

L'INDAGINE. Il laboratorio Cmr diretto dal sociologo Marini analizza una rivoluzione nel modo di sentire l'occupazione, ma i dibattiti pubblici restano ideologici e l'ignorano

# Il metalmeccanico sceglie la meritocrazia

La larga maggioranza dei lavoratori s'identifica con l'impresa che sente "sua", tende a dividerne gli obiettivi e vuole contribuire anche alle decisioni

**Il 75,6% è disposto alla flessibilità negli orari e nei turni, il 77,8% vuole contribuire a fare innovazione**

Piero Erle

Non solo accettano che gli stipendi possano essere diversi in base ai meriti del lavoratore. Non solo non fanno più barricate in difesa del posto di lavoro fisso per legge. Non solo sono disposti anche alla flessibilità sia degli orari che delle retribuzioni. Ora, almeno in parte, sono disponibili perfino a dare loro idee all'imprenditore e a partecipare al finanziamento di progetti innovativi, ed essere poi ricompensati in base ai risultati. Insomma, «post-ideologici e caratterizzati da una forte soggettività: si presentano così i lavoratori del Nordest», sintetizza il sociologo Daniele Marini nella nuova indagine curata dal laboratorio Cmr-Community media research, di cui è direttore scientifico, per conto di Federmeccanica. L'obiettivo dell'indagine erano «le culture del lavoro e gli orientamenti dei lavoratori. Sono emersi esiti che segnalano le trasformazioni intervenute anche nei valori del lavoro, diversamente da quanto emerge dai dibattiti pubblici».

**ADDIO ALLE POSIZIONI IDEOLOGICHE.** «In fondo - sottolinea Marini - si è esaurita, e non da oggi, quella fase storica in cui il lavoro aveva assunto una connotazione quasi ideologica, come rilevava già

negli anni '80 Aris Accornero, e la classe operaia costituiva il punto nevralgico. La dimensione della flessibilità e dell'investimento nell'impresa, la partecipazione e il coinvolgimento nei luoghi dove si opera, così come il clima relazionale, costituiscono aspetti fondamentali per le persone. Ciò non significa - parafrasando il titolo del film di Petri - che la classe operaia viva in un paradiso. In questi decenni, sono intervenute metamorfosi non solo nelle organizzazioni del lavoro, come opportunamente sottolineava il ministro Poletti qualche settimana fa, ma anche negli orientamenti dei lavoratori. Tuttavia, faticiamo a vederle e analizzarle. Perché abbiamo focalizzato l'attenzione e il dibattito pubblico esclusivamente attorno alle regole e ai meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro: il pacchetto Treu, la riforma del compianto Biagi, il Jobs Act del governo Renzi». E il dibattito pubblico rischia di rimanere sotto «una coltre spesso ideologica» nella quale «i "diritti" rimangono quasi cristallizzati e non vengono declinati con i mutamenti organizzativi e culturali intervenuti negli anni». Nelle discussioni prevalgono gli stereotipi. Nella realtà invece «dalla mitica "classe operaia" transitiamo a collaboratori caratterizzati da una forte soggettività che non si riconoscono più in una "classe" omogenea. Il cui livello di identificazione con il proprio lavoro e l'azienda in cui sono inseriti è ben più elevato di quanto non si potesse ritenere».



**LE SORPRESE.** La ricerca svolta per Federmeccanica rive-

la, sottolinea Marini, che tra i lavoratori «il 72,1% si sente come "a casa" all'interno dell'impresa, il 75,6% è disponibile a introdurre flessibilità negli orari e nei turni, il 77,8% vuole contribuire a realizzare innovazioni per risolvere problemi che si presentano sul lavoro. Il 58,3% vorrebbe un salario in parte proporzionale ai risultati d'impresa, il 47,2% persino sarebbe disponibile a finanziare di tasca propria le innovazioni, avendone poi un ritorno economico». Adesso il merito è diventato «il criterio prevalente di giustizia sociale sul lavoro: il 62,1% ritiene che debbano essere pagati di più quelli con una maggiore preparazione». Uno su tre (32%) chiede un'adeguata formazione di base per tutti «ma poi ognuno se la deve giocare da sé. Largamente marginali sono quelli per cui tutti devono avere salari relativamente simili (5,6%). In definitiva - conclude Marini - la larga maggioranza fra i lavoratori s'identifica con l'impresa che sentono come propria (78,0%), dove sviluppano relazioni sociali e amicizie. Per questi motivi tendono a dividerne gli obiettivi, i destini: vorrebbero poter partecipare anche alle decisioni aziendali (62,4%). Perché un'impresa è soprattutto un valore sociale, per sé e per il territorio (91%)». Cambiano le imprese e il modo di produrre, le professioni e le mansioni. Ma ora nella gente «sono mutati anche gli orientamenti e le culture nei confronti del lavoro. Però non abbiamo ancora una narrazione di queste metamorfosi». •



## I lavoratori si sentono a casa nella loro impresa

**Nel Suo lavoro, Lei sarebbe disponibile a: (molto e moltissimo d'accordo)**

Una maggiore flessibilità negli orari e turni di lavoro, pur di mantenere la Sua occupazione?		75,6%
A fare anche lavori diversi da quelli che fa nell'impresa, pur di mantenere la Sua occupazione?		73,5%
Una maggiore flessibilità contrattuale negli orari e turni di lavoro, per incrementare la Sua retribuzione?		72,4%
Ricevere una retribuzione in parte flessibile e proporzionale ai risultati dell'impresa?		58,3%

**Se il titolare glielo proponesse, sarebbe disposto a: (molto e moltissimo d'accordo)**

Partecipare attivamente nel suggerire e realizzare innovazioni che nascono da idee e problemi emersi durante il lavoro?	77,8%
Partecipare al finanziamento di progetti innovativi dell'impresa in cui lavora, partecipando poi proporzionalmente ai risultati?	47,2%

IP&G/N

Fonte: Community Media Research - Federmeccanica, 2015 (n. casi: 1.123)

## La ricerca

Il campione ammonta a 1123 casi e rappresenta lavoratori dipendenti con oltre 18 anni, ripartiti per macroregione, settore produttivo, genere, età, titolo di studio. Eventuali distorsioni sono bilanciate in fase di elaborazione post-rilevazione attraverso procedure di ponderazione. Interviste realizzate col sistema Cati e Cawi dal 20 luglio al 3 agosto dalla società di rilevazione Questlab srl di Mestre. Indagine progettata e realizzata da Daniele Marini e Cmr per Federmeccanica.



Il sociologo Daniele Marini