



**FILLEA CGIL**

FEDERAZIONE ITALIANA  
LAVORATORI EDILI  
EDILI INDUSTRIE AFFINI  
ED ESTRANEI



# **Una survey sulle condizioni socio-lavorative degli edili in Italia**

*Condizioni di lavoro, salute e sicurezza*

novembre 2009

A cura di:  
Emanuele Galossi  
Mariangela Piersanti

## INDICE

PREMESSA .....	3
NOTA METODOLOGICA.....	6
CAPITOLO 1 - I SALARI .....	8
CAPITOLO 2 - SALUTE E SICUREZZA .....	15
CAPITOLO 3 - ALCUNE CARATTERISTICHE SUGLI ORARI DI LAVORO NELL'EDILIZIA .....	42
CAPITOLO 4 – VALUTAZIONI, ASPETTATIVE E PREOCCUPAZIONI DEI LAVORATORI EDILI..	50
CAPITOLO 5 - L'ISCRIZIONE AL SINDACATO E DOMANDE DI TUTELA .....	62

## PREMESSA

Il presente rapporto di ricerca si propone di delineare un quadro sulle condizioni di lavoro nel comparto edile. In tal senso l'obiettivo fissato è quello di realizzare uno strumento utile alla categoria per avere una fotografia del settore che possa essere in grado di fornire indicazioni utili sull'attuale applicazione del contratto nazionale e su eventuali ulteriori considerazioni da riportare nella nuova piattaforma contrattuale.

Complessivamente il comparto vive di numerosi fattori di criticità, soprattutto a causa della particolare “destrutturazione” del mercato del lavoro. Tra i fattori che maggiormente incidono vanno segnalati il carattere stagionale, l'occasionalità del lavoro, l'eccessiva frammentazione del mondo delle imprese, la diffusione incontrollata del sistema di appalti e subappalti e, soprattutto, l'ampio ricorso al lavoro nero, ovvero alla manodopera irregolare.

### *Lo scenario*

Come detto, il settore edile si caratterizza per una estrema polverizzazione del sistema imprenditoriale, in tale ottica è interessante notare come il rapporto annuale Istat 2007<sup>1</sup> ha misurato la crescita dei diversi settori produttivi italiani nel periodo 2001-2006, evidenziando come i due che sono cresciuti in misura maggiore sono il settore delle costruzioni (2% in media annuo) e quello dei servizi alle imprese (1,8%). In tal senso è interessante riflettere sulla struttura produttiva italiana: le imprese con meno di 10 addetti (microimprese) sono circa 4,2 milioni (pari al 94,9% del totale) e occupano quasi 8 milioni di addetti (il 46,9% del totale), le dimensioni medie, di conseguenza, sono tra le più basse in Europa: nel complesso 3,8 addetti per impresa (contro 6,6 della media UE); nel particolare 9,1 addetti nell'industria in senso stretto, 3,1 nelle costruzioni, 2,7 nel commercio e 3,4 negli altri servizi.

Per quanto riguarda il settore delle costruzioni nel 2005 oltre 554 mila imprese erano definibili “micro” su un totale di circa 584 mila (ovvero circa il 95%) e occupavano oltre un milione di addetti (circa il 65% del totale). L'interpretazione di questo tipo di struttura è facilmente spiegabile con due indicatori di *performance*: il fatturato per addetto e i costi di produzione. Considerando il primo indicatore, quello delle microimprese delle costruzioni è il più basso rispetto a tutti gli altri settori, come sono sensibilmente più bassi i costi intermedi<sup>2</sup> e il costo del lavoro.

Tra le microimprese, dunque, quelle che risultano essere più competitive sono proprio quelle delle costruzioni. In un quadro di perdita generalizzata di competitività, gli unici segnali “positivi” si

---

<sup>1</sup> È possibile scaricare l'intero rapporto su [www.istat.it](http://www.istat.it)

<sup>2</sup> Include i costi per acquisti di materie prime e di servizi, altri oneri di gestione al netto degli altri proventi non inclusi nel fatturato e delle variazioni delle scorte in magazzino, il tutto in rapporto agli addetti medi.

scorgono nel comparto delle costruzioni, ma non nel suo complesso quanto esclusivamente tra le aziende “micro” con una variazione percentuale nel periodo 2001-2005 di circa 7 punti.

Per quanto concerne la dimensione d’azienda anche i dati CNCE<sup>3</sup> evidenziano una significativa polverizzazione del sistema delle imprese che per l’89% circa è composto da aziende con meno di 9 dipendenti. Rapportando i dati al numero di lavoratori occupati per classe d’impresa possiamo osservare come la maggioranza degli iscritti alla CNCE sia impiegato in aziende con meno di 10 dipendenti (in particolare il 40% con meno 5 e il 17% nella classe tra i 6 e i 9).

In tale contesto emerge un quadro piuttosto dinamico del mercato del lavoro nell’ambito del comparto edile. Nel corso degli ultimi anni, prima del periodo di crisi iniziato nel secondo semestre del 2008, gli occupati iscritti alla CNCE sono aumentati del 75% (in particolare il numero dei lavoratori immigrati è aumentato di circa 7 volte nel periodo 1999-2007) per un totale di circa 671.000 lavoratori iscritti alla fine del 2007. Questa dinamicità del settore dovuta anche alla struttura delle imprese, però, in una fase di difficoltà come questa - in cui peraltro non sono stati attivati investimenti infrastrutturali e anticiclici - mette a rischio circa 200.000 posti di lavoro per il 2009 e ha visto una contrazione di circa 77.000 iscritti alla Cassa Edile nel corso del 2008.

Un altro dato importante da sottolineare riguarda la composizione della qualifica dei lavoratori. In questo caso i dati forniti dalla CNCE ci offrono un quadro piuttosto significativo della struttura occupazionale in quanto circa la metà degli iscritti è composta da operai comuni (il 41%) o da apprendisti (8%), un quarto sono gli operai qualificati (il 25%) e un altro quarto è composto da operai specializzati (20%) e operai specializzati di IV livello (5%); il restante 1% è rappresentato da impiegati oltre il V livello.

Per quanto concerne il peso del lavoro irregolare è implicito parlare di stime, in tal senso però è piuttosto realistico fare riferimento al tasso di irregolarità definito dall’Istat tra il 2001 e il 2002, ovvero gli anni a ridosso della regolarizzazione dei lavoratori stranieri irregolarmente soggiornanti. Oggi infatti è plausibile considerare di essere tornati a quel tipo di presenza irregolare costretta per forza di cose a lavorare in nero. Fatti i debiti aggiustamenti (anche considerando che presenze importanti come quelle della comunità rumena non fanno più parte del bacino degli irregolarmente soggiornanti) il dato del tasso di irregolarità può essere compreso tra il 13% e il 14%. Utilizzando il termine più basso arriviamo a stimare – nel solo settore delle costruzioni – una presenza di almeno 253.000 lavoratori irregolari.

Ovviamente, questi fattori incidono sensibilmente sulle condizioni di lavoro. Fenomeni come la dequalificazione professionale, il mancato rispetto degli orari di lavoro, il “fuori busta”, la discontinuità lavorativa e soprattutto il rischio di subire infortuni o di contrarre malattie

---

<sup>3</sup> In questo caso i dati della CNCE riguardano le imprese ed i lavoratori iscritti nel periodo 1/10/2006 – 30/09/2007 in 51 casse edili sulle 109 complessive

professionali sono direttamente proporzionali alla mancata applicazione delle tutele definite dal contratto nazionale.

#### *Strumento per la piattaforma sindacale*

Per questo motivo la nostra indagine si propone di essere un ulteriore strumento di conoscenza per la categoria che possa aiutare a definire quali sono le maggiori criticità del settore e quali le possibili azioni contrattuali. La possibilità di “ascoltare” - attraverso una indagine *ad hoc* - i lavoratori iscritti al sindacato per conoscere le condizioni socio-lavorative nel settore edile, può essere dunque un valore aggiunto nella definizione della futura piattaforma contrattuale. In tal senso, la scelta di individuare come platea di riferimento i lavoratori iscritti al sindacato ci ha permesso di intercettare un auditorio di lavoratori consapevoli della sfera delle tutele a cui hanno diritto e in grado di restituire oltre che un quadro delle condizioni di lavoro anche una riflessione sui punti di forza e di debolezza della stessa azione sindacale.

Come vedremo, l’indagine si concentra su una serie di temi strettamente legati sia alle reali condizioni di lavoro, sia al ruolo del sindacato (intendendo per tale tanto la specifica azione nel settore, che la sua complessità di attore sociale).

## NOTA METODOLOGICA

Nel corso del secondo semestre del 2008 - in stretta collaborazione con la Fillea Nazionale e le sue strutture territoriali - l'Ires ha realizzato una survey sulle condizioni di lavoro nel comparto edile. L'indagine, che come abbiamo detto, mira a conoscere ed analizzare la situazione socio-occupazionale dei lavoratori edili, si è articolata su tutto il territorio nazionale e ha coinvolto 450 lavoratori (la maggior parte dei quali iscritti alla Cgil) che hanno compilato un questionario riguardante i seguenti argomenti:

- ✓ posizione lavorativa;
- ✓ lavoro e condizioni di lavoro;
- ✓ orari, salari e condizione sociale;
- ✓ salari e spese familiari;
- ✓ stabilità, futuro del lavoro e pensioni;
- ✓ salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ sindacato e domande di tutela;
- ✓ alcune questioni sociali e politiche.

### *Il “campione” della survey*

Prima di procedere all'analisi dei dati emersi dalla survey è opportuno definire i contorni e le caratteristiche del nostro “campione” oggetto di studio.

Si tratta, vista la struttura del settore, quasi esclusivamente di uomini (circa il 95%); il 67% circa del campione è sposato o convivente, il 27% è celibe o nubile e il 5% è separato o divorziato. Il 65% ha dei figli che nell'80% dei casi vivono ancora in famiglia.

Rispetto ai titoli di studio va detto che la maggior parte dei lavoratori intervistati ha un diploma di scuola media (55% dei casi), il 20% circa ha un titolo di scuola media superiore, il 12% ha la licenza elementare o nessun titolo di studio, il 10% ha un attestato professionale e solo l'1,6% è laureato.

Per quanto concerne la distribuzione territoriale del campione, si osserva una equa distribuzione tra le regioni meridionali ed insulari rispetto alle aree del Centro Nord (in tal senso però va segnalata una certa iper-rappresentatività della realtà meridionale considerando la maggiore presenza di lavoratori edili nei territori delle aree centro settentrionali).

La quasi totalità del campione è dipendente (circa il 97%) ed assunto nel 70% dei casi con un contratto a tempo indeterminato, nel 21% con un contratto a tempo determinato e nel 3,5% con un contratto di apprendistato. Le altre forme contrattuali sono da considerarsi residuali per quanto riguarda il nostro campione.

Rispetto al livello di qualifica dei lavoratori, emerge un quadro complessivo che ci mostra come il gruppo degli intervistati sia complessivamente più qualificato della media: infatti, il campione risulta in prevalenza composto da operai specializzati (34%); seguono con il 28% gli operai qualificati e con il 19% gli operai comuni; il restante 20% circa del campione si distribuisce tra gli operai di IV livello (11%), i lavoratori in apprendistato o con contratti di formazione lavoro (3%) e altre qualifiche (5%).

Un altro parametro utilizzato per fissare le caratteristiche del campione riguarda l'età dei lavoratori. Il campione è composto in prevalenza da lavoratori *over* 40 (circa il 60%), mentre scende al 26% la quota di coloro che hanno un'età compresa tra i 30-40 anni e al 15% circa la percentuale dei più giovani (con un'età compresa tra i 19 e i 29 anni). In tal senso, l'elevata età dei lavoratori intervistati non fa altro che confermare la composizione professionalmente più matura e qualificata del campione.

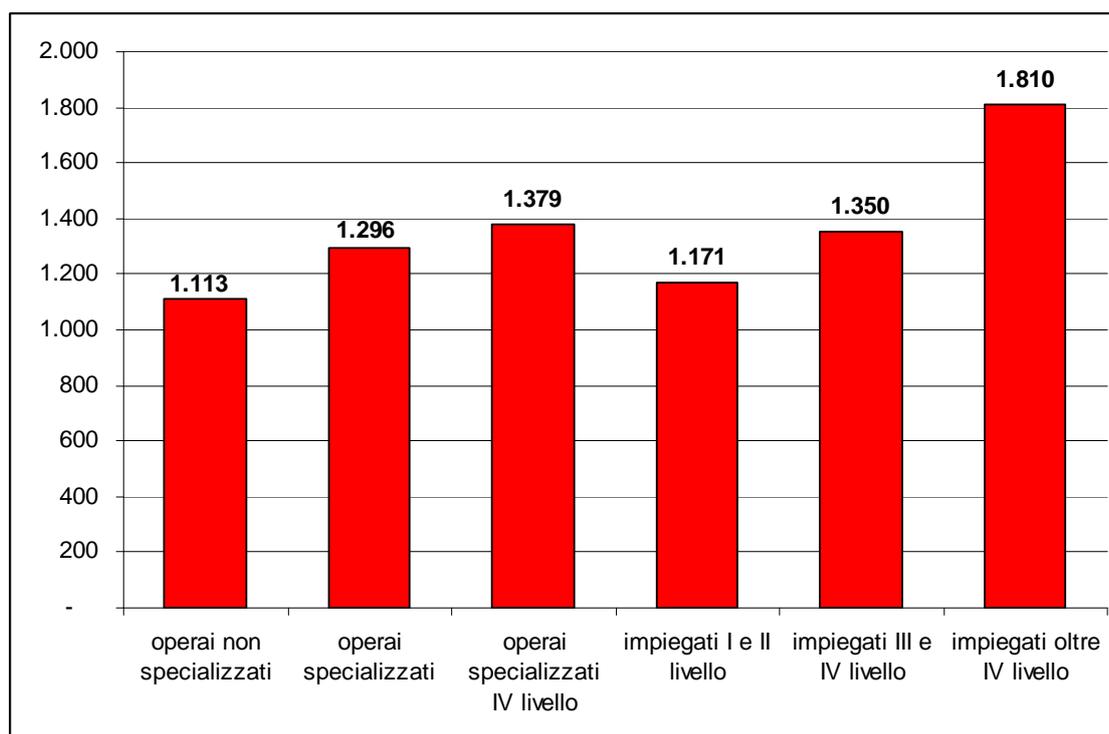
Per quanto concerne la dimensione d'azienda i dati del campione evidenziano una significativa concentrazione sugli estremi della classe. Rapportando i dati al numero di lavoratori occupati per classe d'impresa possiamo osservare come una quota rilevante di intervistati sia impiegata in aziende di piccolissime dimensioni (il 24% meno di 5 addetti) e una altrettanto significativa percentuale di lavoratori, seppur in percentuale minore rispetto alla totalità del campione, sia occupata in imprese molto grandi (12% in aziende con oltre 100 addetti).

## CAPITOLO 1 - I SALARI

Nell'impostazione dell'indagine non poteva mancare un focus particolare sulla condizione salariale dei lavoratori edili. Comunemente questo tipo di analisi - anche per la "sensibilità" del dato richiesto<sup>4</sup> - viene affrontato creando delle classi di riferimento, in questo caso però potendo contare sul dato puntuale (abbiamo chiesto a quanto ammonta il salario netto mensile) è possibile lavorare sulle medie.

Complessivamente la media del salario netto mensile tra i 450 lavoratori intervistati è pari a circa 1.230 €. La differenza tra operai non specializzati (il cui salario medio è di circa 1.113 € mensili) e specializzati anche di IV livello è di circa 260 € (che salgono a 320 € se consideriamo gli operai comuni di I livello il cui salario mensile è di 1.053 €), mentre tra gli impiegati di I e II livello (il cui salario medio netto è pari a 1.171 €) e gli impiegati di V livello o più la differenza è circa 640 €. In tal senso è importante sottolineare che sono 21 in media le giornate lavorate nel corso di un mese, e che tale media è piuttosto uniforme per tutte le qualifiche.

**Fig. 1 – Salario medio netto mensile per qualifica (V.A.)**



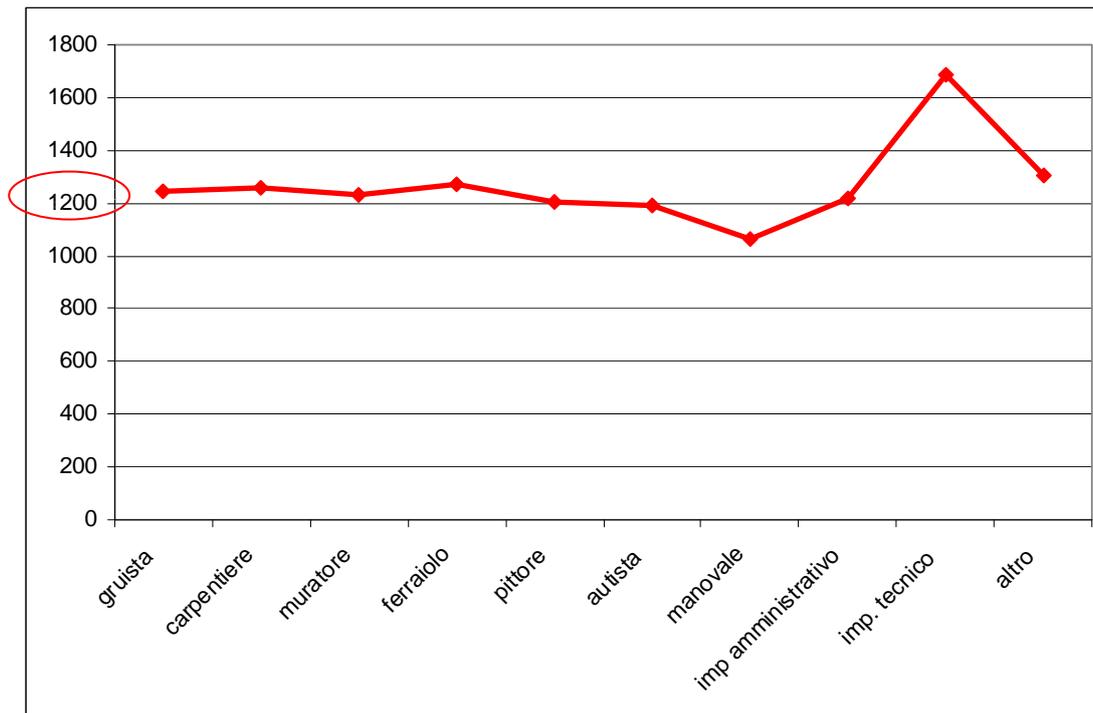
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Anche graficamente appare evidente come le differenze salariali tra gli operai siano sensibilmente più contenute rispetto a quelle presenti nell'apparato tecnico amministrativo.

<sup>4</sup> Proprio perché la domanda richiedeva una risposta precisa su un dato "sensibile" come la cifra esatta del salario mensile era lecito aspettarsi una certa reticenza da parte degli intervistati. Invece il dato di coloro che non hanno risposto è un fisiologico 6,5%

In particolare è interessante verificare quali siano le variazioni dei salari in base alle variabili che abbiamo voluto analizzare. Per quanto concerne le diverse professionalità, ad esempio, appare piuttosto evidente dalla fig. 2, come le uniche due professioni che si discostano significativamente dalla media siano i manovali (il cui salario medio è pari a 1.061 €) e gli impiegati tecnici (il cui salario medio è 1.688 €).

**Fig. 2 - Salario medio netto mensile per mansione (V.A.)**



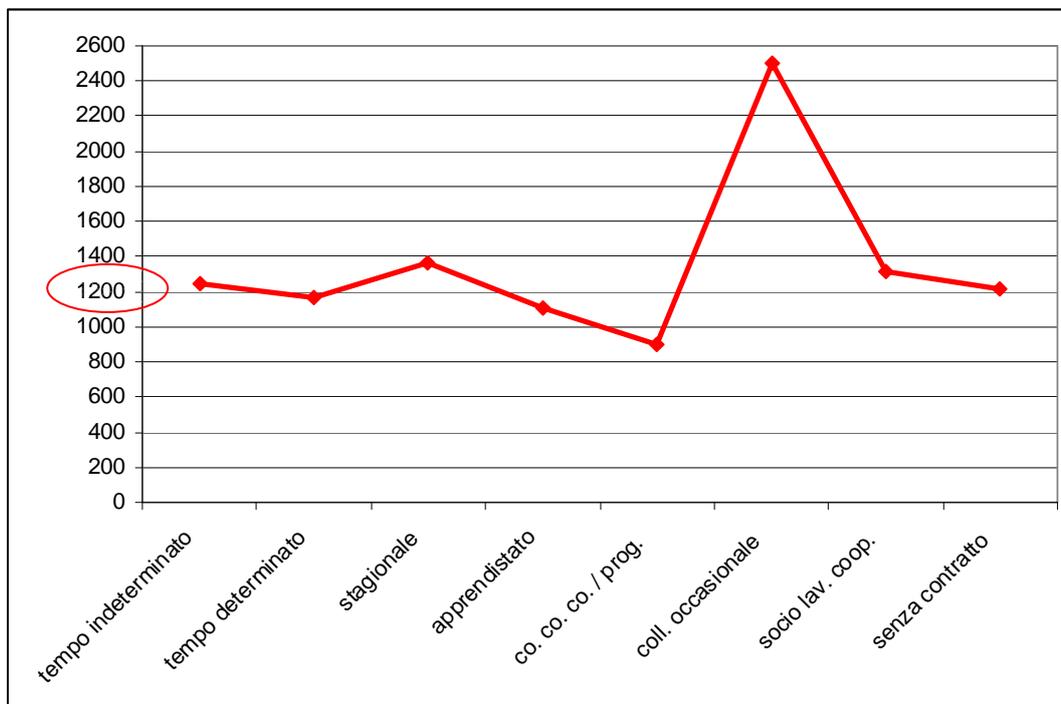
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Molto più articolato appare l'andamento del salario se considerato in rapporto alla variabile legata alla forma di contratto (fig. 3). Per quanto concerne il lavoratori a tempo indeterminato il salario è perfettamente in media. Leggermente sotto la media sono i lavoratori a tempo determinato, i lavoratori in nero e gli apprendisti. Notevolmente sotto la media, invece, sono i lavoratori parasubordinati e con contratti a progetto il cui salario medio netto mensile è di 900 € (va comunque ricordato come la quota di lavoratori con queste tipologie di contratto sia marginale rispetto al totale del campione). Al disopra della media, invece, sono i lavoratori stagionali (tra cui però non ci sono lavoratori stranieri), i soci lavoratori delle cooperative e soprattutto i collaboratori occasionali che rientrano tra figure professionali legate a particolare consulenze tecniche (ingegneri, architetti, ecc...) il cui salario medio è di circa 2.500 €

Di estremo interesse è poi l'articolazione della media salariale in riferimento al titolo di studio (fig. 4). In questo caso sono i lavoratori che hanno svolto corsi professionali specifici per l'attività che

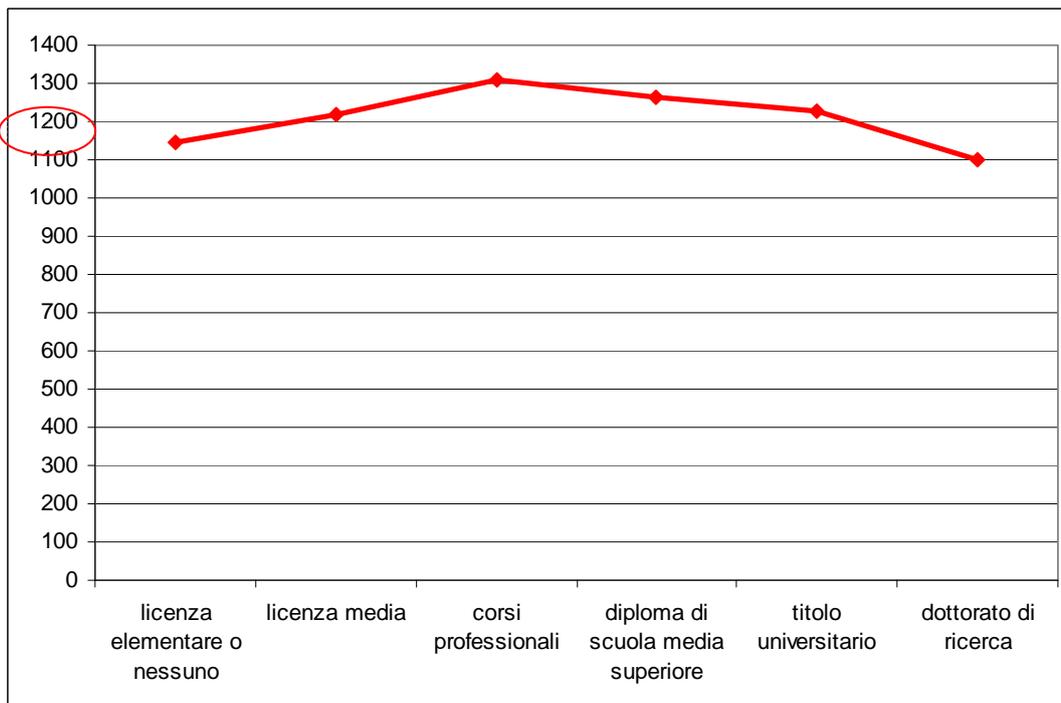
hanno i salari medi più alti (1308 €), mentre il livello salariale dei laureati e dei dottorati è pari se non più basso a quello dei lavoratori con la licenza elementare o con il diploma di scuola media.

**Fig. 3 - Salario medio netto mensile per rapporto di lavoro (V.A.)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Fig. 4 - Salario medio netto mensile per titoli di studio (V.A.)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Un ulteriore aspetto indagato nell'indagine riguarda il cosiddetto "fuori busta". Una delle tante irregolarità riscontrate nel settore, infatti, è proprio quella di eludere il fisco e contributi corrispondendo al lavoratore una quota dello stipendio in nero. Complessivamente emerge che questo fenomeno riguarda circa il 15% dei lavoratori intervistati. La media del salario "fuori busta" è di oltre 380 € mensili. Nello specifico, in valore assoluto, è soprattutto tra i lavoratori non specializzati che si ricorre al fuori busta. Il dato percentuale, però, evidenzia come tra i lavoratori specializzati di IV livello 1 su 4 dichiara di percepire un salario al di fuori della busta paga. In media il salario percepito fuori busta è, peraltro, più alto tra gli operai specializzati e più basso tra i lavoratori di IV livello.

