanza di integrare la pensione pubblica per garantire una maggiore sicurezza economica futura.

Tuttavia, analizzando più nello specifico l'adesione ai **fondi pensione contrattuali di categoria** (escludendo quindi le forme private come banche e assicurazioni), il dato si attesta al **66,8%**, mentre il **33,2%** dei lavoratori non ha aderito a questi strumenti. Questo significa che **una parte degli aderenti alla previdenza complementare ha optato per soluzioni individuali o alternative rispetto ai fondi di categoria**, il che potrebbe indicare una preferenza per offerte più personalizzate, una scarsa conoscenza delle opportunità previste dal proprio contratto o la percezione che i fondi di categoria non siano sempre la soluzione più vantaggiosa.

Il confronto con il dato nazionale è particolarmente rilevante: a livello italiano, solo il **36,9%** della forza lavoro aderisce alla previdenza complementare, un valore nettamente inferiore rispetto alla nostra survey. Questo suggerisce che il campione analizzato è caratterizzato da una maggiore informazione o da una particolare struttura contrattuale che favorisce l'adesione ai fondi pensionistici integrativi.

Nonostante l'alto tasso di partecipazione, resta una **quota del 23,8% di lavoratori che non ha alcuna forma di previdenza complementare**, segnale che vi sono ancora **ostacoli da superare in termini di informazione, accessibilità e percezione dell'effettiva utilità di questi strumenti**. La sfida per il sindacato e gli attori del settore sarà quindi quella di **colmare il divario tra chi ha già aderito e chi ancora ne è escluso**, fornendo maggiore supporto e strumenti per facilitare l'accesso a queste opportunità.

L'analisi dei dati relativi ad una domanda di approfondimento sulla **previdenza complementare** conferma una diffusa consapevolezza tra i lavoratori sull'importanza di integrare la pensione pubblica, ma evidenzia anche **spazi di miglioramento in termini di informazione e formazione**. Il **73,6%** degli intervistati dichiara di **conoscere le opportunità offerte dalla previdenza integrativa nel proprio settore**, un dato positivo che dimostra una buona diffusione delle informazioni. Tuttavia, resta un **26,4%** che non è a conoscenza di queste opportunità, segnale che esiste ancora una parte di lavoratori potenzialmente interessati ma che non dispone di sufficienti informazioni per valutare correttamente questa scelta.

L'87,5% dei rispondenti ritiene **fondamentale integrare la pensione pubblica con una forma di previdenza complementare**, un dato che conferma una chiara consapevolezza sul tema. Il fatto che solo il 12,5% non la consideri importante suggerisce che la previdenza integrativa è ormai vista, almeno nei settori oggetto dell'analisi, come **un passaggio quasi obbligato per garantire stabilità economica nel futuro**.

Il 67,7% dei lavoratori si dichiara **interessato a partecipare a incontri formativi sulla previdenza integrativa organizzati dal sindacato**, segnale di un **bisogno di approfondimento** ancora presente.

I dati mostrano che, sebbene la previdenza complementare sia riconosciuta come fondamentale dalla maggioranza dei lavoratori, **restano sacche di disinformazione che limitano l'adesione**. Per colmare questo divario, il sindacato potrebbe:

- ✓ **Migliorare la comunicazione** sui fondi pensione di categoria per intercettare chi ancora non ne conosce le opportunità.

- ✓ **Promuovere iniziative di formazione mirata**, rivolte soprattutto a quei lavoratori che mostrano interesse ma potrebbero non avere ancora tutte le informazioni necessarie per una scelta consapevole.

- ✓ **Rendere più accessibili e chiari i vantaggi concreti della previdenza integrativa**, utilizzando linguaggi più semplici e strumenti digitali per raggiungere una platea più ampia.

I dati raccolti da una specifica domanda nella survey **evidenziano chiaramente quali siano i motivi principali che spingono i lavoratori a investire nella previdenza complementare**, offrendo spunti utili per comprendere le percezioni e le leve che influenzano questa decisione:

- **La volontà di assicurarsi una pensione integrativa** è il fattore più determinante, indicato dall'**87,3%** degli intervistati. Questo conferma che la previdenza complementare è percepita come **uno strumento indispensabile per garantire un futuro pensionistico più stabile** e non più come un'opzione secondaria.
- **La scarsa fiducia nel sistema pensionistico pubblico** è la seconda ragione più citata (**53,6%**). Questo dato riflette un **diffuso timore sulla sostenibilità del sistema pensionistico nazionale**, alimentato da riforme, innalzamenti dell'età pensionabile e incertezze legate al calcolo delle future pensioni. L'adesione ai fondi pensione appare quindi **come una misura di autodifesa** rispetto a un sistema percepito come poco sicuro.
- **I vantaggi fiscali** sono un altro incentivo rilevante, indicato dal **45,0%** dei lavoratori. Questo suggerisce che le agevolazioni fiscali offerte dai fondi pensione rappresentano **un elemento strategico per incentivarne l'adesione**, anche per chi potrebbe essere più indeciso sulla convenienza dello strumento.
- **Il ruolo del sindacato e dei consigli ricevuti** pesa meno nella decisione di aderire, con solo il **14,2%** che afferma di essersi iscritto su consiglio del sindacato o di conoscenti. Questo dato indica che **la scelta è fortemente individuale e basata su valutazioni economiche e previdenziali personali**, piuttosto che su un'influenza esterna.

Uno degli aspetti più rilevanti emersi dalla ricerca riguarda le motivazioni che portano alcuni lavoratori a **non aderire a forme di previdenza integrativa**. Comprendere le ragioni di questa scelta è essenziale per individuare possibili ostacoli e le leve su cui agire per incentivare una maggiore adesione.

La mancanza di informazioni è la prima barriera, indicata dal **37,2%** dei lavoratori. Il dato diventa ancora più rilevante tra gli **Under 36 (+67,6% rispetto agli Over 35)**, segno che le nuove generazioni hanno meno conoscenza delle opportunità offerte dai fondi pensione o non ricevono una comunicazione chiara su di essi. Questo evidenzia la necessità di strategie informative più efficaci, mirate soprattutto ai giovani lavoratori.

Le difficoltà economiche rappresentano il secondo principale ostacolo (**31,2%**). Questo suggerisce che, per una parte dei lavoratori, la possibilità di destinare risorse a un fondo pensione è limitata dalla priorità di far fronte a spese più immediate. Effettivamente, l'analisi del reddito medio degli intervistati dimostra come chi non aderisce a forme integrative di previdenza dichiara uno stipendio netto mensile inferiore ai colleghi del -7%.

La sfiducia nei fondi pensione è un fattore significativo per il **29,6%** degli intervistati. Questo dato segnala che, oltre alla questione informativa, esiste un problema di percezione dello strumento, che potrebbe essere visto come poco sicuro o non vantaggioso.

Il 18,3% dei lavoratori preferisce altre forme di risparmio, segno che una parte degli intervistati sceglie di destinare i propri risparmi a strumenti considerati più flessibili o redditizi rispetto ai fondi pensione.

La poca flessibilità dello strumento è indicata dal **13,3%**, evidenziando che alcuni lavoratori percepiscono i fondi pensione come troppo rigidi nelle modalità di gestione e accesso alle somme accantonate.

Per aumentare le adesioni, è essenziale **migliorare la comunicazione**, chiarire i vantaggi della previdenza complementare e rendere più accessibili le informazioni, magari attraverso canali digitali più in linea con le abitudini dei lavoratori più giovani.

8. Conclusioni e prospettive: dal questionario all'azione