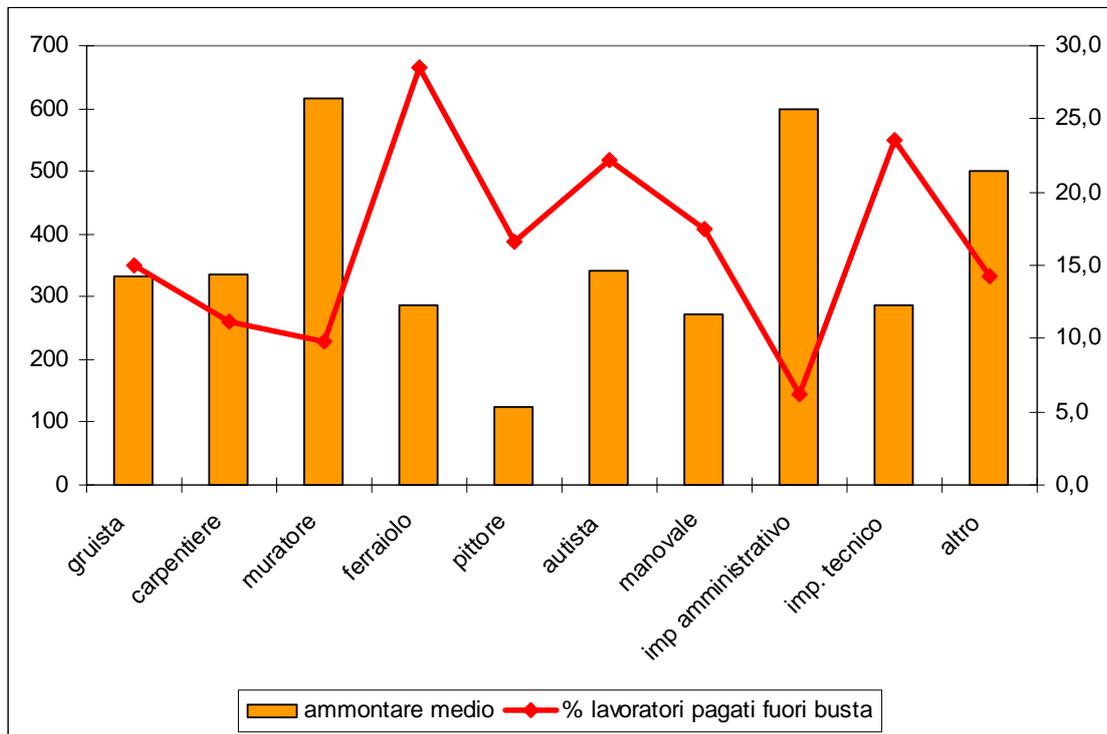
**Fig. 5 – Fuori busta: % incidenza tra i lavoratori e ammontare medio mensile per qualifica (V.A.)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Per quanto riguarda le mansioni, appare interessante segnalare come siano i ferraioli (28,6%), gli autisti (22,2%) e i manovali (17,5%) i lavoratori a cui capita più spesso di avere un'integrazione allo stipendio in nero. Peraltro, la media del salario percepito fuori busta è molto alta per i muratori e gli impiegati amministrativi (circa 600 €), mentre è molto più bassa per i pittori (125 €), per gli stessi manovali (271 €) e ferraioli (288 €).

**Fig. 6 – Fuori busta: % incidenza tra i lavoratori e ammontare medio mensile per mansioni (V.A.)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

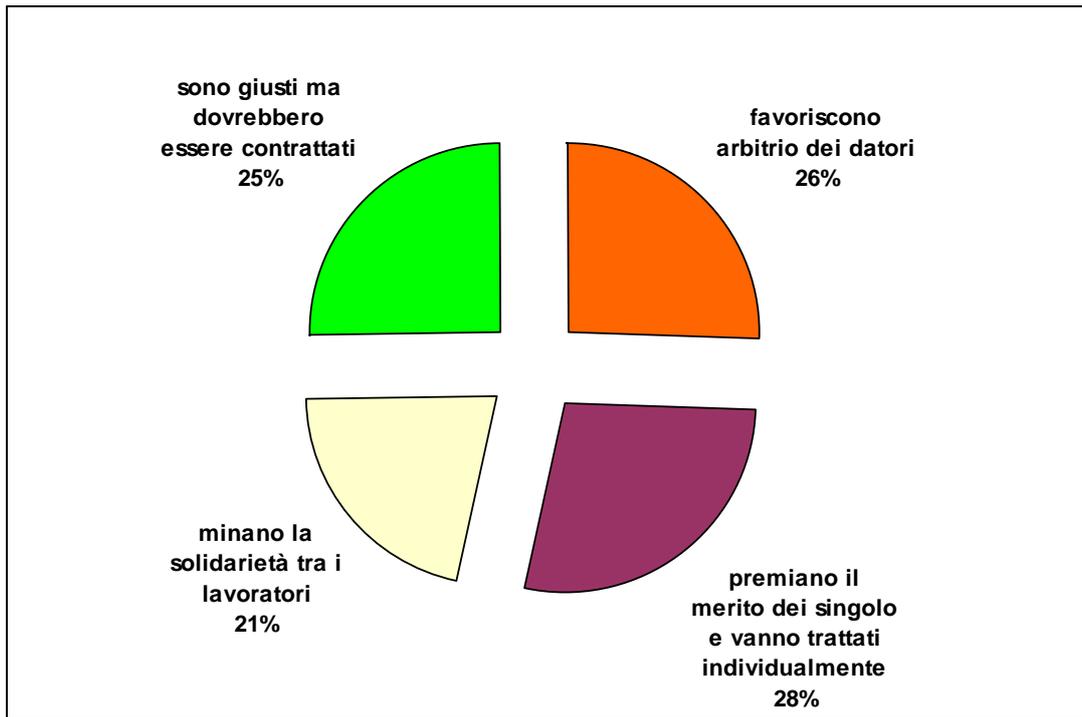
Più in generale, invece, rispetto al salario aggiuntivo il 45% del campione afferma di ricevere una quota di stipendio extra da parte delle imprese. La distribuzione di questa quota avviene secondo le seguenti modalità:

- per il 13% viene discussa dall'azienda con i rappresentanti sindacali;
- per il 4% viene discussa dall'azienda direttamente con i lavoratori del reparto / ufficio / gruppo;
- per il 12% viene discussa dall'azienda con i singoli lavoratori;
- per l'8% è una cifra che l'azienda inserisce in busta paga ma non viene discussa;
- per l'8% è un cifra distribuita in nero dall'azienda;
- per il 55% non ci sono quote aggiuntive.

Per circa il 54% dei lavoratori che ottengono questa quota aggiuntiva l'importo è inferiore ai 100 euro, per il 33% la somma varia tra i 100 e i 300 euro, per il 7% l'intervallo è tra i 300 e i 500 euro, mentre per il restante 5% la quota aggiuntiva supera i 500 euro.

Ma quale è l'atteggiamento dei lavoratori rispetto a questa modalità "premiata"?

**Fig. 7 – Opinione su retribuzioni aggiuntive (%)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Come vediamo dalla figura 7 il quadro delle risposte si scompone in quattro opinioni con un peso piuttosto omogeneo. Poco meno della metà degli intervistati è comunque piuttosto critico rispetto a questo tipo di intervento (per il 26% è una modalità che favorisce l'arbitrio dei datori di lavoro e per il 21% può provocare una frattura dello spirito di solidarietà tra i lavoratori); il 25% ha un atteggiamento favorevole a patto che siano oggetto di contrattazione collettiva, mentre il 28% (la maggioranza relativa) è pienamente d'accordo e sottolinea che è un merito del singolo e che quindi va trattato in maniera individuale.

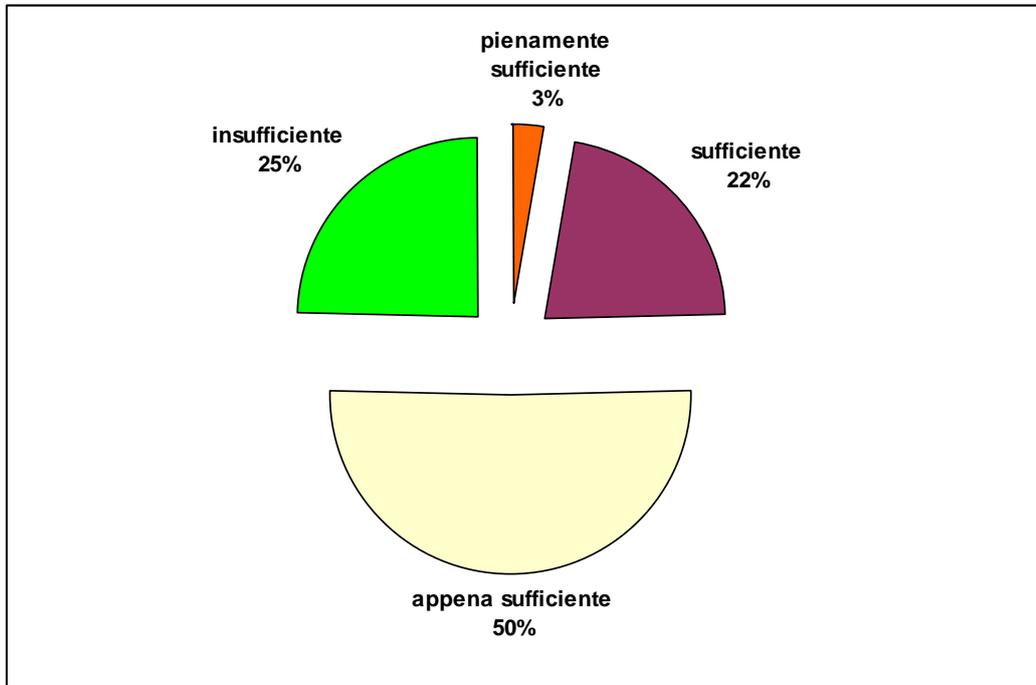
Un ulteriore dato che è stato analizzato nell'indagine riguarda, invece, la quota di salario non versata dall'impresa al lavoratore rispetto a quanto dichiarato in busta paga. In questo si tratta di una vera e propria trattenuta indebita nei confronti del lavoratore.

La percentuale dei casi rilevati è dell'8,2% e possiamo dunque affermare che si tratta di un fenomeno più marginale<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Vale la pena ricordare quanto affermato nel capitolo introduttivo rispetto alla composizione del campione. Ovvero che i lavoratori intervistati sono quasi tutti sindacalizzati e con contratti a tempo indeterminato e quindi maggiormente tutelati rispetto alla media del complesso dei lavoratori occupati nel settore oggetto di studio. Se dunque il dato per una parte così tutelata dei lavoratori sfiora il 10%, viene da interrogarsi su quale sia la situazione nel complesso del comparto.

Infine, a conclusione di questo paragrafo è interessante verificare se il salario percepito è sufficiente per rispondere alle esigenze di spesa dei lavoratori.

**Fig. 8 – Livello del salario per mantenere sé e la propria famiglia (%)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Solo il 3% dei lavoratori intervistati ritiene che il suo stipendio sia pienamente sufficiente per mantenere sé e la propria famiglia, circa la metà afferma di riuscire a mantenersi a stento, mentre un lavoratore su quattro afferma che quanto riesce a guadagnare con il suo lavoro non è sufficiente per arrivare alla fine del mese.

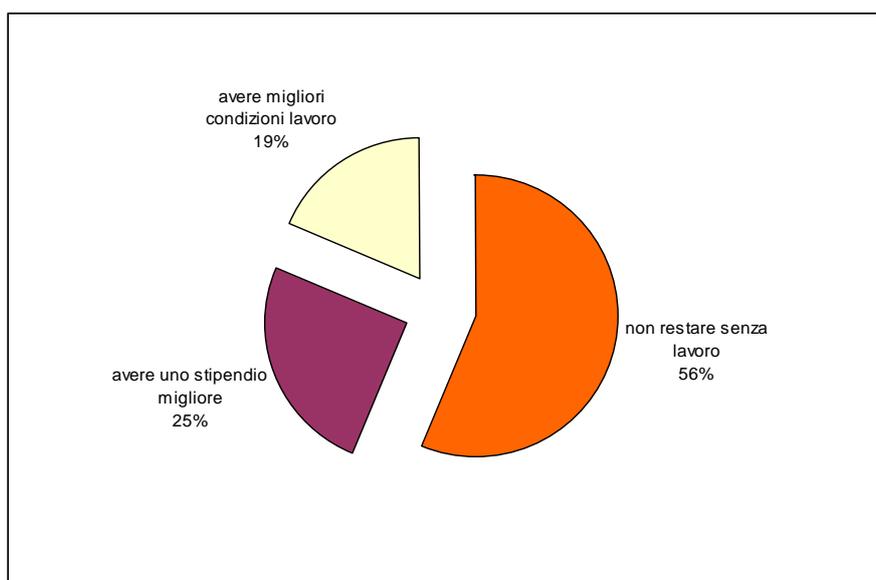
## CAPITOLO 2 - SALUTE E SICUREZZA<sup>6</sup>

### La percezione del rischio

Numerose ricerche testimoniano che la tutela della propria salute è considerata un valore secondario nel momento in cui il lavoratore ha come prima esigenza quella di soddisfare nell'immediato dei bisogni più urgenti, quali quelli economici, per riuscire a trarre dal proprio lavoro il sostentamento necessario per sé e la famiglia<sup>7</sup>.

Nel settore edile, la difficoltà nell'ottenere un impiego e la scarsa remunerazione di questo, porta il lavoratore ad abbassare la propria soglia di allarme nei confronti dei pericoli, poiché altri eventi sono percepiti come più dannosi, *in primis* quello di perdere il posto di lavoro. Possiamo affermare che lo stato di precarietà costante in cui operano i lavoratori edili si accompagna a una costante, e coercitiva, sottovalutazione dei rischi sul lavoro.

Fig. 9 – Quali priorità per il lavoratore edile



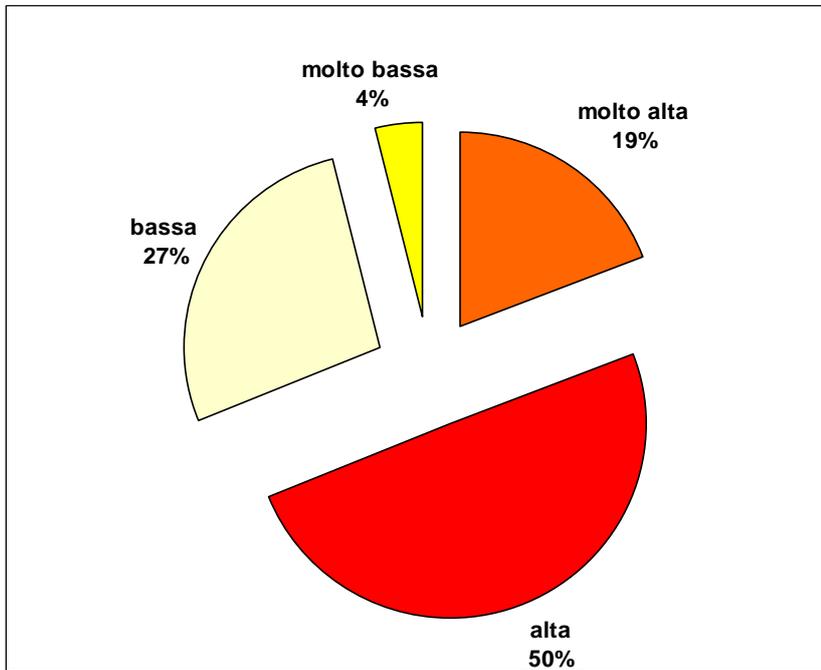
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Una prima lettura dei dati forniti dalla survey, comunque, evidenzia una forte consapevolezza dei rischi connessi alle attività lavorative del comparto. Complessivamente, infatti, circa il 70% dei lavoratori intervistati dichiara di avere una probabilità alta o molto alta di subire un infortunio sul lavoro. Nello specifico sono i gruisti, i carpentieri ed i muratori ad avere la percezione del rischio più alta, dato - come vedremo successivamente - solo parzialmente confermato dalla reale incidenza infortunistica per tipo di mansione svolta.

<sup>6</sup> Il presente capitolo è stato realizzato in collaborazione con Daniele Di Nunzio.

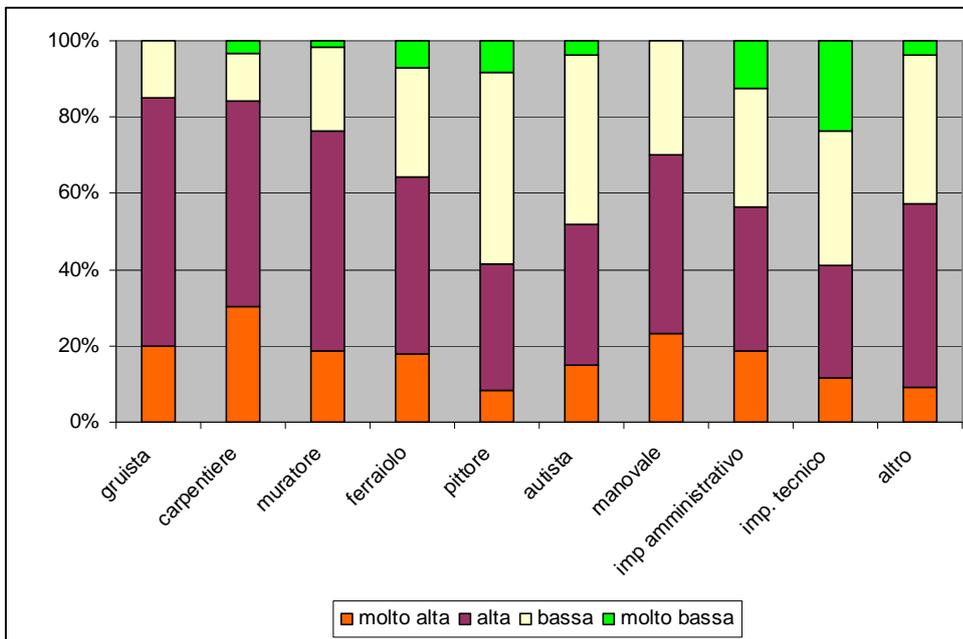
<sup>7</sup> Battaglini E. (a cura di), *Salute, sicurezza e tutele nel lavoro, Rapporto di ricerca IRES-INCA*, Giugno 2006, [www.ires.it](http://www.ires.it); IRES-INAIL, *I rischi da agenti chimici nel settore sanitario*, Rapporto di ricerca, Maggio 2008, [www.inail.it](http://www.inail.it), [www.ires.it](http://www.ires.it).

**Fig. 10 – Percezione della possibilità di subire un infortunio sul lavoro**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

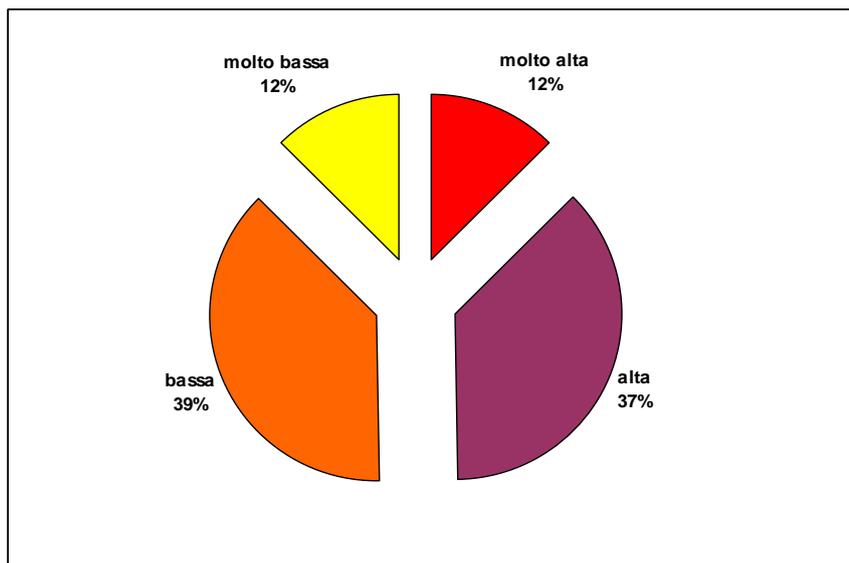
**Figura 11 - Percezione della possibilità di subire un infortunio sul lavoro per mansione**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

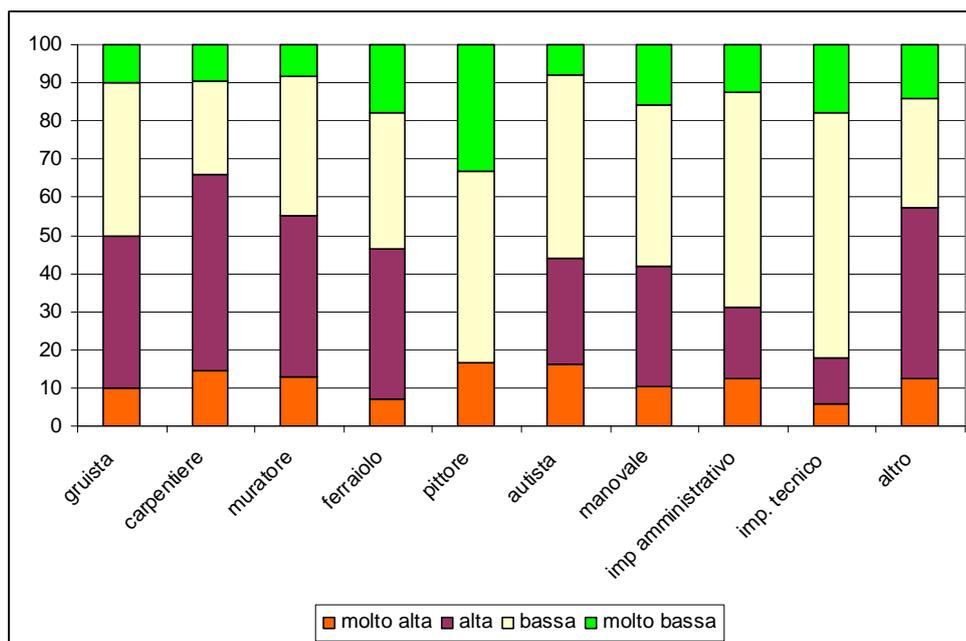
Il dato si ridimensiona leggermente se la percezione del rischio è legata alla malattia professionale piuttosto che all'infortunio.

**Fig. 12 – Percezione della possibilità di contrarre una malattia professionale**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Fig. 13 - Percezione della possibilità di contrarre una malattia professionale per mansione**



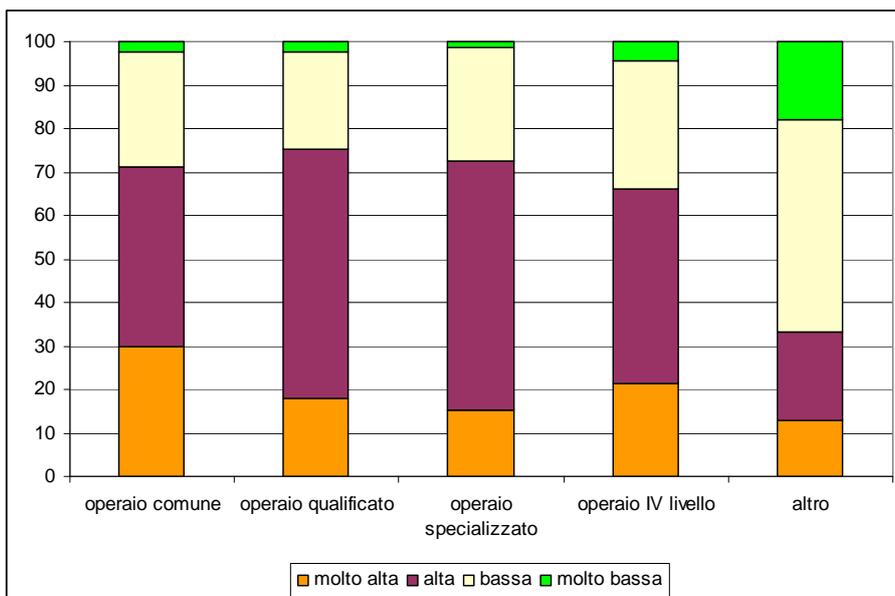
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

La figura 12, infatti, evidenzia come la maggioranza dei lavoratori intervistati (il 51%) ritenga che la possibilità di contrarre una malattia professionale sia bassa o molto bassa. In questo caso la percezione del “rischio malattia” riguarda in particolare i carpentieri, i muratori e i ferraioli. Anche in questo caso la categoria “altro” (in cui il gruppo più numeroso è rappresentato da restauratrici e restauratori) manifesta una alta percezione del rischio.

Per quanto riguarda la composizione anagrafica del campione è interessante notare come non vi siano differenze significative sulla percezione del rischio infortunistico, mentre rispetto al rischio malattia la percezione dei giovani è significativamente più bassa (circa 10 punti percentuali) di quanto non sia tra gli adulti. Inoltre, va sottolineato come la percezione sia leggermente inferiore per i lavoratori stranieri sia per quanto riguarda gli infortuni (circa 6 p.p. in meno) che le malattie (3,5 p.p. in meno).

Rispetto alle qualifiche emerge che gli operai comuni sono quelli che più degli altri hanno una percezione *molto alta* del rischio infortunistico (circa il 30%). Complessivamente, invece, sono gli operai qualificati a sentirsi maggiormente in pericolo nello svolgimento dell'attività lavorativa. I dati, comunque offrono un quadro di percezione del rischio piuttosto omogeneo anche rispetto ai lavoratori più specializzati. La differenza, invece, appare evidente per la categoria *altro* in cui sono compresi gli impiegati, i tecnici, gli amministratori e i quadri.

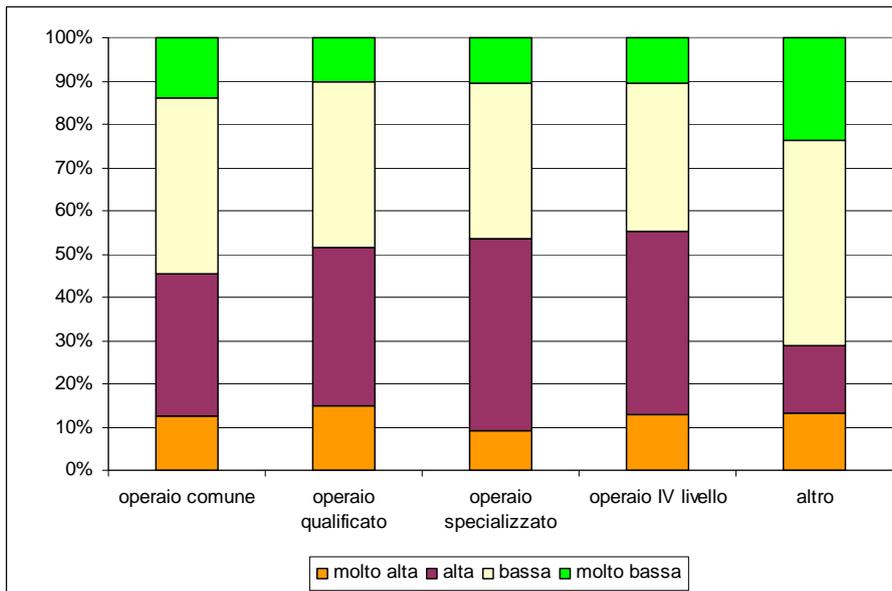
**Fig. 14 - Percezione della possibilità di subire un infortunio sul lavoro per qualifica**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Anche per quanto concerne la percezione del rischio malattia, sono evidentemente i lavoratori “in cantiere” a sentirsi maggiormente minacciati. In questo caso però appare chiaro come siano gli operai specializzati piuttosto che quelli comuni ad avere una percezione del rischio più alta. Probabilmente, a differenza di quanto accade con gli infortuni che sono essenzialmente legati alla consapevolezza di agire in condizioni di oggettivo pericolo, la percezione delle malattie professionali è legata ad un maggior grado di esperienza ed introiezione del concetto. In tal senso si spiega anche la maggiore sensibilità al rischio da parte dei lavoratori più adulti.

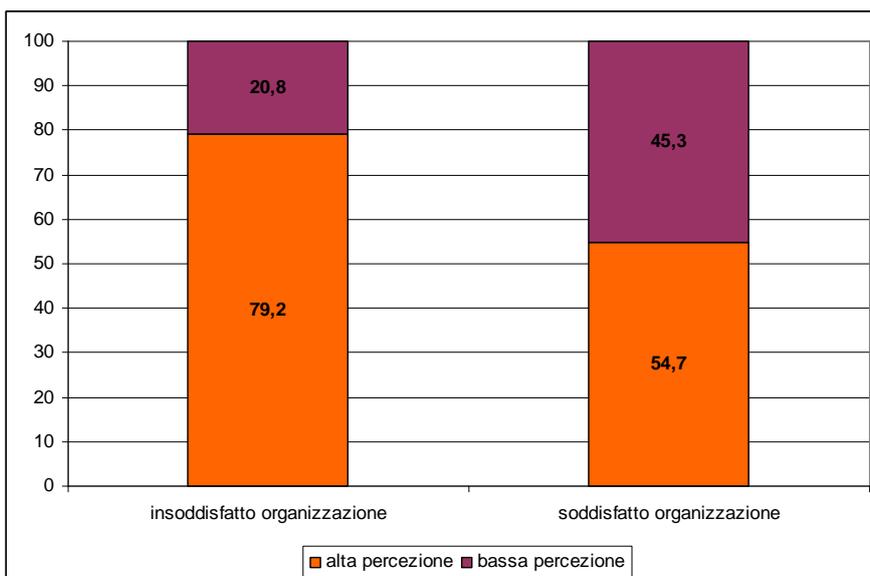
**Figura 15 - Percezione della possibilità di contrarre una malattia professionale per qualifica**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Inoltre va segnalato come il legame tra la percezione dei rischi del lavoratore e il contesto aziendale sia molto rilevante in particolare per quanto riguarda l'organizzazione del lavoro. In tal senso l'organizzazione del lavoro promossa dalle aziende edili sembra essere spesso improntata sulla fretta di finire l'opera, per rispettare i tempi di consegna e abbassare i costi, piuttosto che da un'attenta valutazione dei tempi e delle modalità di lavoro. La fretta, spinge immancabilmente il lavoratore a correre maggiori rischi e ciò risulta evidente dai risultati della survey.

**Figura 16 - Percezione della possibilità di subire un infortunio per soddisfazione organizzazione del lavoro**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

In definitiva, oltre al contesto in cui opera il lavoratore, che comunque è l'elemento centrale, un altro fattore che determina la percezione dei rischi è quello della conoscenza individuale: più si ha conoscenza della propria professione e dei rischi che si corrono, maggiore sarà il livello di attenzione. Eppure, come vedremo, la formazione è scarsa e il lavoratore edile è spesso lasciato solo nell'apprendere i rischi del mestiere. La conoscenza stessa e in particolare i codici di sicurezza e le pratiche di lavoro in sicurezza, non sono veicolati solamente dal rapporto che il lavoratore singolarmente intesse con le proprie mansioni, ma anche dalle relazioni con gli altri, dall'implementazione delle conoscenze, dagli scambi di informazioni e diffusione di buone pratiche, che avvengono nei gruppi di lavoro. Il lavoro edile si caratterizza per una forte variabilità del gruppo di lavoro e dunque rende ancora più difficile perseguire un percorso continuato di acquisizione delle conoscenze.

Nel complesso è presente, nel settore edile, un diffuso fenomeno d'individualizzazione dei rischi. Da un lato, il lavoratore è costretto ad assumere tutti i rischi del mestiere, perché l'azienda, per esigenza di rapidità o per volontà di mantenere i costi bassi non lo tutela. Dall'altro lato, egli è lasciato solo nell'acquisire ogni conoscenza e il supporto fornito dall'azienda è scarso. Il lavoratore edile deve dunque costruirsi una personalità forte, capace di valutare i rischi e resistere alle pressioni quotidiane subite nel cantiere.

Questa individualizzazione dei rischi, oltre a comportare un evidente aumento delle possibilità di subire un infortunio, contribuisce all'introduzione di un'errata cultura della salute: il lavoratore, abituandosi, giorno dopo giorno, a non considerare come prioritaria la propria salute, assimila una concezione errata dei rischi e tende a sottovalutarli.

## Un settore ad alto rischio

### *Gli infortuni sul lavoro*

Il settore delle Costruzioni si caratterizza per un'elevata rischiosità per la salute e sicurezza dei lavoratori, non solo per l'alto tasso d'incidenza degli infortuni, ma anche per l'elevata gravità che caratterizza gli stessi.

La **frequenza relativa d'infortunio**<sup>8</sup> è di 51,85 casi indennizzati ogni 1000 addetti, un tasso molto elevato non solo rispetto a quello nazionale (31,35), ma anche rispetto a quello dei settori industriali manifatturieri (38,44). Tra tutti i settori in Italia quello delle costruzioni è il quarto per frequenza relativa di infortunio, dopo l'Industria dei metalli, quella della trasformazione e quella del legno.

Come **frequenza relativa d'infortuni mortali** il settore delle costruzioni, con 0,20 morti ogni 1000 addetti, è secondo solo a quello dell'estrazione di minerali (0,22), ed entrambi hanno valori elevatissimi rispetto a qualsiasi altro settore. Un lavoratore edile o nelle cave rischia di morire più del doppio rispetto a un lavoratore dei trasporti (che è il terzo settore più rischioso per le conseguenze mortali degli infortuni), e rispetto alla media di tutti i settori dell'industria manifatturiera (0,05) il rischio di morire è il quadruplo.

Coerentemente alti valori si registrano per la **frequenza relativa di inabilità temporanea**: si registrano 51,16 casi ogni mille addetti contro una media nazionale di 29,78 e le costruzioni sono il quarto settore per frequenza relativa di inabilità temporanea.

La **frequenza relativa di inabilità permanente** è di 4,49 casi ogni mille addetti contro una media nazionale di 1,52: il tasso più elevato tra tutti i settori, ovvero nelle costruzioni si rischia di più di subire conseguenze gravissime in seguito a un incidente.

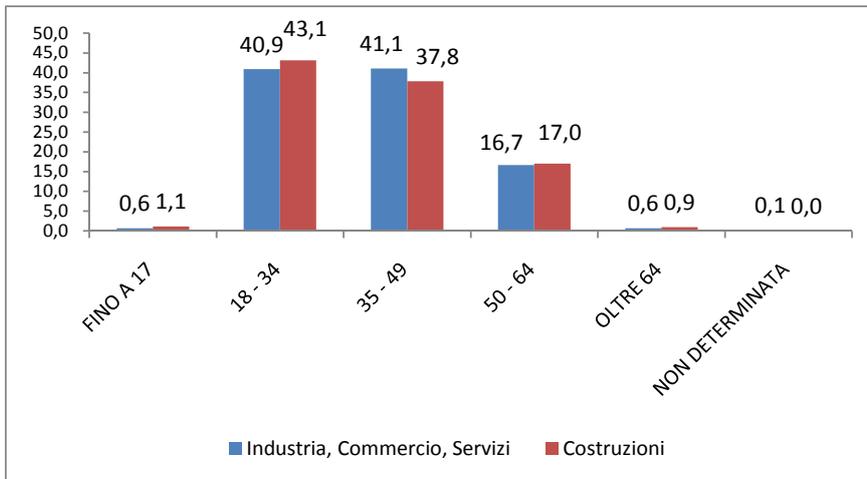
Osservando le **classi di età**, il maggior numero di infortuni si concentra tra i 18 e i 34 anni (il 43,1%) e tra i 35 e i 49 anni (37,8%). Nelle costruzioni c'è una maggiore incidenza di infortuni nella classe di età tra i 18 e i 34 anni rispetto alla media dei settori Industria, Commercio e Servizi (che è del 40,9%) (figura17).

In particolare, osserviamo che con l'aumentare dell'età aumenta la gravità dell'infortunio subito: nelle costruzioni le inabilità permanenti sono il 5,4% degli infortuni subiti dai lavoratori tra i 18 e i 34 anni, mentre raggiungono il 13,3% per i lavoratori tra i 50 e i 64 anni e arrivano al 17,4% per chi ha più di 64 anni.

---

<sup>8</sup> Frequenza relativa d'infortunio (x 1000 addetti): è il rapporto tra eventi lesivi indennizzati (integrati per tenere conto dei casi non ancora liquidati) e il numero degli esposti.

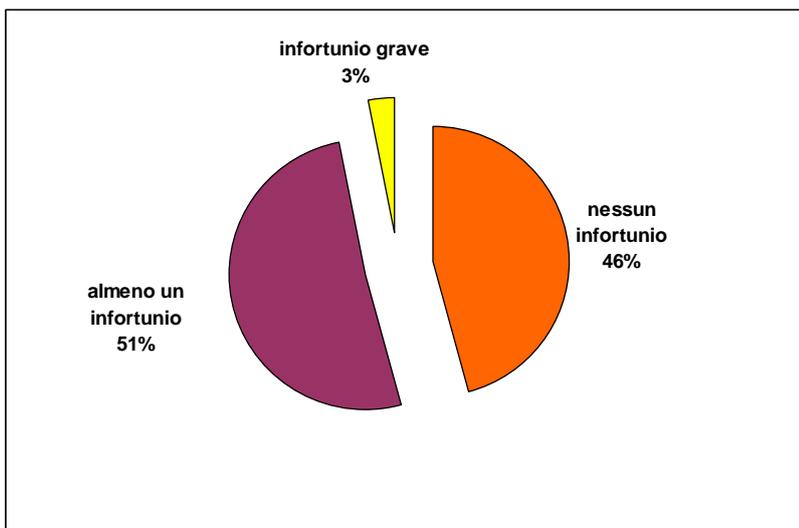
**Fig. 17 - Infortuni indennizzati al 31 ottobre 2007 e denunciati nel 2005, distribuzione percentuale per classi di età (ogni settore=100%)**



Elaborazioni Ires su: Inail, data-base on line, 2008

Lo stesso avviene per le morti, per cui sono lo 0,3% dei casi indennizzati ai lavoratori tra i 18 e i 34 anni, e raggiungono l'1,3% dei casi per chi ha più di 64 anni. Come hanno ampiamente dimostrato i dati forniti dall'Inail non c'è alcun dubbio che i lavoratori occupati nel comparto edile siano particolarmente soggetti al rischio di subire infortuni. Tale tendenza viene confermata dalla nostra survey e attraverso l'analisi dei dati a nostra disposizione cercheremo di individuare quali sono i lavoratori più a rischio e quali sono le cause di una così alta incidenza di infortuni.

**Fig. 18 – Infortuni tra i lavoratori (%)**



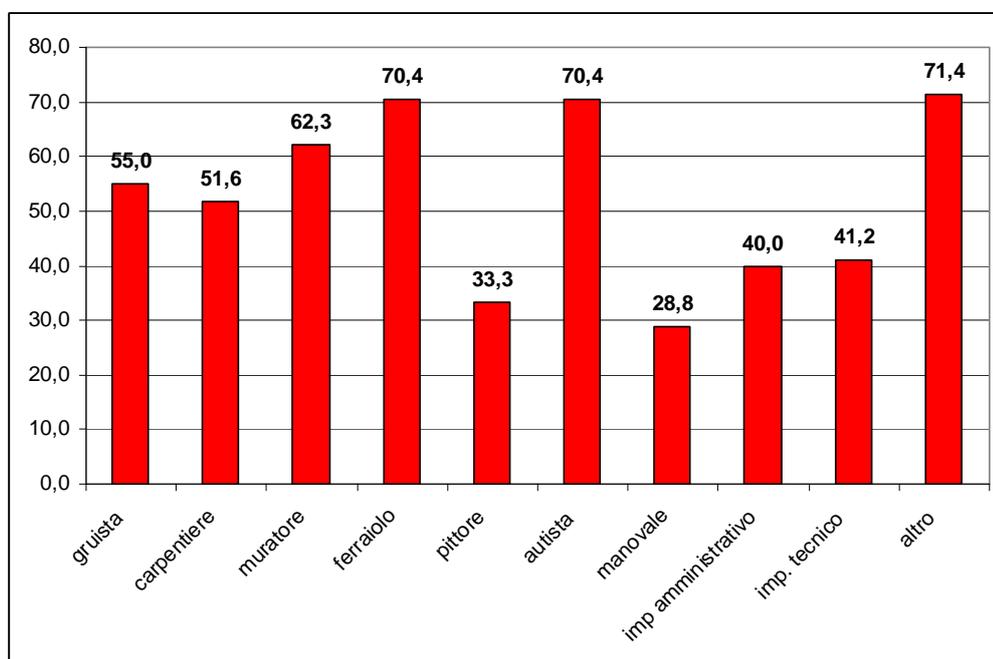
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Innanzitutto, va evidenziato come la percentuale dei lavoratori intervistati che ha dichiarato di aver subito almeno un infortunio nel corso della sua carriera edile sia pari al 54% (più di un lavoratore su

due) e tra questi circa il 6% ha dichiarato di aver subito un infortunio grave. L'incidenza infortunistica, inoltre, aumenta se il lavoratore è immigrato (57,8%).

Un primo interrogativo a cui è possibile dare risposta attraverso l'analisi dei dati riguarda le mansioni più rischiose. La figura 19 evidenzia, infatti, come l'autista, il ferraio e il muratore (fatta eccezione per la definizione "altro" che spesso indica l'impossibilità di definire una sola attività specifica visto che il lavoratore viene incaricato di svolgere più funzioni anche all'interno dello stesso cantiere) siano le attività che hanno il peso percentuale maggiore nel complesso degli infortuni<sup>9</sup>.

**Fig. 19 - Lavoratori che hanno subito almeno un infortunio per tipo di mansioni (%)**



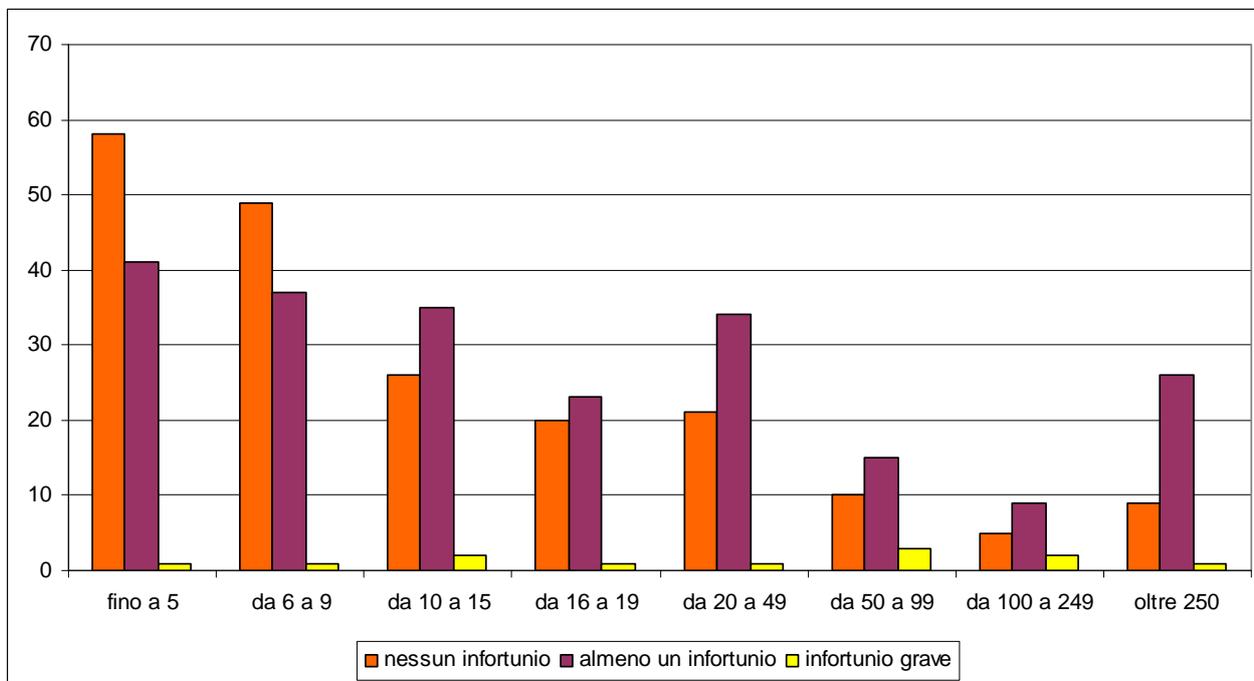
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Un ulteriore aspetto che vale la pena approfondire, riguarda la dimensione d'azienda. In tal senso vale la pena ricordare che il nostro campione, rispetto all'universo di riferimento, ha una connotazione di sovra-rappresentanza delle imprese medio-grandi e che anche i lavoratori occupati nelle imprese piccole e piccolissime sono quasi tutti assunti con contratti a tempo indeterminato e sindacalizzati.

<sup>9</sup> In tal senso appare opportuno segnalare come il questionario faccia riferimento agli infortuni (o singolo infortunio) subiti nell'arco dell'intera vita lavorativa dell'intervistato che ad esempio potrebbe essere stato vittima di un infortunio come muratore ed oggi essere occupato – e quindi registrato – come pittore.

Quello che emerge dalla lettura dei dati è che se in valore assoluto si evidenzia una maggiore possibilità di subire infortuni nelle imprese con meno di 10 occupati, l'incidenza percentuale degli infortuni è maggiormente significativa nelle imprese più grandi.

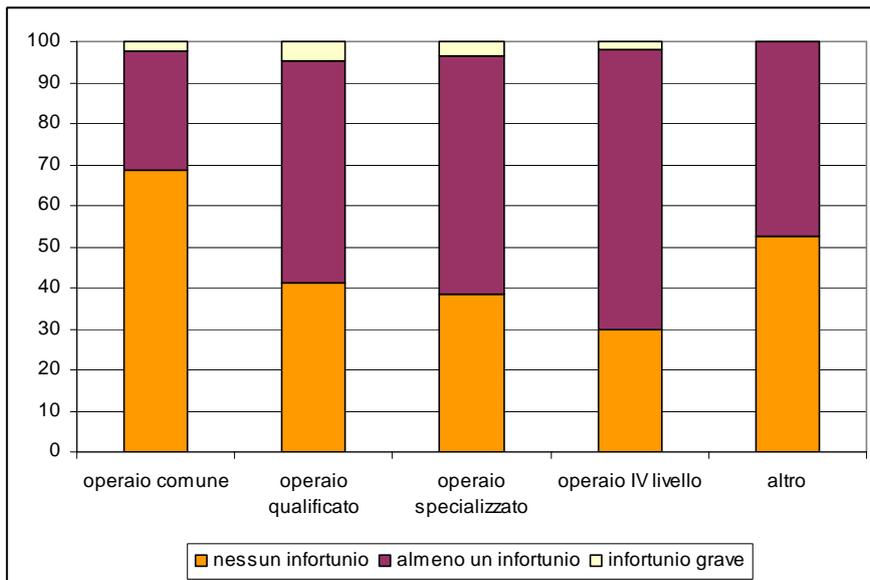
**Fig. 20 - Infortuni tra i lavoratori per dimensione di azienda (v.a.)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

La figura 21 evidenzia come la variabile qualifica sembri non incidere sulla possibilità di subire un infortunio. In tal senso, infatti, dall'analisi dei dati relativi al campione emerge che i lavoratori che hanno subito almeno un infortunio si concentrano soprattutto tra le qualifiche più alte e anche tra i lavoratori impiegati in attività non "di cantiere". La spiegazione di questa evidenza si ritrova, probabilmente, nel fatto che il questionario fa riferimento agli infortuni (o singolo infortunio) subiti nell'arco dell'intera vita lavorativa dell'intervistato che ad esempio potrebbe essere stato vittima di un infortunio come operaio di I livello ed oggi essere occupato – e quindi registrato – come operaio specializzato o impiegato.

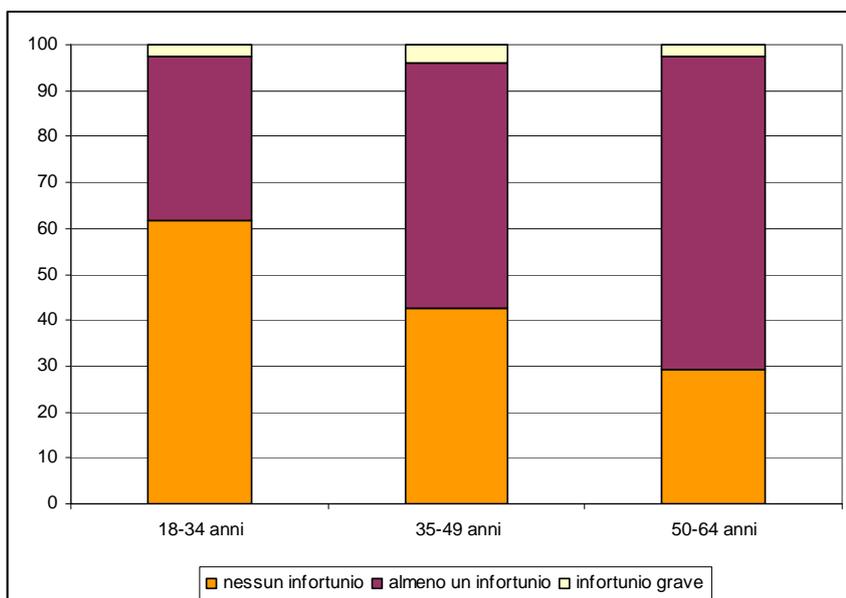
**Fig. 21 - Infortuni tra i lavoratori per qualifica (%)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Tale interpretazione sembra essere confermata anche dalla lettura della composizione anagrafica del dato. Sono, infatti, i lavoratori più adulti che rispondono affermativamente alla domanda “dall’inizio della tua attività, hai mai subito un incidente sul lavoro?”.

**Fig. 22 - Infortuni tra i lavoratori per classe di età (%)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

L’unico dato che si mantiene più o meno stabile al cambiare delle variabile è quello riguardante gli infortuni gravi che varia di poco più di un punto percentuale dalla media complessiva del 3%.

### *Le malattie professionali*

I dati dell'Inail<sup>10</sup> evidenziano come anche nel 2007 il settore delle costruzioni abbia registrato il numero più elevato di malattie professionali fra tutti i settori di attività dell'Industria e dei servizi. Circa 1.000 sono stati i casi riconosciuti e circa il 60% di questi sono stati indennizzati. Complessivamente la tendenza del settore nel quinquennio 2003-2007, ha visto, comunque, una riduzione di oltre il 25% delle denunce pervenute all'Inail. In particolare, il calo ha riguardato soprattutto le malattie tabellate, ormai di molto inferiori a quelle non tabellate.

In particolare si è verificato un progressivo aumento delle patologie muscolo-scheletriche che proprio nel 2007 hanno raggiunto quota 40% del totale, superando le ipoacusie da rumore, rappresentanti il 35% di tutte le malattie denunciate nel settore.

**Tab. 1 – Malattie professionali denunciate nelle costruzioni per tipo di malattia (2003-2007)**

<b>TIPO DI MALATTIA</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>
<i>Malattie tabellate</i>	781	634	463	361	286
<i>di cui:</i>					
Ipoacusia e sordità	444	322	202	175	126
Malattie cutanee	125	137	103	55	43
Malattie osteoarticolari	62	37	30	32	33
Silicosi	41	33	29	28	23
Neoplasie da asbesto	13	27	17	22	13
Pneumoconiosi da silicati	25	18	14	17	11
<i>Malattie non tabellate</i>	2.200	2.335	2.479	1.714	1.906
<i>di cui:</i>					
Ipoacusia	988	1.090	1.103	716	660
Affezione dei dischi intervertebrali	142	178	282	227	299
Tendiniti	130	177	243	220	299
Artrosi ed affezioni correlate	106	152	202	129	176
Sindrome del tunnel carpale	83	109	147	93	85
<b>Indeterminata</b>	<b>41</b>	<b>28</b>	<b>16</b>	<b>23</b>	<b>55</b>
<b>TOTALE</b>	<b>3.022</b>	<b>2.997</b>	<b>2.958</b>	<b>2.098</b>	<b>2.247</b>

Fonte: INAIL 2008

Come abbiamo visto, il tema delle malattie professionali è una questione di interesse primario soprattutto per quanto riguarda i lavoratori edili. In tale ottica il nostro strumento di rilevazione ha dedicato particolare attenzione a questo fenomeno. In particolare, per definire con precisione i termini della malattia professionale sono state poste le seguenti domande: “Hai problemi di salute

<sup>10</sup> Dati Inail newsletter novembre 2008 sull'andamento degli infortuni sul lavoro. [www.inail.it](http://www.inail.it)

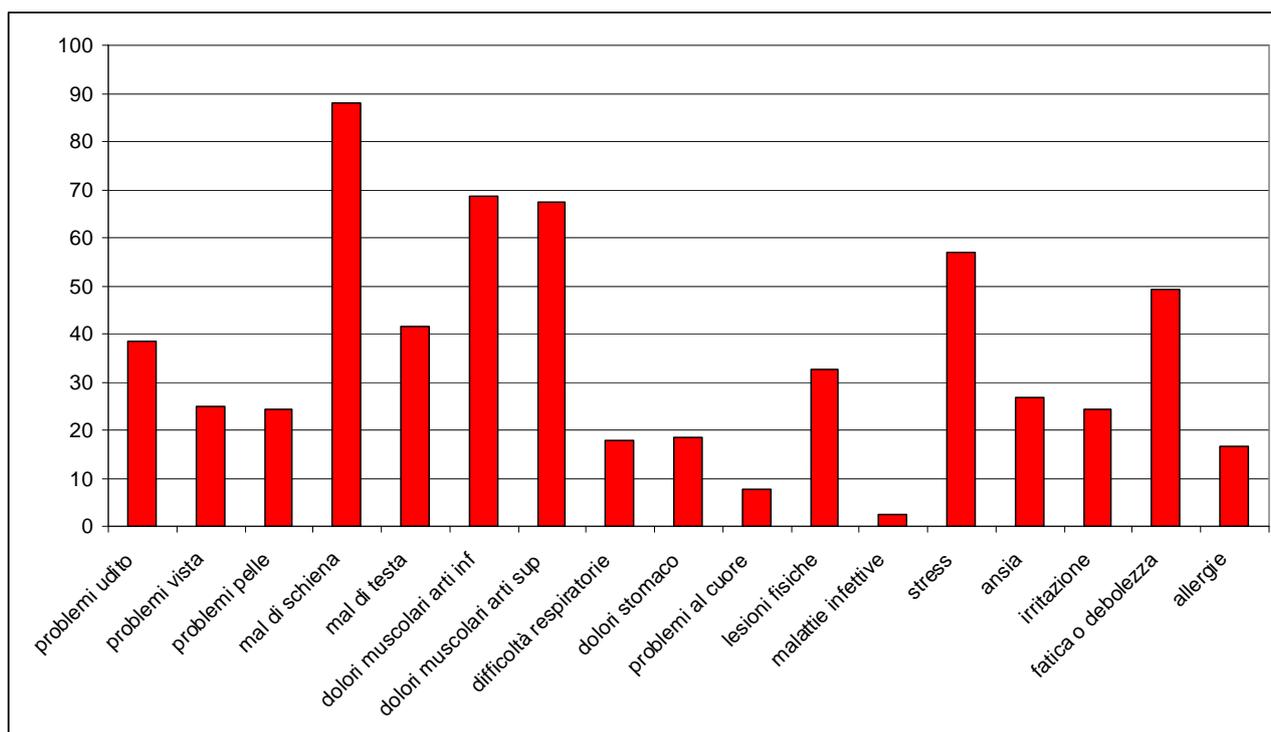
derivanti dal lavoro che svolgi?” “Se sì, quali?” e ancora, “dall’inizio della tua attività, hai mai contratto una malattia professionale?”

La *ratio* di queste domande sta nella difficoltà di riconoscere e percepire i problemi derivanti dal lavoro come vere e proprie malattie professionali. Infatti, mentre più del 40% del campione afferma di avere problemi di salute derivanti dall’attività lavorativa (e circa il 9% dice di non sapere se i problemi di salute derivino o meno dal lavoro), meno del 20% risponde di aver contratto una malattia professionale.

Si direbbe che i malanni psico-fisici, più o meno gravi, che accompagnano la vita di circa la metà dei lavoratori intervistati siano vissuti come una conseguenza del tipo di attività lavorativa svolta, ma non siano stati riconosciuti, più o meno formalmente, come malattie professionali.

Ma cerchiamo di capire quali sono le forme di malattia più diffusa.

**Fig. 23 – Problemi di salute derivanti dall’attività lavorativa (% tra i lavoratori con problemi di salute)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

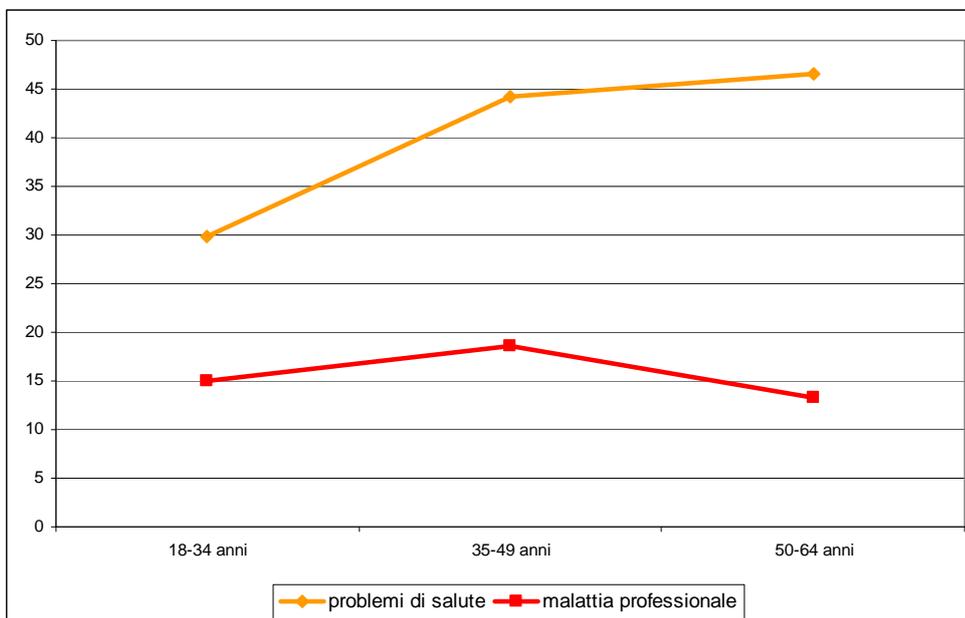
Anche tra i lavoratori intervistati i problemi maggiori derivano dalle malattie muscolo-scheletriche, in particolare con riferimento al mal di schiena (quasi il 90% dei lavoratori con disturbi fisici la indica come problema di salute derivante dall’attività lavorativa) e alle articolazioni degli arti. Significativi anche i problemi di udito e quelli dovuti alle lesioni fisiche. Una particolare attenzione, poi, va rivolta alle problematiche di carattere psicologico. Notiamo, infatti, che la quota di

lavoratori con problemi di stress supera il 50% di quanti affermano di avere problemi di salute e piuttosto significativa è anche la componente ansiogena (quasi il 30%). Un discorso a parte, infine, può essere rivolto alla condizione di fatica o debolezza. L'alta percentuale (circa il 50%) di lavoratori che avverte questo disturbo, evidenzia un settore che colpisce duramente il lavoratore nella sua integrità psico-fisica e che influisce in maniera significativa nella sua vita quotidiana.

Per definire l'identikit del lavoratore maggiormente soggetto alle malattie professionali e quindi provare ad analizzare le cause, ci serviamo di alcune delle variabili già utilizzate nell'analisi degli infortuni; in questo caso però i fenomeni da analizzare riguardano sia la malattia professionale accertata che i problemi di salute ancora non definiti come malattia professionale.

Non sorprende il fatto che siano i lavoratori più adulti ad essere maggiormente soggetti ai problemi di salute: la percentuale dei lavoratori di età superiore ai 50 anni che dichiara di avere dei disturbi fisici imputabili all'attività lavorativa è, infatti, del 46,5% e scende di soli 2 punti percentuali nella classe di età 35-49. Significativamente più bassa, invece, è la percentuale di occupati più giovani con problemi di salute, pari al 30% circa. Per quanto riguarda la *malattia professionale* è la classe di mezzo (35-49 anni) quella in cui si riscontra la maggiore incidenza (18,6%).

**Fig. 24 – Incidenza malattia professionale e disturbi fisici per classi d'età**

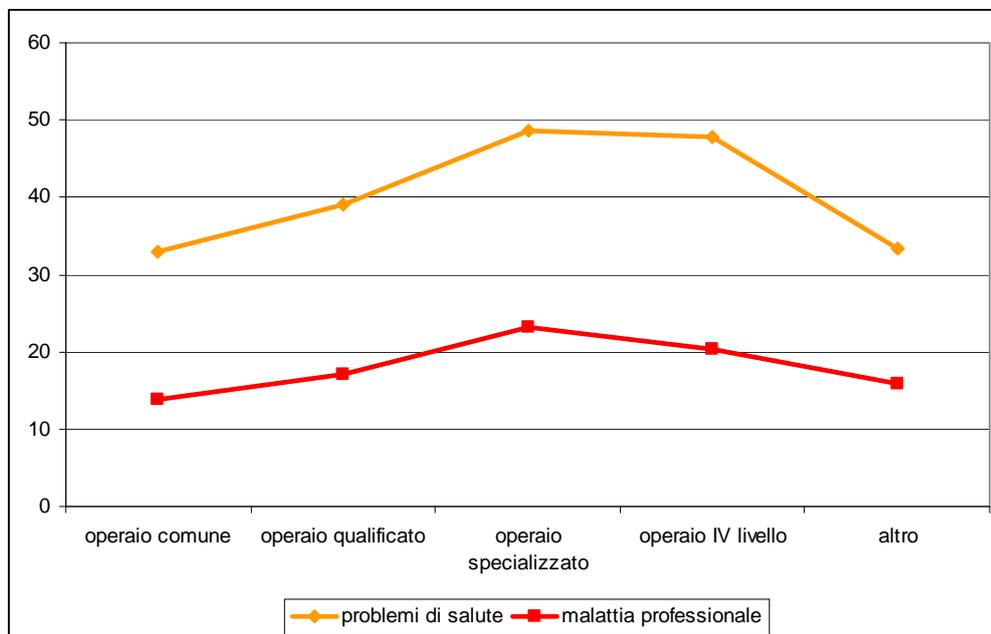


Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

L'andamento della figura 25 suggerisce due indicazioni interessanti: la prima è che i disturbi fisici aumentano con la crescita professionale (su questo punto vale peraltro il medesimo ragionamento fatto per quanto riguarda gli infortuni, la seconda è che i *disturbi fisici* si distribuiscono sul

campione allo stesso modo delle malattie professionali solo che vengono più facilmente “riconosciuti” e denunciati.

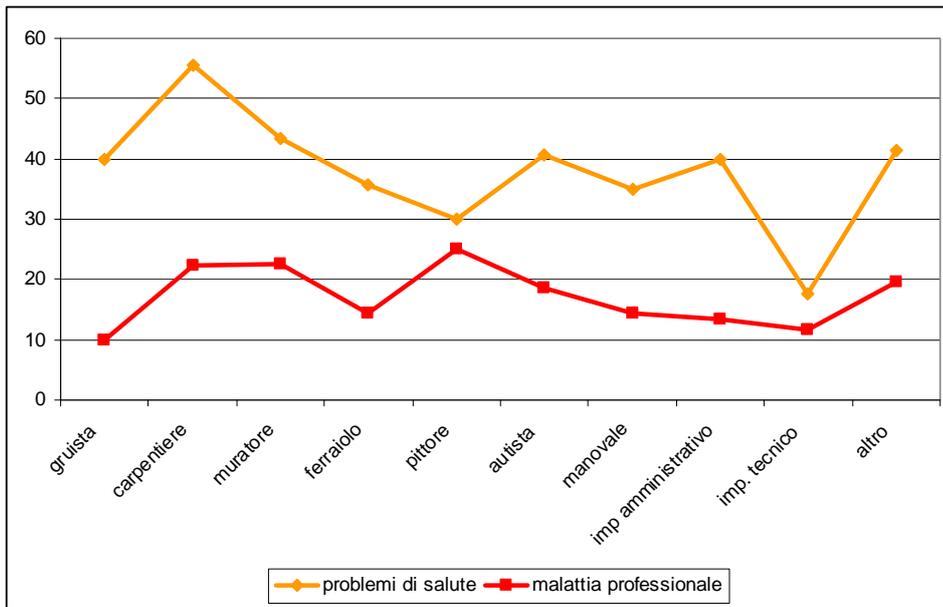
**Fig. 25 – Incidenza malattia professionale e disturbi fisici per qualifica (%)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

In riferimento alle mansioni osserviamo che l’andamento del grafico è significativamente diverso dal precedente. In questo caso le indicazioni che possiamo trarre sono più articolate. Innanzitutto, notiamo che sono i carpentieri ad avere più problemi di salute, seguiti dai muratori, gruisti, autisti e – a sorpresa – impiegati amministrativi. Il dato più interessante però riguarda la corrispondenza dei c.d. problemi di salute con le malattie professionali. In tal senso, va sottolineato come in due casi il disturbo fisico e la malattia professionale siano quasi coincidenti (ovvero per quanto riguarda i pittori e gli impiegati tecnici), ma anche nei casi dei ferraioli e degli autisti è possibile notare una certa corrispondenza, quasi a dimostrare che alcune mansioni “producano” tali problemi di salute da divenire con il tempo vere e proprie malattie professionali. Per accertare questo tipo di corrispondenza è importante verificare quali siano i problemi di salute più incidenti nelle diverse mansioni svolte dai lavoratori.

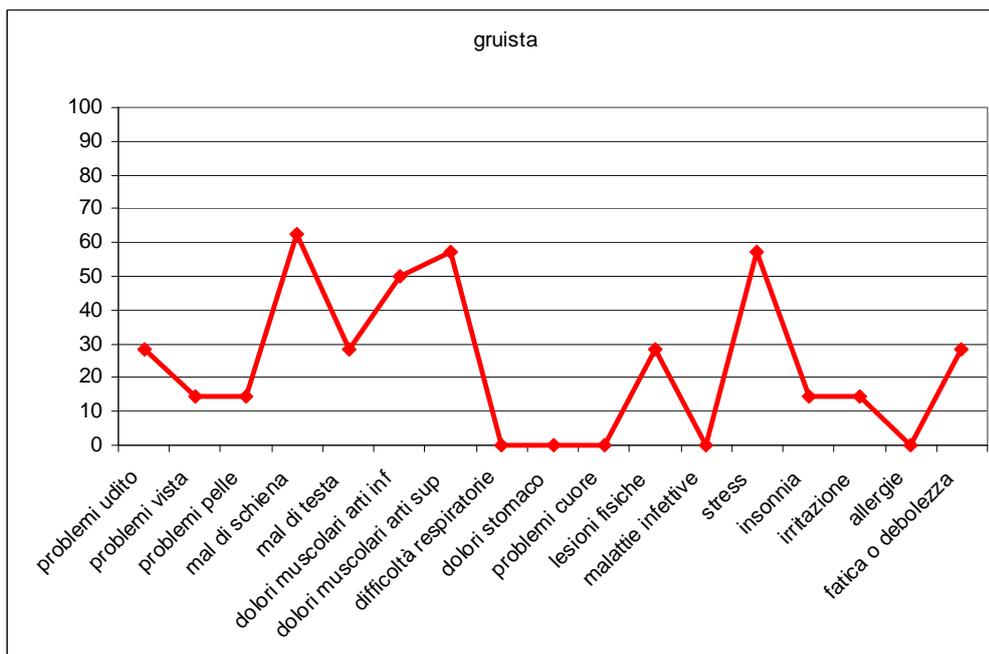
**Fig. 26 – Incidenza malattia professionale e disturbi fisici per mansioni (%)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

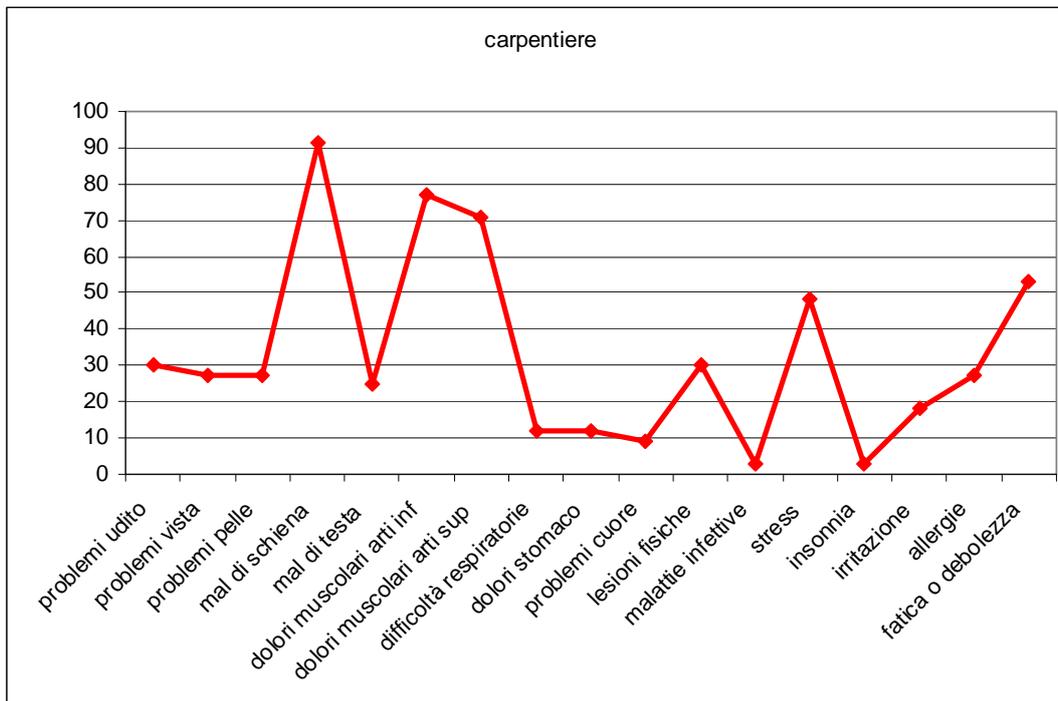
I prossimi grafici riguardano, dunque, alcune diverse professionalità del settore e il peso percentuale dei problemi di salute rilevati (NB. i dati si riferiscono solo alle persone che hanno risposto affermativamente alla domanda “Hai problemi di salute derivanti dal lavoro che svolgi?”)

**Fig. 27 - Problemi di salute derivanti dall’attività lavorativa: gruisti (% tra i lavoratori con problemi di salute)**



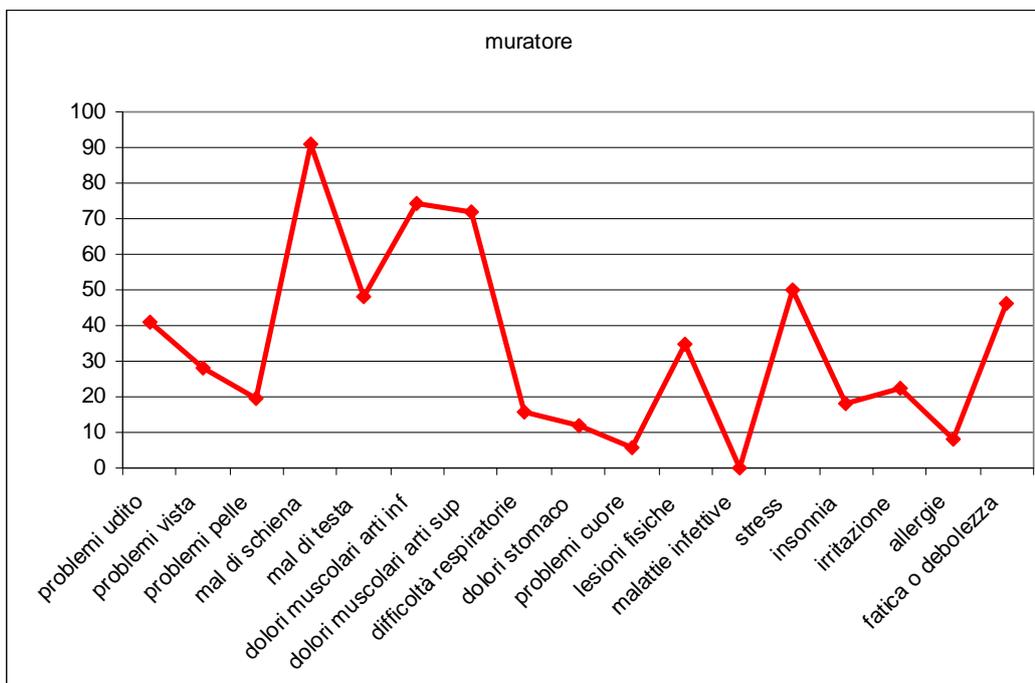
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Fig. 28 - Problemi di salute derivanti dall'attività lavorativa: carpentieri (% tra i lavoratori con problemi di salute)**



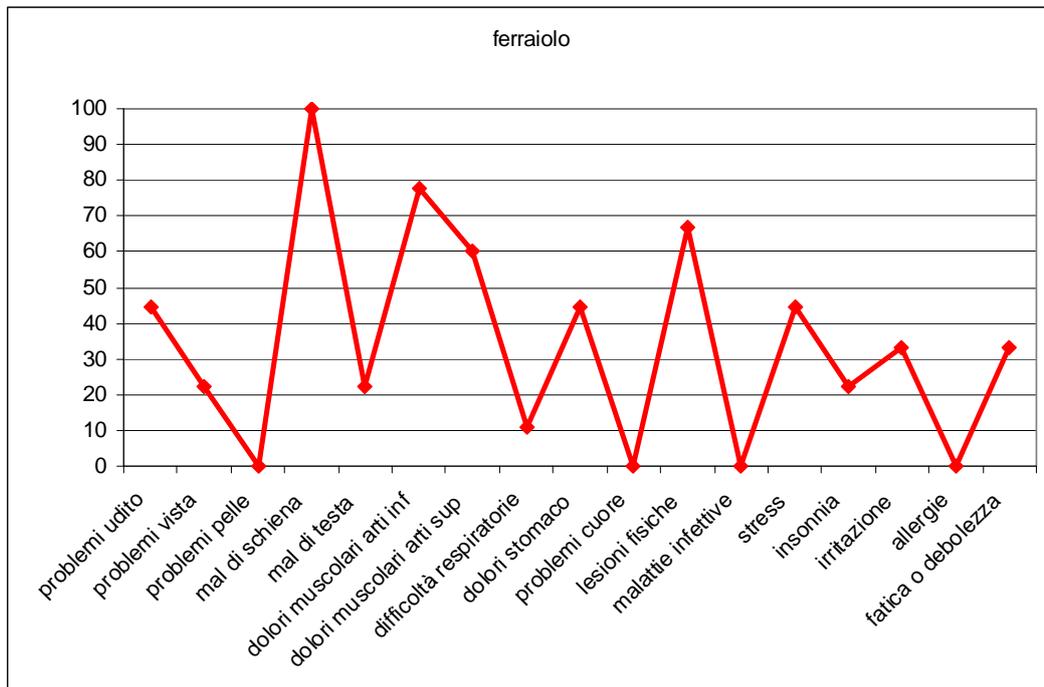
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Fig. 29 - Problemi di salute derivanti dall'attività lavorativa: muratori (% tra i lavoratori con problemi di salute)**



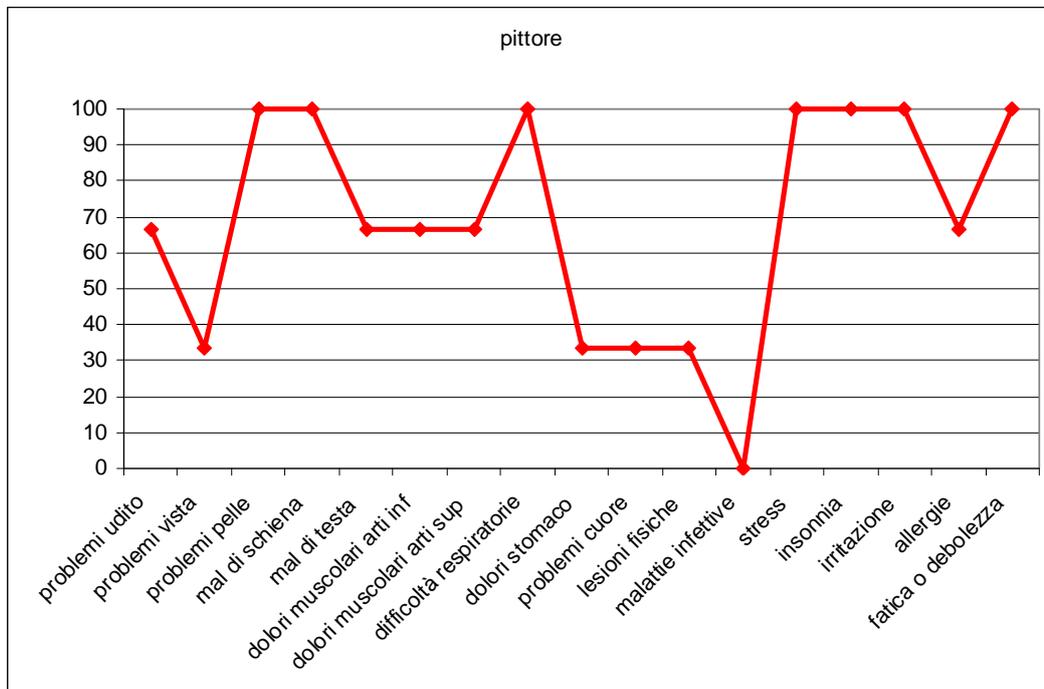
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Fig. 30 - Problemi di salute derivanti dall'attività lavorativa: ferraioli (% tra i lavoratori con problemi di salute)**



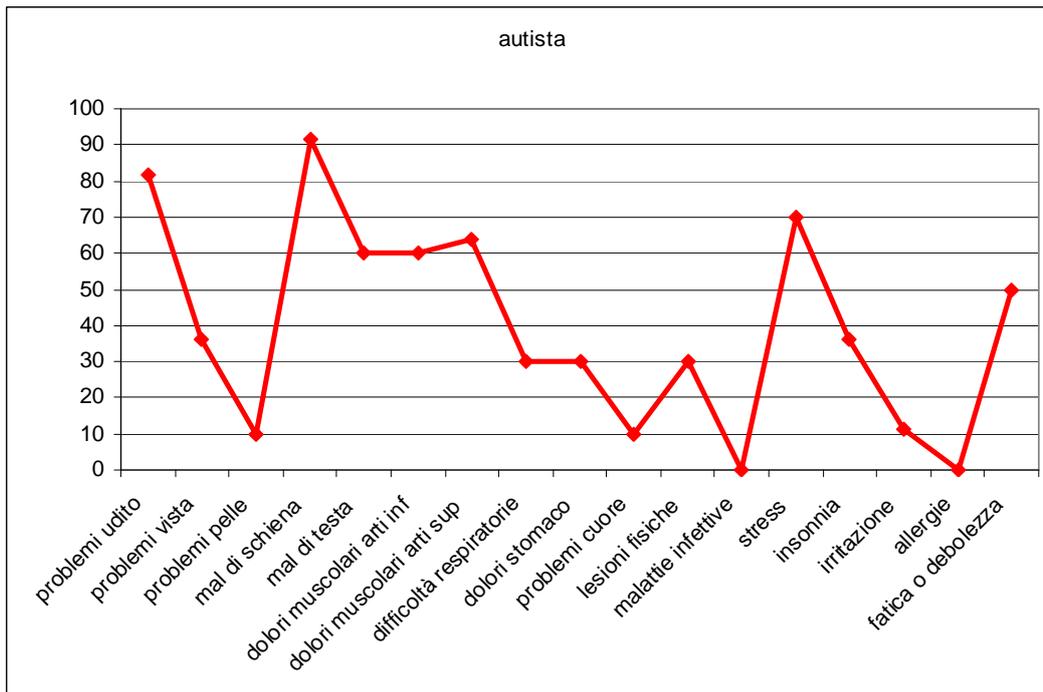
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Fig. 31 - Problemi di salute derivanti dall'attività lavorativa: pittori (% tra i lavoratori con problemi di salute)**



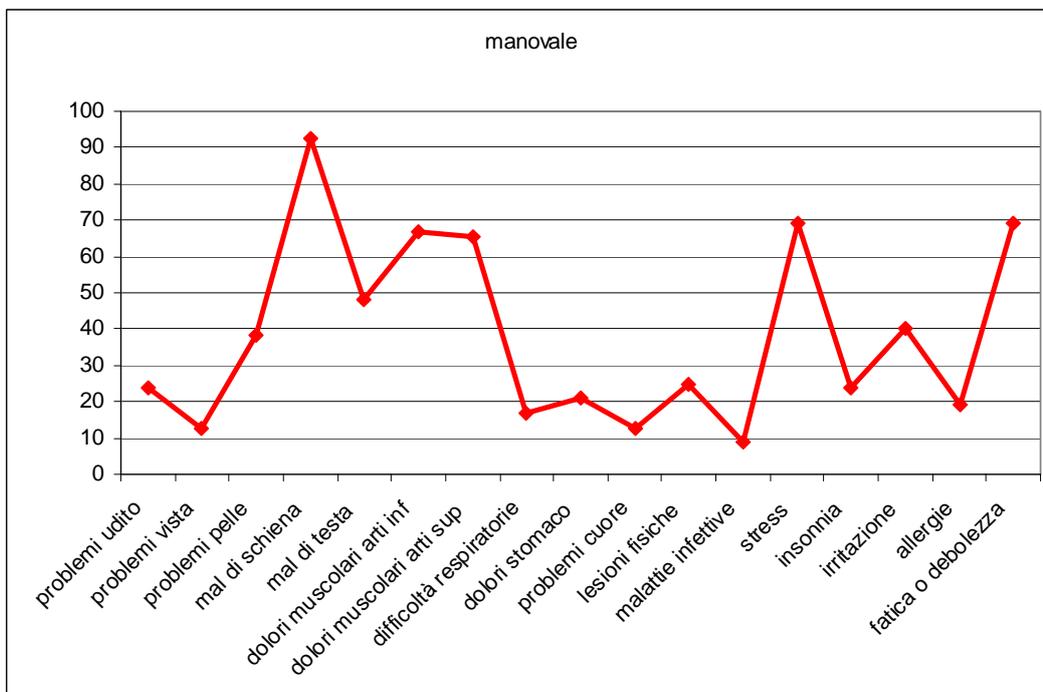
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Fig. 32 - Problemi di salute derivanti dall'attività lavorativa: autisti (% tra i lavoratori con problemi di salute)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Fig. 33 - Problemi di salute derivanti dall'attività lavorativa: manovali (% tra i lavoratori con problemi di salute)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Ecco in sintesi il rapporto tra l'attività lavorativa e i problemi derivanti da essa:

- gruisti: disturbi muscolo-scheletrici e condizioni di stress
- carpentieri: disturbi muscolo-scheletrici, condizioni di stress e senso di fatica o debolezza
- muratori: disturbi muscolo-scheletrici e condizioni di stress
- ferraioli: disturbi muscolo-scheletrici e lesioni fisiche
- pittori: disturbi alla pelle, mal di schiena, difficoltà respiratorie e problemi connessi con la sfera psicologica (stress, insonnia, irritazione, senso di debolezza)
- autisti: disturbi dell'udito, mal di schiena e condizioni di stress
- manovali: disturbi muscolo-scheletrici, stress e senso di fatica o debolezza.

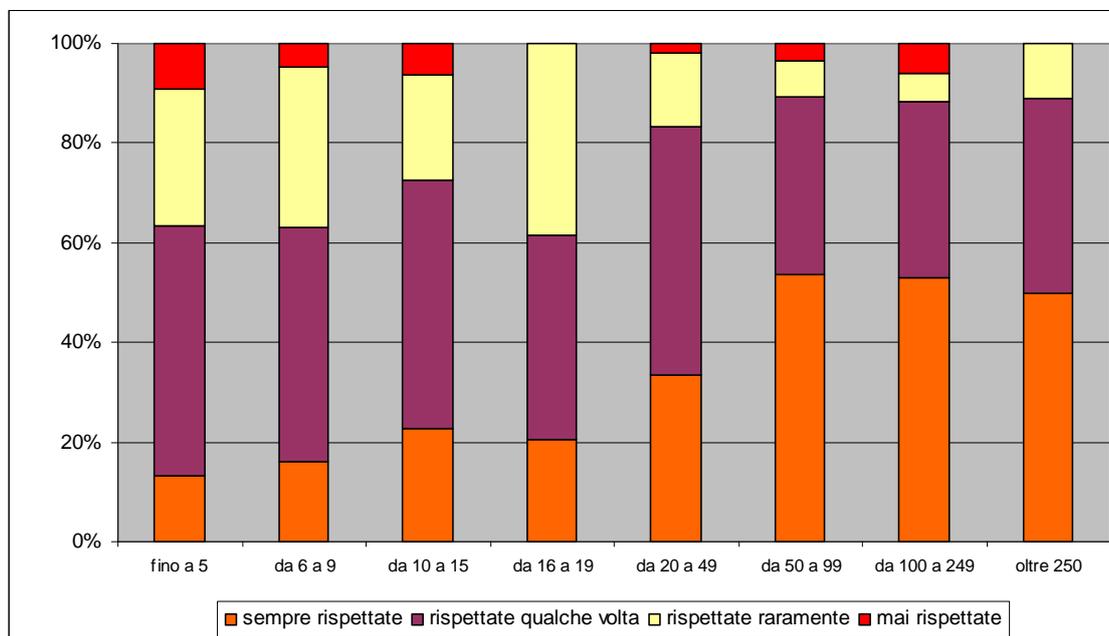
Come anticipato, sono i disturbi muscolo-scheletrici ad essere i più diffusi in senso trasversale tra le diverse attività lavorative che sono state indagate e possono essere certamente definiti come una patologia tipica del settore. Un altro problema di salute che incide significativamente in maniera trasversale in tutte le mansioni è lo stress. In tal senso è importante sottolineare come i problemi di salute dei lavoratori edili non siano solo legati alla sfera fisica, ma anche a quella psicologica.

Scendendo maggiormente nel dettaglio, notiamo come i *pittori* siano particolarmente esposti alla difficoltà di lavorare a contatto con solventi e agenti chimici aggressivi, gli *autisti* abbiano problemi con la rumorosità dei loro mezzi (senza peraltro poter prendere efficaci contromisure), i *ferraioli* siano più frequentemente esposti alle lesioni fisiche.

### Il mancato rispetto delle norme per la tutela della salute e della sicurezza

L'indagine ha intercettato lavoratori che hanno subito infortuni in tutti i tipi di impresa. Da quelle più grandi e strutturate impegnate a realizzare appalti pubblici a microimprese in subappalto che operano in piccoli cantieri. La percentuale di lavoratori intervistati appartenenti a imprese medie, ma soprattutto piccole o piccolissime è maggioritaria, ma questo non significa che il "rischio" si annidi esclusivamente tra queste. Da precedenti studi<sup>11</sup> emerge una certa differenza "formale" sulla prevenzione degli incidenti. Le imprese medie e grandi attivano molto più spesso corsi di formazione sulla sicurezza (tema che verrà approfondito in seguito cfr. paragrafo successivo), inoltre hanno un'incidenza ridotta di lavoratori in nero ed è prevista la presenza sui cantieri dei responsabili per la sicurezza. Per quanto riguarda le microimprese, invece, diventa ancora più importante comprimere al massimo i costi (dai salari, ai contributi, alle norme per la sicurezza, ai materiali, ecc...) per essere competitivi e permettere alle imprese aggiudicatrici degli appalti di poter lavorare al massimo ribasso. E in tal senso, appare evidente come la responsabilità sia spesso da condividere con la aziende "madri" che pur mantenendo al loro interno standard di qualità più elevati, utilizzano il subappalto per ottenere il massimo risparmio.

Fig. 34 - Rispetto delle norme di sicurezza in azienda per numero di addetti



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

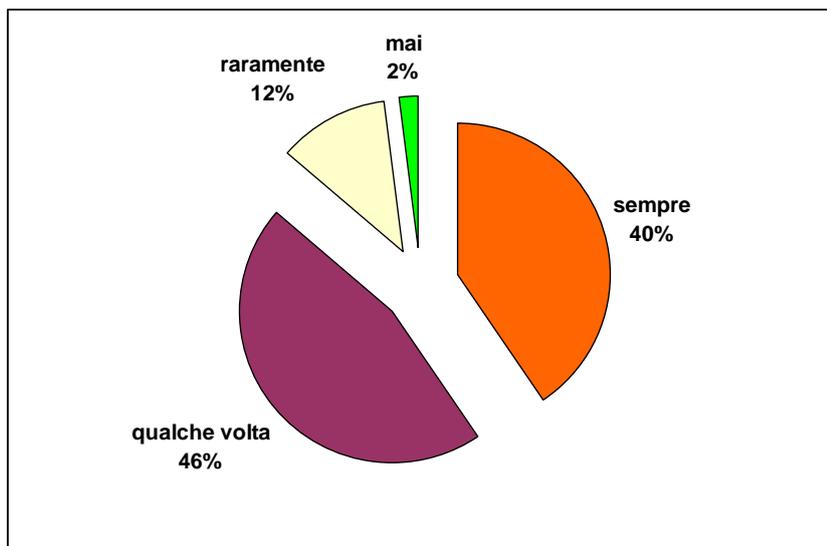
In particolare la figura 34 evidenzia come nelle piccole imprese le norme di sicurezza siano meno rispettate che in quelle medio-grandi con differenze percentuali piuttosto evidenti. Infatti, se per le

<sup>11</sup> ibidem

imprese con meno di 10 dipendenti la percentuale delle imprese che rispettano “sempre” le misure di sicurezza non arriva al 20%, per quelle con oltre 50 dipendenti la media percentuale supera abbondantemente il 50%.

Il mancato rispetto della normativa sulla salute e sicurezza è una pratica diffusa in quasi tutte le aziende in cui i lavoratori hanno subito l’infortunio. La normativa stessa agisce in un contesto aziendale dove spesso sono disattese non solo le norme per la salute e sicurezza, ma molti dei diritti fondamentali di un lavoratore. In questo deficit di tutele, le norme per la sicurezza hanno un ristrettissimo margine di agibilità e spesso sono applicate a livello formale, come un adempimento burocratico per evitare problemi con le istituzioni. Si arriva al paradosso di adottare le dovute misure di sicurezza solamente a infortunio avvenuto, per evitare che l’azienda abbia degli ulteriori problemi con la legge. Questo deficit di legalità riguarda sia le procedure di sicurezza più complesse che le azioni più semplici, come il rilascio al lavoratore dei dispositivi di protezione individuali (dpi) <sup>12</sup>. In alcuni contesti di lavoro, anche i dpi più “banali”, come i caschi o le scarpe, sono considerati come un *optional* e sono rilasciati *pro-forma*, come un oggetto che deve essere presente nel cantiere e non sono visti come uno strumento indispensabile per la tutela della salute del singolo. Così i lavoratori per primi non sono messi nelle condizioni di rispettare la normativa e di indossare i dpi previsti. Questo avviene anche per i lavoratori più professionalizzati ed esperti.

**Fig. 35 - Rispetto delle misure di sicurezza da parte dei lavoratori**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

<sup>12</sup> Vengono definiti “dispositivi di protezione individuale” tutti i dispositivi finalizzati a salvaguardare la persona che li indossa dai rischi per la salute nell’ambito di qualsiasi situazione lavorativa che metta in contatto i lavoratori con agenti fisici, chimici, biologici o eventi che possono produrre effetti dannosi. I principali dpi utilizzati in edilizia sono riferibili a protezioni per la testa, gli occhi, le mani, le braccia e il tronco, dei piedi, delle vie respiratorie, dell’udito, contro le cadute dall’alto, contro le intemperie, per eventi particolari (come ad esempio i giubbotti con le strisce riflettenti per lavorare in condizioni di scarsa visibilità o gli scafandri per lavorazioni altamente pericolose).

L'applicazione della norma è vissuta dagli imprenditori talmente come un atto amministrativo che a volte ci si limita alla sola compilazione dei documenti necessari, senza che questi davvero si accompagnino a delle azioni concrete. In tale senso, l'evasione dalla norma si connatura come una vera e propria frode ai danni del lavoratore e dello Stato, dalla quale chi subisce un infortunio è addirittura costretto a difendersi attraverso una causa. In tal senso è interessante verificare che nell'indagine realizzata dall'Ires sulla condizione dei lavoratori edili solo il 25% degli intervistati afferma che le norme sulla sicurezza sono sempre rispettate dalle aziende in cui sono impiegati; inoltre, solo il 16% dichiara che il documento per la valutazione dei rischi è compilato in modo rigoroso (in tal caso va peraltro evidenziato come circa il 49% non abbia alcuna opinione in merito e come oltre il 22% lo ritenga come un puro adempimento burocratico). Un altro dato interessante, riguarda la presenza del RLS nelle aziende: nel 45% dei casi non esiste e circa il 13% dei lavoratori intervistati non sa se nell'impresa dove lavora c'è questa figura. Per quanto riguarda il suo operato il 60% afferma che il RLS riesce a svolgere il suo ruolo di tutela seppur con molte difficoltà, mentre circa il 24% dichiara che non riesce a farlo.

Come abbiamo detto, è il contesto stesso che neutralizza la normativa sulla sicurezza: il processo produttivo estremamente frammentato, dove più aziende lavorano alla stessa opera e dove la catena di appalti e subappalti è molto lunga, certamente non facilita il rispetto della legalità. La tendenza generale è quella di "esternalizzare" i rischi e le responsabilità, per cui i lavoratori assunti da aziende esterne o in appalto sono solitamente esposti a un maggior numero di pericoli rispetto a quelli dell'azienda madre.

La lunga catena di appalti crea una situazione di lavoro molto differenziata nel rispetto delle norme, e può capitare che, lavorando più ditte nello stesso luogo, le inefficienze di una costituiscano un danno per i lavoratori dell'altra. Dunque, la lunga catena di appalti e la frammentazione del processo di lavoro rappresenta un serio limite per la tutela collettiva di tutti i lavoratori.

La mancata applicazione delle norme è adottata dalle imprese anche perché le ispezioni nei cantieri sono poco frequenti e a volte sono fatte con superficialità. Il sistema dei controlli sembra incapace di fare fronte alla diffusa evasione dalle norme propria delle imprese italiane, manca di programmazione degli interventi e di un effettivo coordinamento<sup>13</sup>.

L'oggettiva difficoltà di chi ha funzioni di controllo a svolgere il suo ruolo e la possibilità di trovare degli ispettori compiacenti alimenta la sensazione che il datore di lavoro possa agire senza un reale

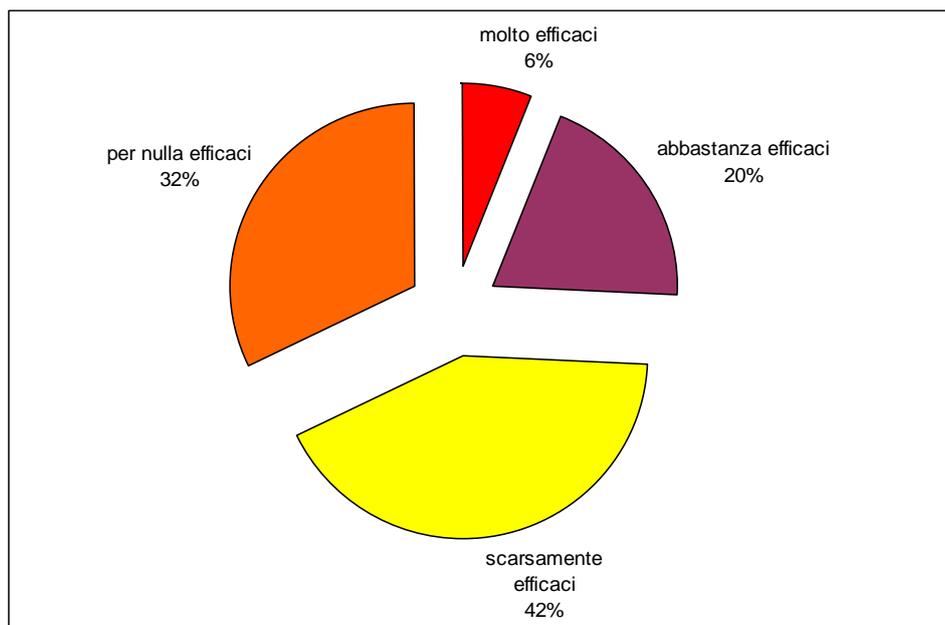
---

<sup>13</sup> Smuraglia C., "Quadro normativo ed esperienze attuative in tema di sicurezza e igiene del lavoro: nuove prospettive di coordinamento e interventi urgenti", in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, *Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, supplemento al n.2, Aprile-Giugno 2008, p. 11.

controllo, in tal modo alcune aziende si sentono deresponsabilizzate e autorizzate a non ottemperare a tutti gli obblighi di legge.

Per quanto riguarda l'atteggiamento dei lavoratori rispetto alle azioni di vigilanza da parte degli organismi pubblici crediamo sia utile evidenziare che dall'indagine emerge come oltre il 70% degli intervistati ritenga che tali azioni siano per nulla o scarsamente efficaci.

**Fig. 36 - Efficacia delle azioni di vigilanza da parte degli organismi pubblici di controllo**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

### **La scarsa formazione**

La formazione è un elemento essenziale all'interno del sistema di gestione della sicurezza aziendale, come disciplinato dal D. Lgs. 626/94 che prevede, tra le norme generali di tutela, l'obbligo di *“informazione, formazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori ovvero dei loro rappresentanti, sulle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro”*<sup>14</sup>.

Eppure, la maggior parte dei lavoratori intervistati non ha mai svolto un corso di formazione sulla salute e sicurezza. Circa il 57% dei 450 lavoratori interpellati, infatti, hanno dichiarato di non aver mai avuto una formazione specifica sui rischi e sulle misure di protezione della salute. È altresì importante sottolineare come tra i lavoratori che hanno potuto usufruire dei corsi di formazione previsti dalla legge 626/94 circa il 60% li abbia giudicati come *sufficienti* o *più che sufficienti*.

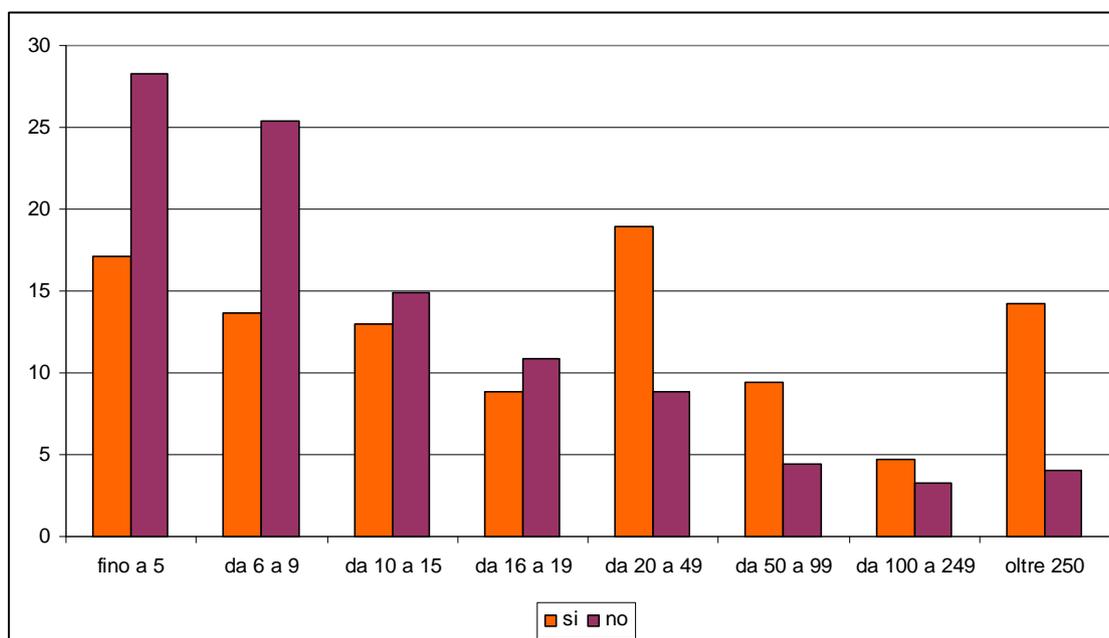
La prima ragione di questo mancato adempimento dell'obbligo legislativo è da rinvenire nel generalizzato stato d'irregolarità in cui operano molti dei lavoratori, per cui non è solamente la

<sup>14</sup> D. Lgs. 626/94, Titolo I, art. 3, comma 1, lettera s.

formazione che viene a mancare, ma anche molti altri diritti. Anche quando la tutela contrattuale è presente, è raro che i lavoratori possano usufruire della formazione, e questo non è un comportamento ascrivibile a una singola azienda, ma è una pratica diffusa all'interno del nostro sistema imprenditoriale, tanto che può accadere che anche un lavoratore in regola, specializzato, con decenni di lavoro nel settore, svolto per numerose ditte differenti anche molto grandi, può affermare di non avere mai svolto un corso di formazione. Spesso, la formazione è svolta “on the job” attraverso l'esperienza quotidiana e, come molte altre questioni che riguardano la sicurezza, diviene un dovere assegnato al singolo lavoratore che si fa carico di imparare tutto se non vuole rischiare di subire un infortunio. Tale obbligo di auto-formazione, che diviene di *auto-conservazione*, inizia in alcuni casi sin dai primi passi nel cantiere, quando si devono apprendere le basi del mestiere.

La formazione, quando realizzata, è svolta sempre in aziende medio-grandi, ed è specificatamente rivolta ai lavoratori dipendenti di quella azienda, anche quando questa appalta le commesse a ditte esterne. I pareri rispetto alla qualità dei corsi sono diversi, ma solitamente quelli più positivi sono dati dai rappresentanti per la sicurezza, che seguono percorsi formativi migliori e più approfonditi.

**Fig. 37 – Formazione sulla sicurezza per classi di addetti (%)**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Nel complesso però, la formazione sembra essere più un adempimento formale che uno strumento utile per migliorare i livelli di tutela e i problemi maggiori riguardo ai corsi sono tre: i corsi sono pochi, sono distanti dalla realtà e sono troppo generici. L'esiguità dei corsi è evidente, pochi

lavoratori hanno la possibilità di seguirli e pochissimi hanno la possibilità di ripeterli nel corso della propria carriera. Lo scarto tra la formazione e la realtà è un fattore messo in luce da molti intervistati, per i quali molte delle nozioni apprese sono poi difficili da applicare concretamente nella quotidianità dell'attività di lavoro. C'è dunque una distanza tra la teoria e la pratica, anche perché i programmi formativi sono molto generici, per adattarsi a tutte le professionalità che operano nel cantiere e le specificità proprie delle mansioni non sono considerate: in pochissime ore si spiega tutto e per tutti. C'è da augurarsi che la novità introdotta nel T.U. sulla sicurezza, che istituisce 16 ore di formazione obbligatoria preventiva a carico delle scuole edili, sia in grado di garantire una reale possibilità di formazione per tutti i lavoratori edili.

### **Il post-infortunio<sup>15</sup>**

La percentuale dei lavoratori che hanno dichiarato di non aver denunciato almeno uno degli infortuni subiti sul lavoro è piuttosto alta e come vedremo dipende soprattutto dalla imposizione delle aziende.

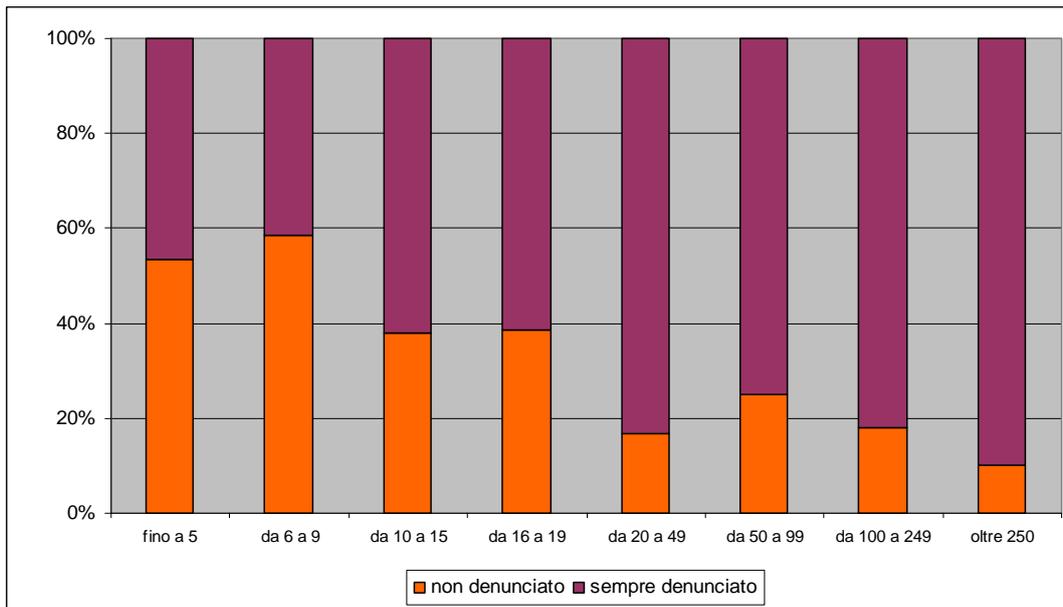
Innanzitutto, un aspetto interessante emerso dall'indagine riguarda la propensione a denunciare l'infortunio a seconda del numero di addetti dell'azienda in cui avviene l'incidente.

Anche in questo caso i dati espressi dai lavoratori impiegati in piccole imprese mostrano una differenza significativa con quelli occupati in imprese medio-grandi. Quasi il 60% dei lavoratori che hanno subito un infortunio nelle imprese con meno di 10 dipendenti non hanno denunciato l'infortunio, rispetto al 20% scarso di coloro che lo hanno subito in imprese con oltre 50 dipendenti. Complessivamente, dunque, circa il 40% dei lavoratori intervistati che hanno subito un infortunio non hanno denunciato l'evento all'Inail. La motivazione, perlopiù, è data soprattutto dalla volontà dell'azienda di evitare la denuncia. Volontà a cui il lavoratore non può far altro che accondiscendere per non rischiare di perdere il posto di lavoro.

---

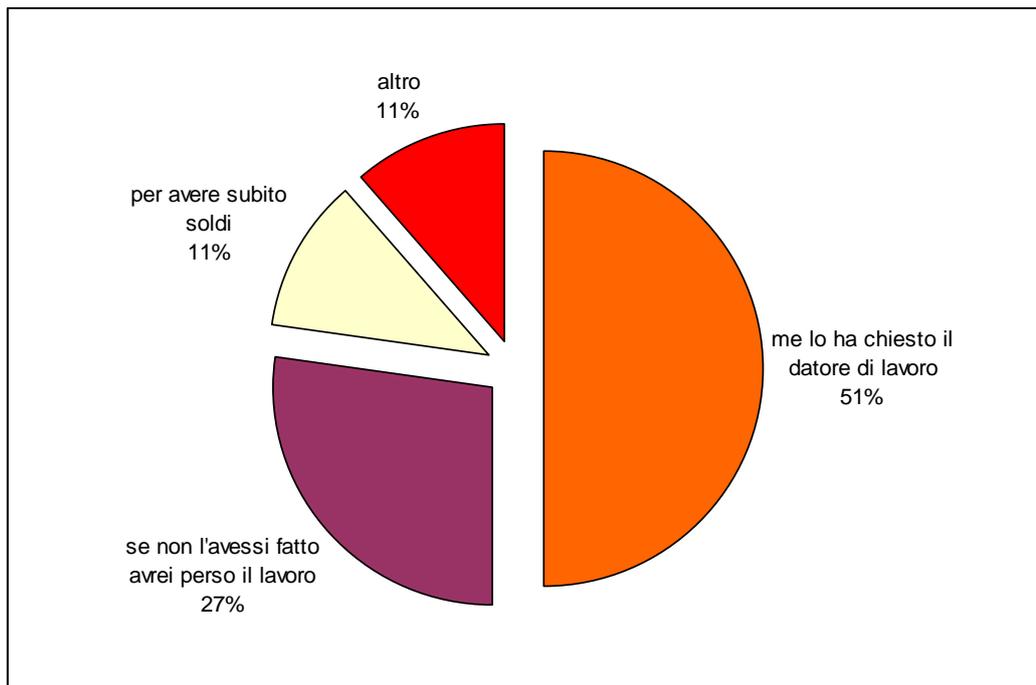
<sup>15</sup> Per una trattazione più approfondita dell'argomento si rimanda a Di Nunzio D. e Galossi E., "Il lavoro offeso. Indagine sul difficile percorso per il riconoscimento dei diritti delle vittime di infortuni sul lavoro nelle costruzioni", rapporto di ricerca Ires 2009.

**Fig. - 38 Denuncia dell'infortunio per numero di addetti**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Fig. 39 - Motivazioni della mancata denuncia dell'infortunio**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

### **CAPITOLO 3 - ALCUNE CARATTERISTICHE SUGLI ORARI DI LAVORO NELL'EDILIZIA**

In generale, nell'analisi complessiva delle condizioni di lavoro, l'orario e le modalità con cui viene prestato rappresentano variabili determinanti, in quanto forniscono risultati piuttosto significativi rispetto al funzionamento di specifici settori del mercato del lavoro. Da una prima lettura dei risultati della nostra *survey*, emerge chiaramente che il lavoro nell'edilizia è principalmente un lavoro a tempo pieno, infatti, oltre il 42% degli intervistati lavora 8 ore al giorno e in molti casi si arriva addirittura a superare le 10 ore giornaliere (il 27% lavora 9 ore al giorno e circa il 20% 10 ore e più), coerentemente quindi con il fatto che il settore sia quasi esclusivamente "maschile".

Particolare attenzione, comunque, è stata posta anche rispetto all'utilizzo del part-time, visto l'incremento di questa modalità nel corso degli ultimi anni anche nel settore edile. I dati CNCE rilevano che i lavoratori edili *partimers* sono circa l'8,5%<sup>16</sup>. Nel nostro campione i lavoratori che si trovano in questa condizione scendono al 5,5%. Nella maggior parte dei casi questa modalità oraria interessa figure professionali tecniche, come gli impiegati direttivi e il personale amministrativo, che in genere hanno orari di lavoro più corti e più regolari. Rispetto all'area geografica di provenienza, invece, si riscontra come l'orario di lavoro ridotto sia più diffuso tra i lavoratori edili del Sud (il 9,7%), mentre nelle aziende del Nord sono più numerosi i lavoratori impegnati full time o addirittura più di 8 ore al giorno (il 30,7% lavora 9 ore e il 24,6% addirittura 10 ore). Va peraltro sottolineato, come nel settore edile il ricorso al part-time sia - di fatto - una modalità utilizzata dalle imprese di occupare lavoratori "in grigio".

Un aspetto molto significativo rispetto all'orario di lavoro, riguarda la discrepanza che esiste tra le ore di lavoro stabilite contrattualmente e quelle realmente lavorate. Infatti, se si confrontano tra loro i dati, si rileva come una quota significativa di lavoratori che hanno dichiarato di avere un contratto di lavoro part-time, in realtà lavora più di 7 ore al giorno (il 38% anche 9 ore). Questa condizione riguarda soprattutto gli operai non specializzati. Con tutta probabilità, siamo in presenza di casi in cui l'azienda, per un discorso di contenimento dei costi, variabilità stagionale e picchi produttivi, stabilisce rapporti di lavoro flessibili e in alcuni casi più brevi, facendo però ricorso al lavoro straordinario nei periodi di lavoro più intensi. Meno frequente è invece l'ipotesi del part-time verticale.

---

<sup>16</sup> Per ulteriori approfondimenti si vedano i dati delle Casse edili 2006-2007.

**Tabella 2 – Ore lavorate effettivamente in una giornata**

	v.a.	%
meno di 4 ore	2	,4
da 5 a 7 ore	49	11,0
8 ore	189	42,3
9 ore	121	27,1
10 ore	74	16,5
11 ore	9	2,0
oltre 11 ore	5	1,1
<b>Totale</b>	<b>449</b>	<b>100,0</b>

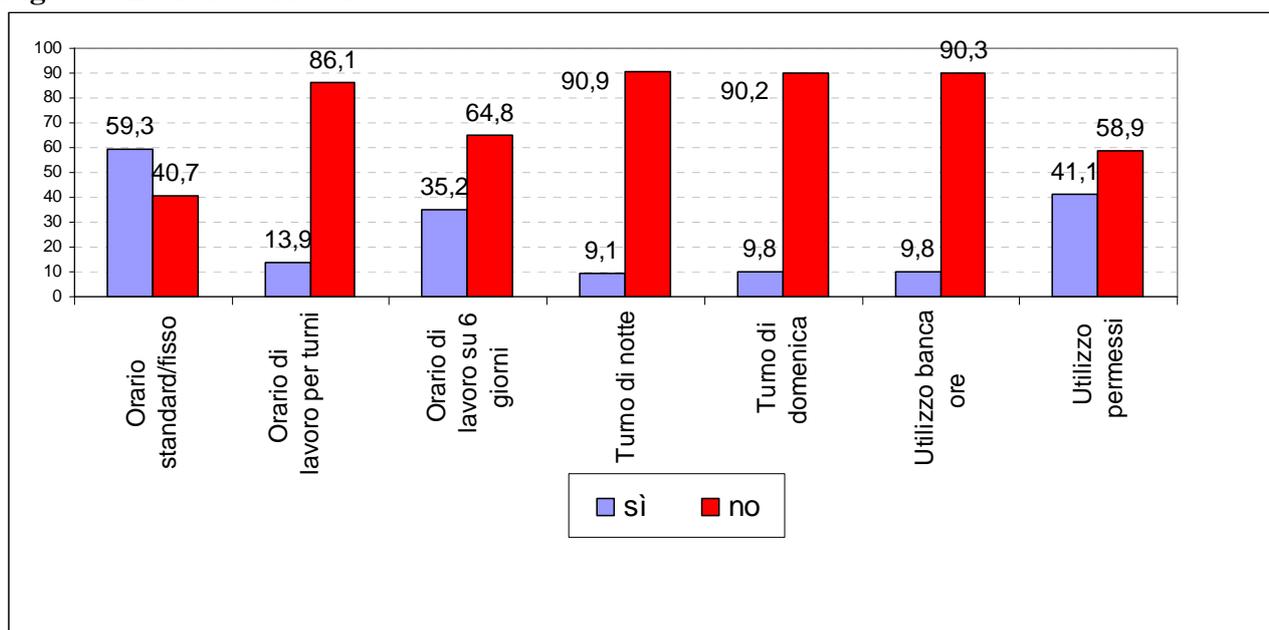
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Se osserviamo nello specifico anche altre caratteristiche dell'orario di lavoro possiamo ricostruire, sulla base dei risultati ottenuti dalla nostra survey, un profilo di questo tipo: i lavoratori intervistati svolgono principalmente un lavoro con orari standard, soltanto in alcuni casi sono previsti turni, svolgono la loro attività prevalentemente di giorno, cinque giorni alla settimana e quasi mai di domenica.

Come si evince dal grafico (Fig. 40), è possibile osservare come soltanto il 14% del nostro campione lavora su turni: si tratta in particolare di lavoratori che svolgono mansioni di trasporto come gruisti (21%) e autisti (23% circa). Anche il lavoro di notte è poco frequente (9%) e soprattutto riguarda gli autisti (21%), che molto probabilmente per evitare il traffico giornaliero si spostano nelle ore notturne, quando le strade sono più percorribili. Molto ridotta è anche la percentuale di intervistati che dichiarano di lavorare la domenica (9,8%) e, laddove si manifesti questa condizione, riguarda prevalentemente gruisti (16% circa) e ferraioli (15% circa). Comunque, anche se in minoranza rispetto al totale del campione è piuttosto significativa la quota di coloro che lavorano sei giorni alla settimana (35,2%): sono in prevalenza operai non specializzati (39%) che svolgono la mansione di manovale (40,6%).

Altri strumenti a cui si è fatto ricorso per un'analisi il più possibile dettagliata sugli orari di lavoro nell'edilizia hanno riguardato l'utilizzo della "banca ore" e dei "permessi". Se poco significativo risulta l'utilizzo della banca ore (9,7% dei casi), piuttosto rilevante è invece la possibilità di prendere dei permessi: il 41% dei lavoratori edili intervistati dichiara di utilizzarli, probabilmente per esigenze personali anche tenendo conto delle richieste e dei tempi di lavoro che riguardano l'azienda stessa; si tratta, in particolare, di uno strumento utilizzato soprattutto dal personale tecnico-amministrativo (65,4%).

**Fig. 40 – L'orario di lavoro**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

### **Il lavoro straordinario**

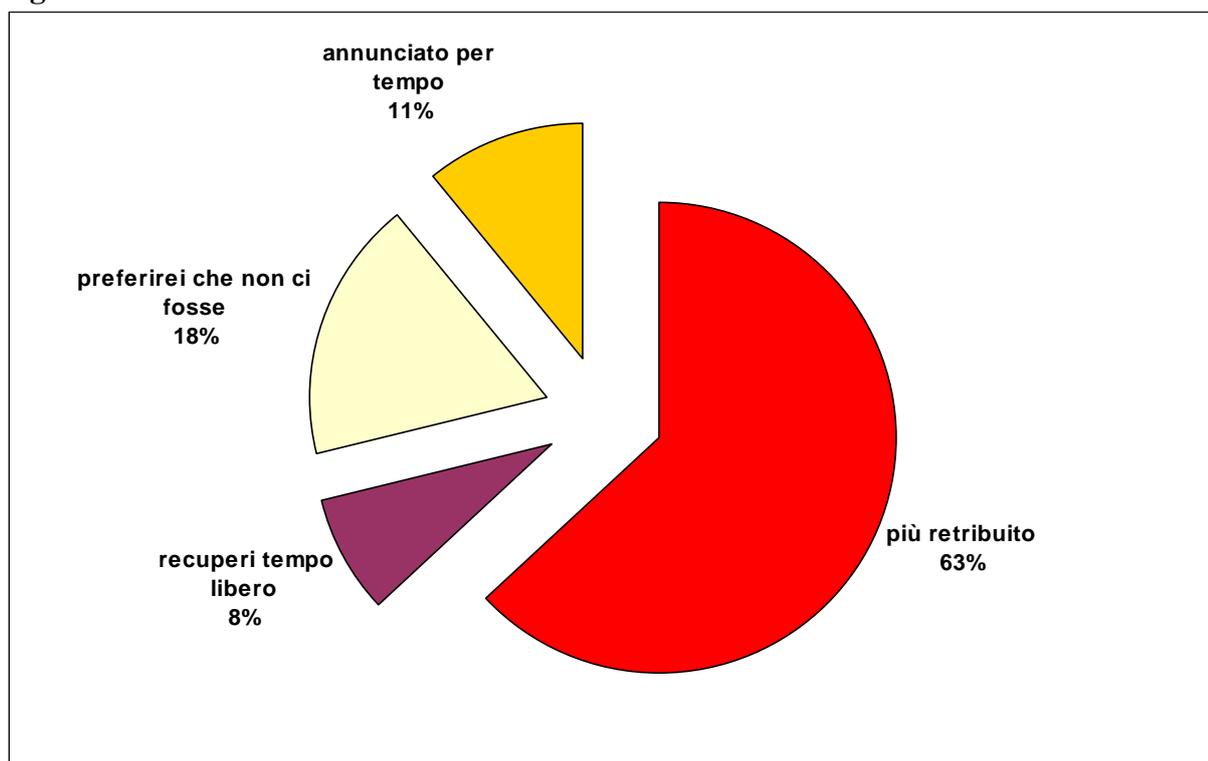
Come anticipato all'inizio del capitolo, il lavoro nell'edilizia si caratterizza per una significativa presenza di lavoro straordinario, visto che molti intervistati hanno dichiarato di lavorare oltre le 8 ore giornaliere. Gli straordinari hanno riguardato il 76% circa del nostro campione, prevalentemente ultracinquantenni (81% tra chi ha una età compresa tra i 50-64 anni), residenti al Nord (87%, rispetto al 67,5% del sud e 58% del centro), operai specializzati (82,4%), con mansioni di gruista (89,5%), autista (87%) e impiegati (87,5%). Ma cosa pensano i lavoratori del nostro campione rispetto a questo modello di organizzazione del lavoro? Come si evince dalla fig. 41, la maggioranza degli intervistati (61,4%) vorrebbe che il lavoro straordinario fosse retribuito più adeguatamente; alcuni di loro, anche se in misura minore, preferirebbero addirittura che non ci fosse (17,7%); il 10,5% vorrebbe che fosse annunciato per tempo e soltanto l'8% circa preferirebbe compensare il lavoro straordinario con recuperi di tempo libero. Probabilmente, queste opinioni derivano, come vedremo, dalle difficoltà economiche dai lavoratori edili anche in merito alla inadeguatezza dei salari<sup>17</sup>.

Sono prevalentemente gli impiegati (67% personale tecnico-amministrativo) e soprattutto coloro che hanno un rapporto di lavoro temporaneo (72% con contratto a tempo determinato) a volere una retribuzione più adeguata per il lavoro straordinario; al contrario, i lavoratori più giovani (21%), gli ultracinquantenni (22%) e gli operai non specializzati (20%) rinuncerebbero addirittura a questa modalità di lavoro.

<sup>17</sup> Infatti il 75% degli intervistati sostiene che complessivamente il salario percepito non è sufficiente.

In sostanza, come è emerso più volte, le opinioni dei lavoratori rispetto alla durata della giornata lavorativa sono piuttosto differenziate e di conseguenza risulta alquanto difficile trattare questo tema in modo semplificato. Infatti, quella degli orari di lavoro è una variabile che va analizzata all'interno di specifiche situazioni lavorative, tenendo in considerazione anche le singole esperienze ed esigenze dei lavoratori.

**Fig. 41 – Preferiresti che il lavoro straordinario fosse**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

### **La flessibilità dell'orario**

La flessibilità dell'orario di lavoro non è uno strumento molto utilizzato tra i lavoratori dell'edilizia. Infatti, soltanto il 18% circa degli intervistati dichiara di avere la possibilità di entrare ed uscire dal proprio luogo di lavoro in modo flessibile. È soprattutto il personale tecnico-amministrativo (27%) ad avere orari di lavoro meno rigidi e una buona parte degli operai specializzati (20%), in particolare gli autisti; probabilmente, in quest'ultimo caso la flessibilità degli orari è influenzata dalla specificità della professione svolta, condizionata, come già sottolineato altrove, dai tempi di percorribilità delle strade e quindi soggetta ai ritardi causati dagli spostamenti, dal traffico, dagli incidenti stradale ecc.

Ma chi regola la flessibilità dell'orario di lavoro? Nella maggior parte dei casi è gestita unilateralmente dal datore di lavoro (68,5%), che dispone le condizioni e le modalità orarie che il lavoratore deve accettare, anche in base alle esigenze organizzative, al ciclo produttivo e a tutti

quegli elementi che condizionano i tempi di produzione. Piuttosto rari sono i casi in cui la flessibilità rappresenta un momento di conciliazione tra le esigenze dell'azienda e quelle del lavoratore, infatti soltanto il 26,4% degli intervistati la ritiene uno strumento condiviso tra le parti; mentre, quasi assenti (soltanto il 5%) sono i casi in cui la flessibilità dell'orario di lavoro è determinata da una scelta individuale del lavoratore.

### **Continuità o frammentarietà del lavoro**

Un tema molto dibattuto nel mercato del lavoro riguarda le dinamiche legate alla continuità o discontinuità dei percorsi di lavoro. Come abbiamo avuto modo di sottolineare, il nostro campione si caratterizza soprattutto per la presenza di lavoratori edili con rapporti di lavoro standard. Va comunque sottolineato che, anche se in misura minore, la percentuale di coloro che lavorano con contratti temporanei è piuttosto significativa e riguarda il 26,5% degli intervistati (di cui il 21% a tempo determinato e il 5,5% con contratti stagionali, co.co.co./progetto e apprendistato).

La continuità/discontinuità del rapporto di lavoro è stata misurata rispetto al numero di mesi lavorati nel corso dell'ultimo un anno. Considerando esclusivamente quei lavoratori che, al momento dell'intervista, hanno dichiarato di avere rapporti di lavoro temporanei, emerge che una parte di essi ha avuto percorsi piuttosto frammentati, infatti circa il 20% ha avuto dei contratti inferiori ai sei mesi.

In secondo luogo, in questo specifico segmento del mercato del lavoro la continuità/discontinuità dei percorsi va analizzata anche rispetto alle peculiarità tipiche del lavoro nell'edilizia, in quanto la percezione della continuità riguarda non solo il tipo di contratto di lavoro, ma soprattutto il rischio di perdere il lavoro da un momento all'altro, magari a causa della chiusura di un cantiere o del fallimento dell'azienda.

Infatti, la percezione di discontinuità è piuttosto diffusa tra i lavoratori intervistati, in quanto il 57% di essi ritiene che il proprio lavoro sia *poco* o addirittura *per niente stabile*. Questa percezione di instabilità riguarda in particolare i più giovani (65% circa), soprattutto quelli impiegati come manovali (85%), probabilmente, alle prese con le prime esperienze di lavoro e privi di una qualifica professionale specifica, si trovano a svolgere questi lavori anche per brevi periodi in attesa di trovare una occupazione diversa o addirittura migliore. Ma quali sono le cause alla base di questa percezione di instabilità? Una buona quota di intervistati attribuisce la colpa al mercato del lavoro nel suo complesso: quasi 1 lavoratore su 2 ritiene che oggi nessun lavoro può essere considerato stabile o sicuro; sono prevalentemente i più giovani a condividere queste motivazioni (52%) e una parte degli operai specializzati (53%). Il resto del campione si suddivide piuttosto equamente tra chi ritiene che l'instabilità lavorativa sia determinata dal fatto che l'impresa in cui lavora pensa solo ed

esclusivamente ai profitti, senza considerare gli interessi del lavoratore (22,4%) e chi attribuisce la colpa prevalentemente alle norme giuridiche in vigore (21,7%).

Un risultato che assolutamente non meraviglia riguarda le valutazioni sulla stabilità del proprio lavoro rispetto alla natura del contratto: infatti, sono soprattutto i lavoratori che hanno avuto percorsi di lavoro discontinui e che al momento dell'intervista si trovavano ancora in condizione di temporaneità ad avere una percezione più negativa (78% ritiene il proprio lavoro “poco” o “per niente” stabile), mentre poco più della metà degli occupati con contratto standard considerano il proprio posto di lavoro “stabile” o “abbastanza” stabile.

**Tabella 3 - Ritieni che il tuo posto di lavoro sia<sup>18</sup>:**

	v.a.	%
stabile	72	16,1
abbastanza stabile	118	26,5
poco stabile	155	34,8
per niente stabile	101	22,6
<b>Totale</b>	<b>446</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Tabella 4 – Motivi di instabilità**

	v.a.	%
non c'è chi mi tutela sul posto di lavoro	23	8,0
la normativa vigente non garantisce la stabilità	62	21,7
perché l'impresa pensa solo ai profitti	64	22,4
oggi nessun posto di lavoro è stabile o sicuro	137	47,9
<b>Totale</b>	<b>286</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

### **La flessibilità per i lavoratori dell'edilizia**

Il termine flessibilità, ovviamente, va declinato non solo in merito all'orario di lavoro, ma riguarda in generale anche altri aspetti della condizione lavorativa: i rapporti di lavoro nel complesso, la disponibilità ad adattarsi ai cambiamenti strutturali e organizzativi di una azienda, le conseguenze che tali cambiamenti possono avere sulle mansioni svolte e il tentativo di conciliazione tra gli interessi dell'azienda con quelli del lavoratore. Infatti, la disponibilità alla flessibilità rappresenta secondo il 44,4% degli intervistati un elemento prioritario per l'azienda in cui sono occupati, prima ancora del merito individuale (31,4%) e dello sforzo fisico (24,3%).

In generale, come la letteratura in materia ci ricorda<sup>19</sup>, il tema della flessibilità ha un duplice aspetto: può essere visto in una accezione negativa quando si accompagna al tema della instabilità e

<sup>18</sup> Va evidenziato come nella tabella 2 siano riportate le risposte di tutti i lavoratori intervistati, mentre nella tabella 3 siano riportate solo le indicazioni di chi non si sente stabile nel posto di lavoro.

<sup>19</sup> L. Gallino, *Il lavoro non è una merce*, Laterza 2007; L. Gallino, *Il costo umano della flessibilità*, Laterza, 2001; E. Reyneri, *Flessibilità: molti significati, alcune contraddizioni*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 90, 2003; G. Altieri, F.Dota, M.Piersanti, *Percorsi nel lavoro atipico*, Franco Angeli, Milano, 2008.

insicurezza del posto di lavoro, o viceversa positiva, soprattutto quando la si collega al tema della conciliazione del lavoro con i progetti di vita.

Ma vediamo ora quale affermazioni riflettono meglio l'opinione dei lavoratori edili rispetto al concetto di flessibilità del lavoro. I dati evidenziano che una quota piuttosto significativa di intervistati, oltre la metà, considera negativamente la flessibilità ritenendola un ostacolo alla possibilità di fare progetti per il futuro (27,3%) o un motivo di ansia e insicurezza (26%); questi risultati non fanno altro che confermare quanto emerso anche in altre indagini<sup>20</sup>, rafforzando la tesi che le condizioni di lavoro hanno una forte influenza sulla sfera privata e sui progetti di vita dei lavoratori. Il resto degli intervistati (30%), invece, ha una opinione piuttosto positiva della flessibilità, ma solo se accompagnata da diritti e tutele.

La percezione negativa è avvertita in modo significativo dai giovani (35,8%) e dagli operai non specializzati (31,5%), infatti, in entrambi i casi, è piuttosto ricorrente associare il concetto di flessibilità ad una condizione lavorativa negativa, poco stabile, che rende difficile e talvolta impossibile la realizzazione di progetti di vita.

Al contrario, una opinione positiva verso la flessibilità è invece più frequente tra i lavoratori più adulti (50-64 anni: 37,5%), i quali però consapevoli delle difficoltà che il lavoro nell'edilizia comporta soprattutto in termini di garanzie, vedono la flessibilità come condizione lavorativa possibile solo se accompagnata da diritti e tutele; sono anche le professioni meno generiche, come gli operai specializzati e gli impiegati direttivi, a segnalare le potenzialità della flessibilità.

Infine, un ultimo aspetto da sottolineare riguarda quei lavoratori che considerano la flessibilità un'opportunità senza condizioni: seppur in generale questa modalità ha riguardato soltanto una ridottissima quota di intervistati (meno del 10%), sono soprattutto coloro che lavorano come impiegati ad avere una opinione positiva rispetto a questa condizione lavorativa.

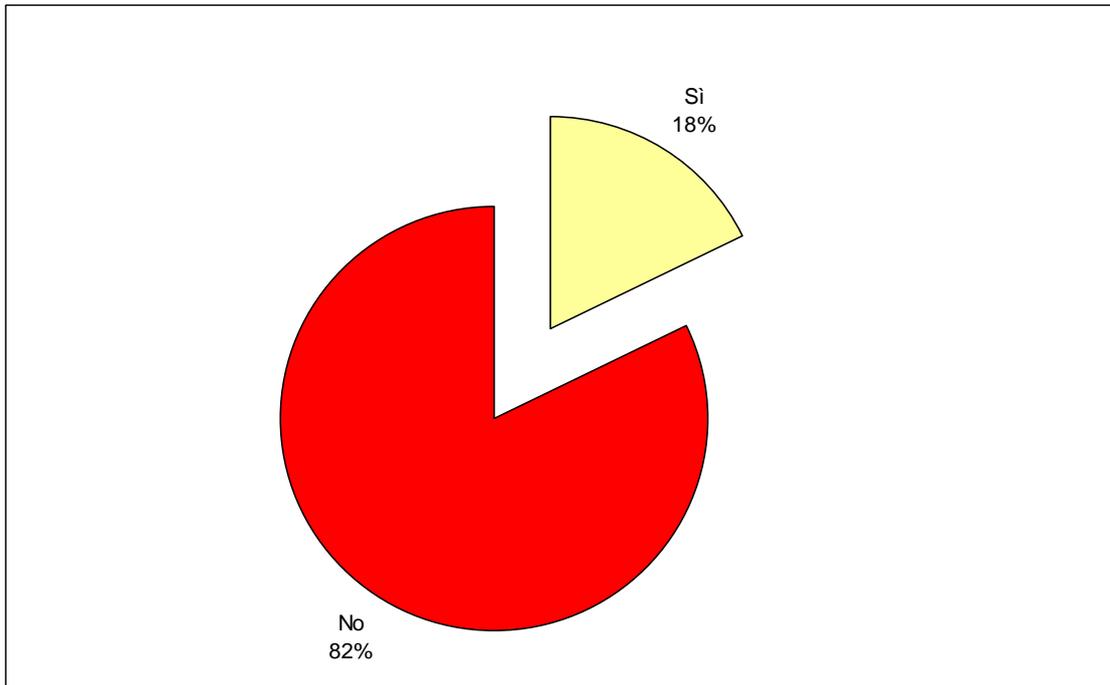
**Tabella 4 – Opinione dei lavoratori sulla flessibilità**

	v.a.	%
un'opportunità	37	8,9
utile se accompagnata da diritti e tutele	125	30,0
accettabile se transitoria	32	7,7
causa di insicurezza e ansie	109	26,1
impedisce di formulare progetti per il futuro	114	27,3
<b>Totale</b>	<b>417</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

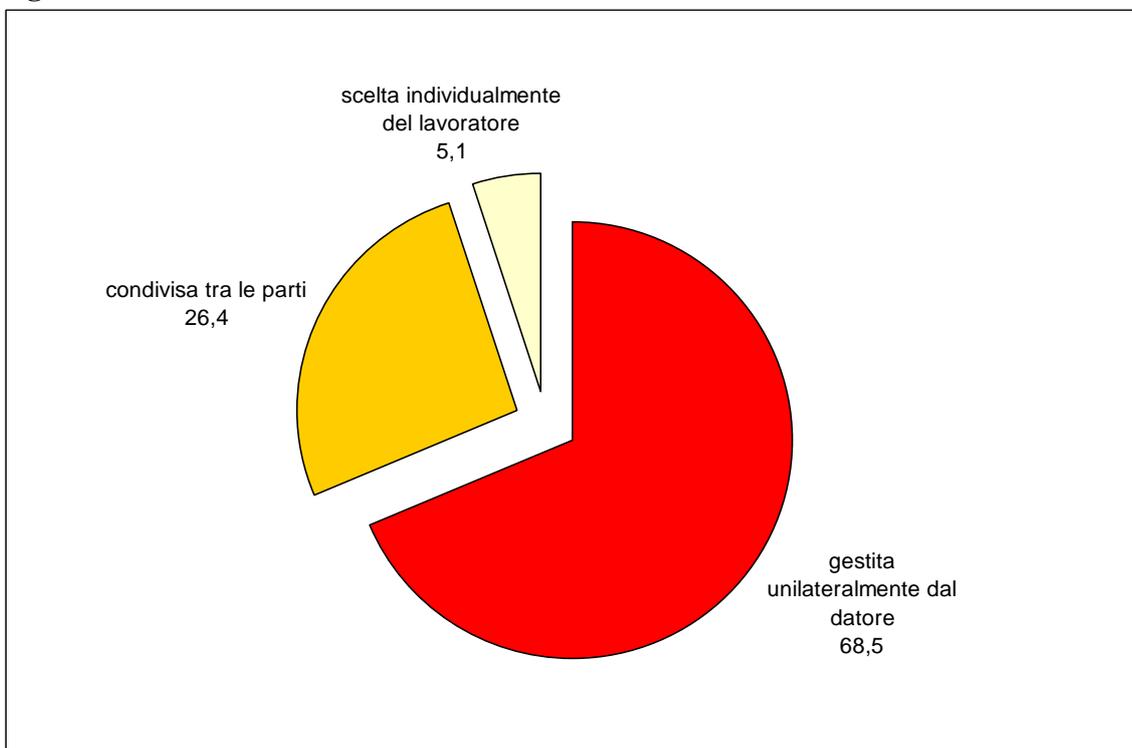
<sup>20</sup> G.Altieri, F.Dota, M.Piersanti, *Percorsi nel lavoro atipico*, op.cit.

**Fig. 42 - Flessibilità nell'entrata e uscita dal lavoro**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Fig. 43 - Nel tuo lavoro la flessibilità dell'orario è:**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

## CAPITOLO 4 – VALUTAZIONI, ASPETTATIVE E PREOCCUPAZIONI DEI LAVORATORI EDILI

### Grado di soddisfazione dei lavoratori edili e principali aspettative

Un ulteriore obiettivo della nostra *survey* è cercare di approfondire l'analisi delle condizioni di lavoro degli intervistati del settore edile, in termini di percezioni, priorità e aspettative legate alle specifiche realtà lavorative. In tal senso la maggior parte dei lavoratori intervistati vorrebbe dal proprio lavoro, in termini di priorità, la possibilità di percepire un reddito maggiore si colloca al primo posto e riguarda il 60% circa del campione; significativa, ma sicuramente meno avvertita dai lavoratori intervistati (visto che la maggior parte di essi ha un rapporto di lavoro standard), riguarda la stabilità del lavoro (28%)<sup>21</sup>; infine, soltanto l'8% e il 5% dei lavoratori vorrebbe dal proprio lavoro, rispettivamente, più gratificazione personale e più riconoscimento sociale.

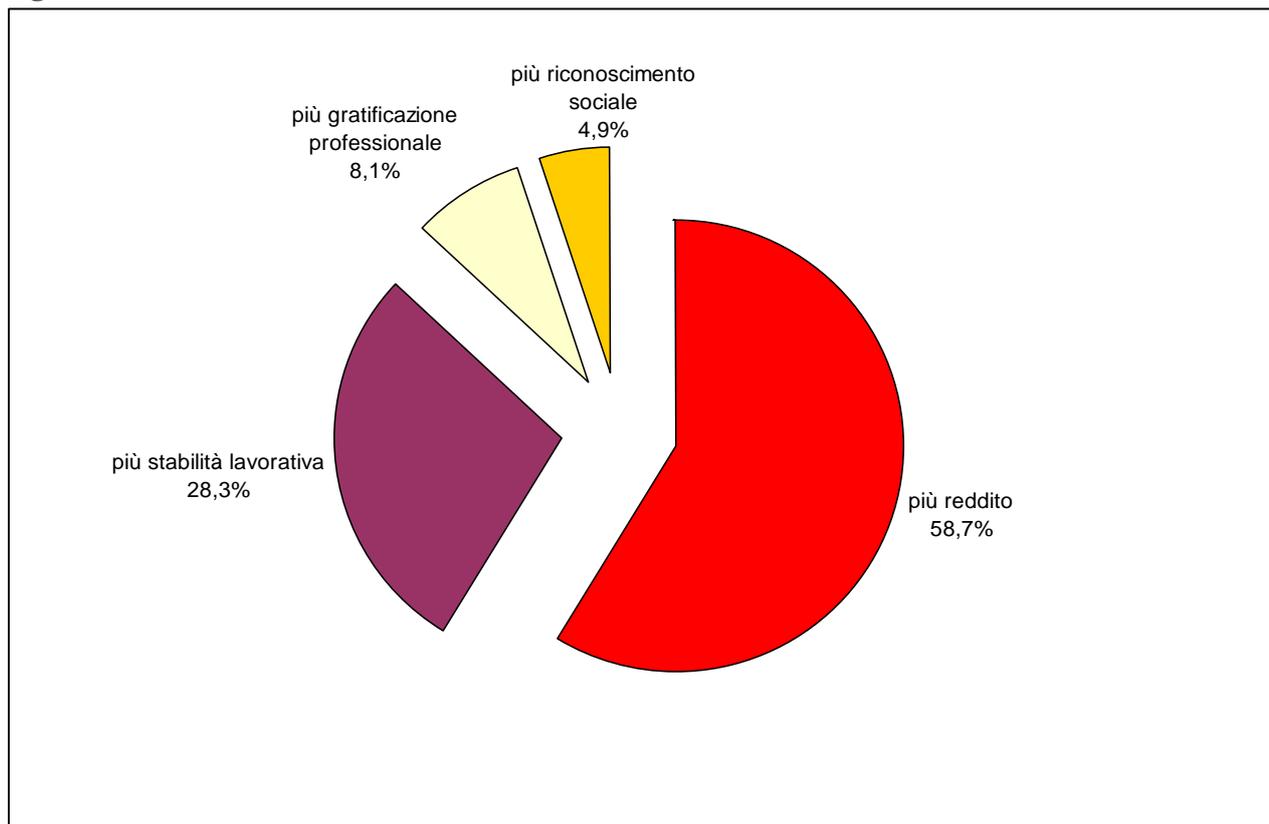
Mentre la possibilità di guadagnare di più ha ottenuto maggiori consensi tra gli intervistati più giovani (18-34 anni il 61,2%), la stabilità lavorativa è una necessità avvertita principalmente dai lavoratori più adulti (il 31,7% ha più di 50 anni) e da coloro che hanno contratti di lavoro temporanei (il 34% ha un contratto a tempo determinato); d'altra parte, sono proprio questi i lavoratori che temono maggiormente l'instabilità lavorativa e l'eventualità di restare senza lavoro; infatti, chi vive una condizione di discontinuità lavorativa legata al fatto di avere un contratto di lavoro temporaneo, avverte di più l'esigenza di maggior sicurezza per il proprio futuro lavorativo.

Rispetto al gruppo professionale di appartenenza, la necessità di avere un reddito maggiore è avvertita soprattutto dagli operai specializzati (61%) e da coloro che svolgono mansioni più qualificate come i gruisti (72%) e i ferraioli (81%); probabilmente si tratta di lavoratori che per la specificità ed esclusività delle mansioni da loro svolte e per il possesso di una qualifica professionale specifica e non generica puntano ad un riconoscimento economico maggiore. Non solo, la necessità di guadagnare di più è percepita da coloro che hanno redditi molto bassi (il 75% guadagna meno di 800 euro netti mensili) e da coloro che hanno un impegno orario giornaliero prolungato, visto che il 67% circa lavora oltre le 9 ore al giorno; con tutta probabilità, si tratta di lavoratori che svolgono gli straordinari e che si sentono sottopagati rispetto al tempo che dedicano al proprio lavoro.

---

<sup>21</sup> Per un maggiore approfondimento sul tema della stabilità, continuità e discontinuità del lavoro nel settore dell'edilizia si rimanda al capitolo 1 del presente rapporto.

**Fig. 44 – Cosa vorresti dal tuo lavoro:**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Complessivamente, nella grande maggioranza dei casi i lavoratori intervistati (oltre l'80%) si mostrano, in termini di gradimento, soddisfatti del proprio lavoro, anche se la percentuale di coloro che si ritengono completamente soddisfatti si riduce al 25%. Al contrario i meno soddisfatti sono il 29% del campione. Va sottolineato che se tra coloro che manifestano un elevato grado di soddisfazione prevalgono i lavoratori più adulti (l'85% ha tra 35 anni), l'insoddisfazione per il lavoro nell'edilizia caratterizza soprattutto i giovani (il 25% con età compresa tra 18-34 anni) e coloro che svolgono lavori più generici e meno qualificati come per esempio i manovali (il 50% si ritiene poco o per niente soddisfatto).

Inoltre, non stupisce affatto che siano soprattutto coloro che percepiscono salari più elevati a manifestare un maggior gradimento per il proprio lavoro, mentre coloro che vivono maggiori criticità soprattutto in termini contrattuali esprimono minori soddisfazioni, probabilmente anche a causa dell'instabilità e dell'insicurezza del proprio futuro lavorativo.

Un dato interessante, dal punto di vista delle valutazioni espresse dagli intervistati rispetto a singoli aspetti del loro lavoro, riguarda l'organizzazione del lavoro in termini di orari e di ritmi lavorativi: il 60% dei lavoratori intervistati dichiara di essere poco o per niente soddisfatto dei tempi lavorativi. Questo risultato va in parte attribuito al fatto che la maggior parte degli intervistati svolge turni di lavoro molto lunghi, in molti casi, come abbiamo visto, si arriva a lavorare anche 9 e 10 ore al

giorno (rispettivamente il 27% e il 16%), per non parlare dei ritmi di lavoro molto intensi e caratterizzati dallo sforzo fisico.

Inoltre, in relazione al gruppo professionale di appartenenza, si evidenzia una maggiore insoddisfazione per i ritmi di lavoro sostenuti, soprattutto tra gli operai non specializzati, rispetto invece alla categoria del personale tecnico-amministrativo che al contrario, come abbiamo già avuto modo di analizzare, si trova in una condizione sicuramente più favorevole dal punto di vista di impegno orario quotidiano.

**Tabella 6 – Quanto ti piace il tuo lavoro**

	v.a.	%
molto	113	25,2
abbastanza	251	55,9
poco	65	14,5
per niente	20	4,5
<b>Totale</b>	<b>449</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Tabella 7 – Grado di soddisfazione rispetto agli orari e ritmi di lavoro**

	v.a.	%
per niente soddisfatto	83	19,0
poco soddisfatto	183	42,0
abbastanza soddisfatto	151	34,6
molto soddisfatto	19	4,4
<b>Totale</b>	<b>436</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

### **Autonomia e controllo.....un lavoro che lascia spazio a poche decisioni individuali**

Dai primi risultati emerge che il lavoro nell'edilizia è caratterizzato da un basso indice di autonomia, visto che gli ambiti in cui i singoli lavoratori possono assumere decisioni sono piuttosto limitati. Probabilmente, questi scarsi spazi di autonomia vanno visti in relazione alle peculiarità proprie del lavoro nell'edilizia, alle gerarchie professionali presenti e alla rigidità o elasticità del modello di organizzazione del lavoro.

Come si evince dalla tab. 8, lo scarso grado di autonomia decisionale riguarda soprattutto l'impossibilità di decidere i turni di lavoro, di prendersi giorni di ferie, di modificare i tempi di consegna del lavoro e l'ordine dei compiti assegnati. Sembra che gli unici aspetti in cui gli intervistati possono avere un maggiore potere decisionale siano invece la possibilità di prendersi una pausa e quella di scegliere le modalità per eseguire il proprio lavoro.

Se consideriamo le diverse forme di autonomia in relazione all'età degli intervistati, si evidenziano risultati piuttosto rilevanti: anche se nei diversi aspetti indagati le forme di autonomia decisionale sono piuttosto scarse, complessivamente i più giovani hanno margini di autonomia ancora più bassi

rispetto ai loro colleghi più adulti; non solo, anche quelle pochissime decisioni che nella maggior parte dei casi vengono assunte in modo autonomo, come per esempio la possibilità di prendersi una pausa o di scegliersi le modalità per eseguire il lavoro assegnato, tra i più giovani sono meno frequenti.

Se invece si confrontano tra loro i diversi gruppi professionali si rilevano differenze significative tra le diverse categorie, in particolare tra coloro che hanno una specializzazione e coloro che invece hanno una formazione generica. Infatti, sono soprattutto gli operai specializzati ad avere più ampi spazi di autonomia, in particolare in merito alla possibilità di modificare la velocità di svolgimento del proprio lavoro (52,7%) e alla possibilità di scegliere le modalità per eseguire il lavoro assegnato (65%). La categoria degli impiegati invece ha maggiori margini di autonomia nella pianificazione delle ferie (54,5% impiegati direttivi e il 54% circa personale tecnico-amministrativo), rispetto ad una ridotta percentuale di operai nel complesso (meno del 40%).

Anche rispetto alle modalità di controllo del lavoro svolto, il settore dell'edilizia lascia spazio a poche azioni autonome, in quanto nella stragrande maggioranza dei casi le verifiche dei risultati del lavoro svolto vengono effettuate prevalentemente dai "superiori" (80%); sono invece piuttosto esigui i casi in cui il controllo viene eseguito in collaborazione ai propri colleghi (10,3%) o addirittura personalmente (4,3%).

**Tabella 8 – Decisioni che il lavoratore può assumere con un margine discreto di autonomia**

	Autonomia	Nessuna autonomia
Prendere una pausa quando ritieni di averne bisogno	54,3	45,7
Gestire i propri turni di lavoro	25,5	74,5
Decidere quando prendere i giorni di ferie	36,9	63,1
Modificare la velocità con cui svolgi il lavoro	42,3	57,7
Modificare i tempi di consegna/termine del lavoro	18,6	81,4
Scegliere le modalità per eseguire il lavoro assegnato	52,9	46,9
Modificare l'ordine dei compiti assegnati	28,0	72,0

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Tabella 9 – A chi spetta il controllo del lavoro**

	v.a.	%
i miei superiori	359	80,7
insieme ai miei colleghi	46	10,3
io stesso	19	4,3
i clienti	12	2,7
nessuno	7	1,6
altro	2	,4
Totale	445	100,0

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

## **Professionalità e formazione: un'esigenza per molti lavoratori edili**

La formazione rappresenta senz'altro un'altra variabile-chiave nell'analisi delle diverse condizioni di lavoro degli intervistati. A partire dall'istruzione accumulata durante il percorso scolastico, i dati evidenziano che nell'edilizia l'utilizzo della formazione è molto ridotto, infatti, un intervistato su due dichiara che la formazione scolastica conseguita non è utile nello svolgimento del proprio lavoro, mentre il 13% possiede una preparazione completamente diversa rispetto all'attività che svolge. I lavoratori che contrariamente si servono della propria formazione scolastica nel lavoro (il 13% circa ritiene che la formazione scolastica sia molto utile e il 24% utile solo in parte) sono soprattutto quelli che hanno frequentato corsi professionali (23,4%), che molto probabilmente hanno conferito loro le qualifiche professionali utili per lo svolgimento delle attività in cui sono impegnati. Infatti, non a caso, una significativa quota di operai specializzati (32%), che hanno frequentato corsi professionali, sostiene l'utilità dei titoli di studio acquisiti. La formazione scolastica è ritenuta utile anche da tutti gli impiegati direttivi presenti nel campione e da una elevata percentuale di personale tecnico-amministrativo (67,9%).

Tutt'altro discorso va invece affrontato rispetto alla formazione *on the job*<sup>22</sup>, che rappresenta un aspetto molto importante per sviluppare e valorizzare la propria professionalità, in quanto consente al lavoratore di affinare le proprie competenze e capacità e, in molti casi, di conseguire titoli di specializzazione utili al proprio percorso lavorativo.

Anche i lavoratori edili intervistati appaiono consapevoli dell'importanza di sviluppare la propria professionalità, esigenza che, purtroppo, non sempre è possibile soddisfare a causa della mancanza di spazi dedicati alla formazione nel proprio contesto lavorativo: infatti, soltanto nel 15% dei casi l'azienda offre questa possibilità. Molto frequente è invece la formazione "fai da te" in quanto il

---

<sup>22</sup> L'attività formativa nel settore edile a livello nazionale viene programmata e coordinata dal FORMEDIL, un organismo centrale bilaterale ma articolato regionalmente, e dalle scuole edili che operano in ambito provinciale. Gli "Enti scuola" hanno per fini istituzionali la promozione, l'organizzazione, l'attuazione nel proprio ambito territoriale di iniziative di prima formazione per i giovani e iniziative di formazione continua, qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento per operai, impiegati, tecnici e quadri. I motivi che hanno portato alla nascita del sistema formativo edile nascono da una considerazione di ordine strategico, e cioè dall'intuizione che la difesa dei diritti dei lavoratori dell'edilizia, in considerazione della peculiarità del processo produttivo del settore, passa attraverso la salvaguardia di tre ambiti d'intervento e cioè la sicurezza sul lavoro, il contrasto del *dumping* sociale praticato sulla manodopera e, infine, la stessa formazione del lavoratore. Gli Enti scuola territoriali "devono, – recita l'articolo 92 del CCNL delle imprese edili ed affini del comparto industria – sovrintendere agli interventi formativi che interessano la categoria attraverso: adeguate iniziative di prima formazione per i giovani che entrano nel settore; adeguate iniziative di formazione continua; qualificazione, riqualificazione, specializzazione ed aggiornamento per operai, impiegati, tecnici, e quadri; percorsi professionalizzanti nell'ambito della formazione integrata superiore secondo le esigenze del mercato del lavoro, con particolare attenzione a tutti gli aspetti relativi all'infortunistica ed all'igiene del lavoro...". Cfr. Aa. Vv. Impronta etica edili, *Il ruolo delle parti sociali: contrattazione e bilateralità*, rapporto di ricerca in fase di pubblicazione.

36% del nostro campione sostiene che l'unico modo per sviluppare la propria professionalità e le proprie competenze sia quello di "arrangiarsi da soli".

**Tabella 10 - Utilizzo della formazione scolastica**

	v.a.	%
sì, mi è molto utile	58	12,9
sì, in parte	108	24,1
no, il lavoro non lo richiede	221	49,3
no, la mia preparazione riguarda altri tipi di lavoro	61	13,6
<b>Totale</b>	<b>448</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Tabella 11 - Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua professionalità?**

	v.a.	%
Sì, e l'azienda offre buone possibilità di formazione	67	15,1
Sì, ma devo arrangiarmi da solo	161	36,3
sì, ma non ho sufficiente tempo	79	17,8
Sento esigenze di formazione, ma slegate dal lavoro attuale	38	8,6
No	98	22,1
<b>Totale</b>	<b>443</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Oltre alla formazione, un altro aspetto interessante nell'analisi delle condizioni del lavoro nell'edilizia riguarda la relazione che si viene a creare tra la l'inquadramento contrattuale o qualifica e la professionalità del lavoratore.

Anche se complessivamente poco più della metà dei lavoratori intervistati ritiene che il proprio inquadramento contrattuale valorizzi la propria professionalità (53%), tuttavia, molti di loro (35%) lamentano la mancanza di un avanzamento di carriera, soprattutto coloro che hanno un titolo di studio più elevato (il 45,3% dei diplomati). La scarsa valorizzazione professionale (47%) è invece maggiormente avvertita tra i lavoratori più giovani (55,3%) e tra quelle figure professionale che non hanno una qualifica specifica (il 62,4% degli operai non specializzati) e che svolgono prevalentemente la mansione di manovale (64%).

Nel riconoscere il valore della proprio lavoro, la maggior parte degli intervistati considera come elemento prioritario il merito individuale (48% circa), molto di più rispetto alla fatica (34%). Il merito individuale rappresenta una priorità soprattutto per i più istruiti (il 56% circa dei diplomati e con qualifiche professionali) per gli operai specializzati (55,4%) e per i più adulti (il 51% ha più di 50 anni). La fatica, invece, è considerato un elemento prevalente soprattutto per i lavoratori con titoli di studio più bassi (il 52% ha una licenza elementare o nessun titolo, il 37% ha una licenza media) e per una significativa quota di operai non specializzati (40% circa).

In conclusione, va sottolineato che pur se complessivamente le valutazioni che i lavoratori edili hanno rispetto al valore professionale del proprio lavoro sono piuttosto positive, manca però, secondo loro, un adeguato *riconoscimento* (50,2%). Visto che per molti intervistati il merito

individuale e le elevate competenze professionali rappresentano elementi prioritari nelle attività svolte, lo mancanza di *riconoscimento* che essi lamentano non è riferita esclusivamente alla dimensione economica, ma probabilmente si tratta anche di un riconoscimento di tipo sociale.

**Tabella 12 – Valutazione del lavoro dal punto di vista professionale**

	v.a.	%
non richiede elevate competenze professionali	141	31,6
richiede elevate competenze professionali e sono riconosciute	77	17,3
richiede elevate competenze professionali ma non riconosciute	224	50,2
altro	4	,9
<b>Totale</b>	<b>446</b>	<b>100,0</b>

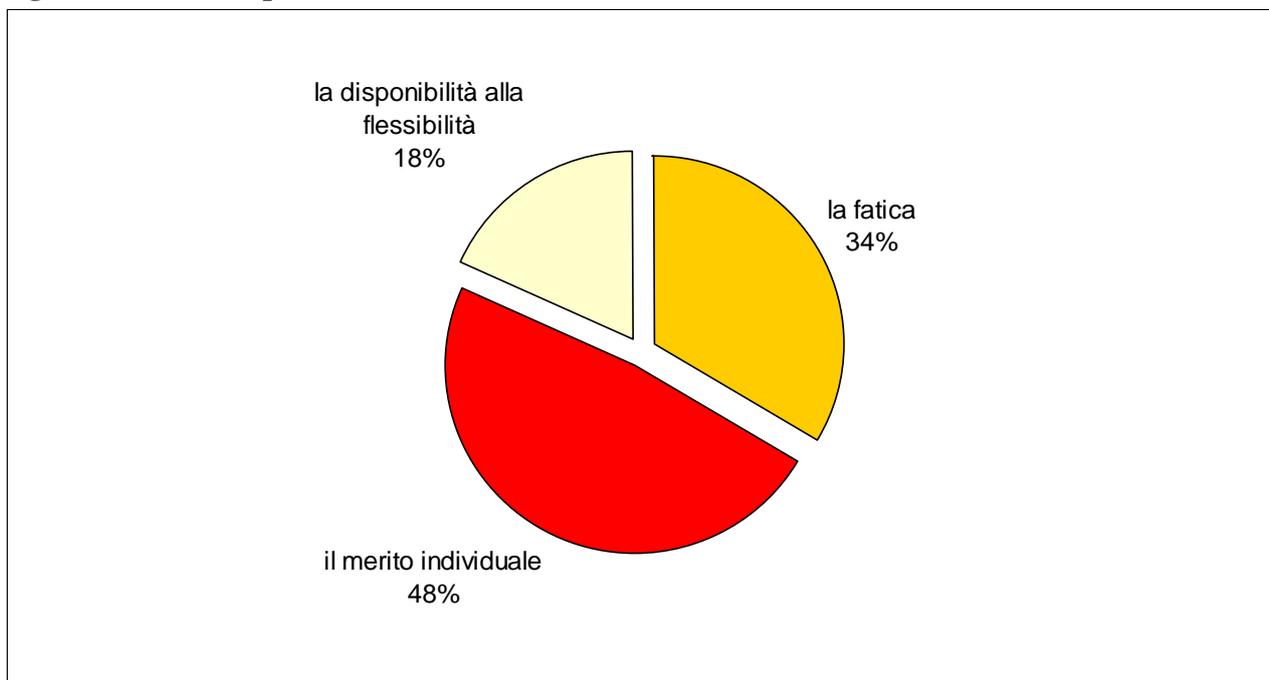
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Tabella 13 - Pensi che la tua qualifica valorizzi la tua professionalità?**

	v.a.	%
sì, mi sento valorizzato	79	18,0
sì, ma non c'è progressione di carriera	154	35,0
no, non mi sento valorizzato	207	47,0
<b>Totale</b>	<b>440</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Fig. 45 – Elemento prioritario nel tuo lavoro**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

### Condizione socio economica e opportunità di miglioramento

Rispetto alle diverse percezioni che i lavoratori intervistati hanno delle proprie condizioni lavorative, non va sicuramente trascurata la condizione socio-economica in cui sentono di

appartenere. Nonostante il nostro campione sia rappresentato nella maggior parte dei casi da lavoratori edili con rapporti di lavoro stabili, la loro percezione socio-economica è piuttosto negativa, in quanto il 61% si colloca nella fascia “medio-bassa” e il 30% circa in quella “bassa”. A rafforzare ancora di più queste percezioni sono le aspettative che essi hanno del futuro: quasi tutti i lavoratori intervistati credono che le possibilità che la loro condizione socio-economica possa migliorare siano relativamente poche (70%) o addirittura nulle (20% circa).

Rispetto alla qualifica professionale sono soprattutto gli operai non specializzati ad avere una visione totalmente negativa della loro condizione socio-economica (il 41,4% si colloca nella fascia bassa) e la totalità o quasi di coloro che hanno una mansione da gruista o manovale. Rispetto alla possibilità di migliorare l’aspetto socio-economico del proprio lavoro, si evidenzia una quota, seppur esigua, di ottimisti tra i lavoratori più giovani (18-34 anni: 13,3%) e tra coloro che svolgono la professione impiegatizia (15% circa personale tecnico); al contrario, più pessimisti rispetto al futuro si mostrano gli operai non specializzati, per i quali le possibilità di miglioramento sono piuttosto ridotte (70%) o addirittura nulle (22%).

**Tabella 14 - Condizione socio-economica di appartenenza**

	v.a.	%
alta	2	,4
medio alta	41	9,2
medio bassa	271	60,9
bassa	131	29,4
<b>Totale</b>	<b>445</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Tabella 15 - Possibilità di miglioramento della condizione socio-economica**

	v.a.	%
molte possibilità	43	9,7
poche possibilità	312	70,1
nessuna possibilità	88	19,8
<b>Total</b>	<b>443</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

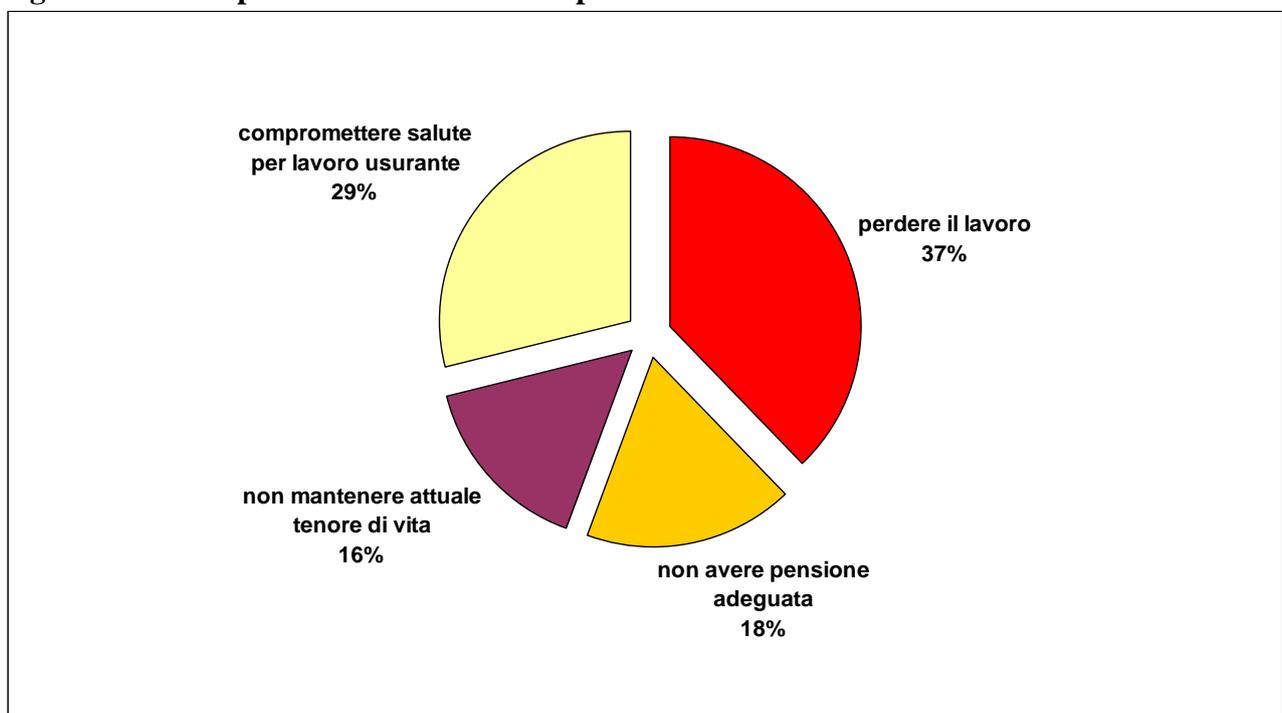
### **Le preoccupazioni dei lavoratori edili**

In merito alle esigenze di continuità e stabilità lavorativa, evidenziate nelle sezioni precedenti del rapporto, non ci sorprende affatto che quasi il 38% dei lavoratori edili, pensando al futuro, manifesti le proprie preoccupazioni verso il rischio di perdere il posto di lavoro. Non va comunque trascurato, anche se meno avvertito rispetto alla eventualità di restare senza una occupazione, il rischio di salute attribuito ad un lavoro usurante (29%); si tratta di una preoccupazione piuttosto comprensibile, visto lo sforzo fisico a cui sono sottoposti i lavoratori edili nello svolgimento di gran parte delle loro mansioni. Al terzo posto di questa graduatoria si collocano gli intervistati

preoccupati per il rischio di non avere una pensione adeguata (18% circa), seguiti da coloro che invece temono di non riuscire a mantenere in futuro l'attuale tenore di vita (15,5%).

Se si considera il gruppo più consistente, quello che manifesta più preoccupazioni per il rischio di perdere il posto di lavoro, vi troviamo in prevalenza operai non specializzati (40%), lavoratori che hanno un titolo di studio professionale (33%) e, come comprensibile, una quota significativa di lavoratori in condizioni di instabilità: il 48% con contratto a tempo determinato e oltre il 50% con contratti stagionali o in apprendistato. Invece, il rischio di salute per il tipo di lavoro svolto cresce con l'aumentare dell'età dei lavoratori intervistati e riguarda in prevalenza coloro che svolgono mestieri più usuranti o a rischio di malattie professionali come muratori (40,4%), ferraioli (40,7%) e pittori (33%).

**Fig. 46 – Preoccupazioni dei lavoratori rispetto al futuro**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Le preoccupazioni sui redditi pensionistici trovano conferma nelle dichiarazioni di chi sostiene che quando smetterà di lavorare non avrà sicuramente una pensione adeguata (oltre il 57%) e tra quanti invece hanno dei forti dubbi che ciò possa avvenire (30%). Al contrario, piuttosto ridotta è la percentuale di lavoratori edili che crede nella possibilità di avere una adeguata pensione futura (circa il 7%) e chi attualmente non lo considera un problema (6,2%).

In generale, le preoccupazioni per i redditi pensionistici futuri sono comprensibili visto che tra le priorità che il lavoro dovrebbe garantire di più, al primo posto troviamo proprio il reddito (58,7%);

infatti, come abbiamo visto, queste preoccupazioni sono maggiormente avvertite da quei lavoratori che hanno redditi molti bassi.

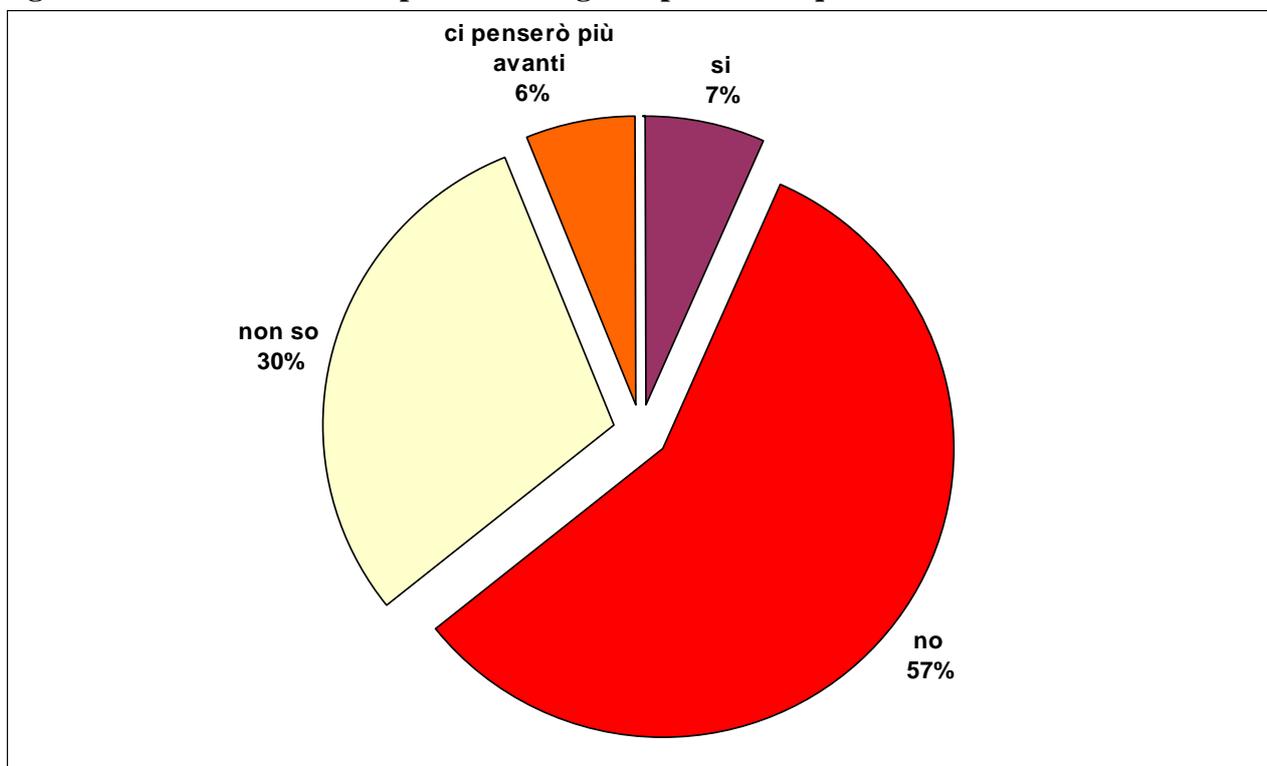
Innanzitutto va sottolineato che il rischio di non avere una adeguata pensione futura aumenta con l'aumentare dell'età degli intervistati (il 60% con oltre 50 anni), visto che per molti di loro l'età del pensionamento è piuttosto vicina. Dal punto di vista professionale, invece, riguarda una quota significativa di operai non specializzati (65%) e soprattutto coloro che svolgono le mansioni di manovali (64%) e carpentieri (63%); infine, rispetto al rapporto di lavoro, è una preoccupazione avvertita principalmente da coloro che hanno contratti di lavoro temporanei, in particolare a tempo determinato (67% circa).

Ma quali sono le motivazioni degli intervistati rispetto ad una percezione così negativa sulla possibilità di avere una pensione adeguata in futuro?

Non meraviglia che la prima ragione riguarda la mancanza di una continuità contributiva (45% circa), visto che in molti casi il lavoro nell'edilizia è caratterizzato da percorsi di lavoro discontinui, dovuti principalmente all'eventuale chiusura di un cantiere oppure a fattori legati alle variabilità stagionali, nonché il fatto di aver lavorato o dover lavorare per lunghi periodi in nero. Un'altra ragione, anche se meno avvertita rispetto al problema della continuità contributiva, ma non per questo meno significativa, riguarda invece la bassa retribuzione percepita (37%); infine, una componente residuale si divide equamente tra coloro che attribuiscono l'impossibilità di avere una pensione futura adeguata al tipo di contratto (9%) oppure ad altri motivi (9%), come per esempio al fatto di aver iniziato a lavorare troppo tardi.

Se consideriamo le singole motivazioni alla base di queste percezioni negative rispetto alle principali caratteristiche socio-anagrafiche e professionali dei lavoratori intervistati, emerge che la mancanza di una continuità contributiva riguarda soprattutto i lavoratori più adulti, coloro che hanno contratti di lavoro a tempo determinato (oltre 44%) e soprattutto i lavoratori impiegati come ferraioli (91%) e carpentieri (69%). Al contrario, gli intervistati che invece attribuiscono la colpa della inadeguatezza del reddito pensionistico futuro alla bassa retribuzione, sono soprattutto quelli che hanno un contratto a tempo indeterminato (45%) e che svolgono le mansioni di gruisti (58%), manovali e autisti (il 48% in entrambi i casi). Tra quanti sostengono invece che questa condizione futura sia da attribuire in prevalenza al fatto di non avere una forma contrattuale di tipo standard, vanno segnalati soprattutto i lavoratori edili più giovani (18% circa) e gli operai non specializzati (24%); infatti, sono proprio queste le categorie di lavoratori in cui sono più diffusi i contratti di lavoro temporanei e che rischiano di restare intrappolate in percorsi lavorativi instabili, in parte legati anche al fatto di non avere una qualifica professionale immediatamente spendibile nel mercato del lavoro.

**Fig. 47 – Pensi che avrai una pensione adeguata per vivere quando smetterai di lavorare?**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Tabella 16 – Motivo per cui non avrai una pensione adeguata**

	v.a.	%
perchè non ho un contratto a tempo indeterminato	24	9,1
perchè guadagno troppo poco	98	37,1
perchè non ho continuità lavorativa e contributiva	118	44,7
altro motivo	24	9,1
Totale	264	100,0

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

### **Le politiche di welfare: il punto di vista dei lavoratori**

Dopo aver considerato le opinioni e le preoccupazioni degli intervistati rispetto al futuro lavorativo, ora si cercherà di approfondire alcuni aspetti che secondo i lavoratori edili dovrebbero essere al centro delle politiche di welfare. A conferma di quanto emerso fino ad ora sul tema della continuità lavorativa, si rileva che ancora una volta l'aspettativa più ricorrente tra i lavoratori edili riguarda prevalentemente la garanzia di stabilità del posto di lavoro (58%). Come già sottolineato in altri parti del rapporto, nonostante il nostro campione si caratterizzi per una elevata quota di lavoratori standard (70%), la continuità lavorativa rappresenta una preoccupazione molto sentita dai nostri intervistati, non solo in termini contrattuali, ma in particolare in relazione alle saltuarietà e alla variabilità periodica che il lavoro edile comporta.

Tra quanti ritengono la stabilità lavorativa come tema centrale nell'agenda delle politiche del welfare, troviamo gli over 50 (66% circa), i meno secolarizzati (il 70%) e il personale tecnico-amministrativo (69%).

Un altro nodo centrale su cui le politiche di welfare dovrebbero porre l'attenzione, in termini di risposte più immediate, riguarda l'aspetto economico familiare: infatti il 16% degli intervistati si riferisce in particolare modo alle politiche di sostegno economico alle famiglie e alle giovani coppie; probabilmente, la scelta su tale priorità va interpretata anche alla luce delle numerose difficoltà economiche che accompagnano molti lavoratori, soprattutto più giovani, nella realizzazione dei loro progetti di vita. Infatti sono soprattutto gli intervistati con meno di 34 anni (28% circa) a segnalare questo aspetto come prioritario nell'agenda delle politiche del welfare e anche una quota non trascurabile di operai non specializzati (17%).

Tutti gli altri aspetti, invece, come l'indennità di disoccupazione, il reddito da pensione, l'offerta di servizi di orientamento al lavoro e formazione, hanno avuto un numero di adesioni più esiguo, visto che non superano la soglia del 10%.

Dunque, è piuttosto evidente che anche in questo specifico segmento del mercato del lavoro la sicurezza del posto di lavoro, in termini di stabilità e continuità occupazionale, rappresenta una dimensione dirimente per i nostri intervistati e di conseguenza una priorità per gli attori politico-istituzionali e le parti sociali.

**Tabella 17 – A cosa bisognerebbe dare priorità nelle politiche di welfare**

	v.a.	%
più garanzie di stabilità	220	57,9
un salario minimo collaboratori	11	2,9
indennità di disoccupazione per i periodi non lavoro	38	10,0
offerta servizi formazione e orientamento	10	2,6
sostegni economici famiglie e giovani coppie	62	16,3
adeguato reddito e pensione	35	9,2
altro	4	1,1
<b>Totale</b>	<b>380</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

## CAPITOLO 5 - L'ISCRIZIONE AL SINDACATO E DOMANDE DI TUTELA

Il nostro campione si caratterizza per la quasi totalità di lavoratori sindacalizzati: infatti l'insieme degli aderenti ai sindacati è del 90% circa, quasi tutti iscritti alla Cgil (97%).

Il rapporto con il sindacato avviene nella maggioranza dei casi in modo diretto attraverso i contatti nei luoghi di lavoro (il 66,7%), basandosi in prevalenza sui problemi che derivano dalla condizione di lavoro. Meno frequenti i casi in cui questo rapporto si è avviato grazie a familiari o attraverso i servizi fiscali, previdenziali e legali offerti dal sindacato (11% in entrambi i casi) o attraverso forme di associazionismo varie (7%).

Le ragioni che spingono i lavoratori edili all'iscrizione al sindacato si allineano con i risultati riscontrati in molte indagini realizzate nell'ambito del mercato del lavoro<sup>23</sup>.

La maggior parte dei motivi di adesione si addensano intorno alle condizioni di lavoro e alla tutela nei luoghi di lavoro e in azienda: sommando questi aspetti di natura prettamente sindacale si arriva al 33% delle risposte.

Va poi focalizzata l'attenzione su un altro dato di notevole rilevanza: quello relativo all'utilizzo dei servizi di assistenza legale, fiscale e previdenziale, che si configura come una modalità d'adesione sicuramente più strumentale<sup>24</sup>. Sono soprattutto i lavoratori edili più giovani, a mostrarsi maggiormente propensi a questa modalità più legata ai servizi (25%). Come è emerso in altre ricerche l'erogazione di servizi è utile e proficua, dal punto di vista dell'associazionismo sindacale, se collegata anche all'offerta di incentivi collettivi di altra natura: come gli incentivi di identità o come quelli di scopo, riconducibili agli obiettivi programmatici, anche contrattuali, dell'azione collettiva<sup>25</sup>.

Al contrario, per i lavoratori più adulti conta di più la "difesa del posto di lavoro e la stabilità dell'occupazione" (raggiunge il 23% tra gli ultracinquantenni). E' evidente come questa opzione sia influenzata dalla instabilità occupazionale che coinvolge molti lavoratori dell'edilizia e da percorsi di lavoro discontinui.

Le motivazioni maggiormente connesse agli aspetti ideologici, come l'indispensabilità dell'unità della classe lavoratrice sono invece piuttosto marginali tra i lavoratori dell'edilizia (14%). Tuttavia, è anche vero che queste ragioni risultano maggiormente presenti nelle classi d'età più adulte: il 17% ha un'età compresa tra i 35-49 anni e il 14% ha più di 50 anni.

---

<sup>23</sup> Cfr. Altieri G., Carrieri M., Megale A., "L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme", in *Quaderni di rassegna sindacale*, rivista trimestrale, anno VII, n. 1, gennaio-marzo 2007.

<sup>24</sup> In questo rapporto sono state considerate le stesse motivazioni già utilizzate in altre indagini. Per un maggior dettaglio sui caratteri attribuiti alle diverse ragioni di iscrizione al sindacato si rimanda a Altieri G., Carrieri M., Megale A., op.cit..

<sup>25</sup> Cfr. Altieri G., Carrieri M., Megale A., op.cit..

In ultima posizione troviamo le ragioni derivanti dalla condivisione delle recenti battaglie sindacali (4,5%), fattore maggiormente sostenuto dalle generazioni dei meno giovani.

**Tabella 18 - Motivo di iscrizione al sindacato**

	v.a.	%
il sindacato sa tutelare i lavoratori nella mia azienda	79	22,3
l'unità della classe lavoratrice è indispensabile	50	14,1
il sindacato offre utili servizi di assistenza	71	20,1
il sindacato lotta per la difesa dei posti lavoro e la stabilità dell'occupazione	59	16,7
il sindacato lotta per migliori orare condizioni di lavoro	38	10,7
ho condiviso le battaglie più recenti dei sindacati	16	4,5
ho avuto fiducia nel delegato sindacale o nel funzionario locale	39	11,0
altro	2	,6
<b>Totale</b>	<b>354</b>	<b>100,0</b>

Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Agli intervistati sono state rivolte altre domande volte ad approfondire le opinioni e le principali aspettative verso problemi di carattere più ampio e generale. Un primo quesito ha indagato cosa vorrebbero, in questo momento, gli iscritti dal sindacato. Sono principalmente due le modalità che hanno raccolto maggiori preferenze: la richiesta di azione contrattuale (43%) e quella di una maggiore unità (36% circa). La prima modalità si presenta più significativa tra i più adulti, in particolare nella classe di età 35-49 anni (45%), tra gli operai specializzati, tra coloro che hanno titoli di studio più bassi e nelle regioni del settentrione.

La richiesta di “più unità” incarna invece un tema destinato ad accompagnare storicamente le vicende sindacali italiane, un’istanza classica e per certi versi tradizionale<sup>26</sup>. Come emerso in altre indagini essa risulta più rilevante nelle classi d’età più anziane, in particolare tra i lavoratori over 50, ma anche tra i più giovani si riscontrano valori in linea con la media campionaria, mentre si manifesta in modo più accentuato tra i lavoratori non standard.

Decisamente meno preferita è la risposta che riguarda la maggiore “azione politica”, che è stata indicata soltanto dal 7% del campione.

Le opinioni dei lavoratori edili si diversificano anche rispetto ad un altro quesito che riguarda le tematiche sulle quali vorrebbero vedere un maggiore impegno da parte dei sindacati. Ma sono in prevalenza tre gli aspetti da considerare prioritari: difendere il posto di lavoro (37% circa), aumentare le retribuzioni (26%) e migliorare l’ambiente e la sicurezza del lavoro (14%).

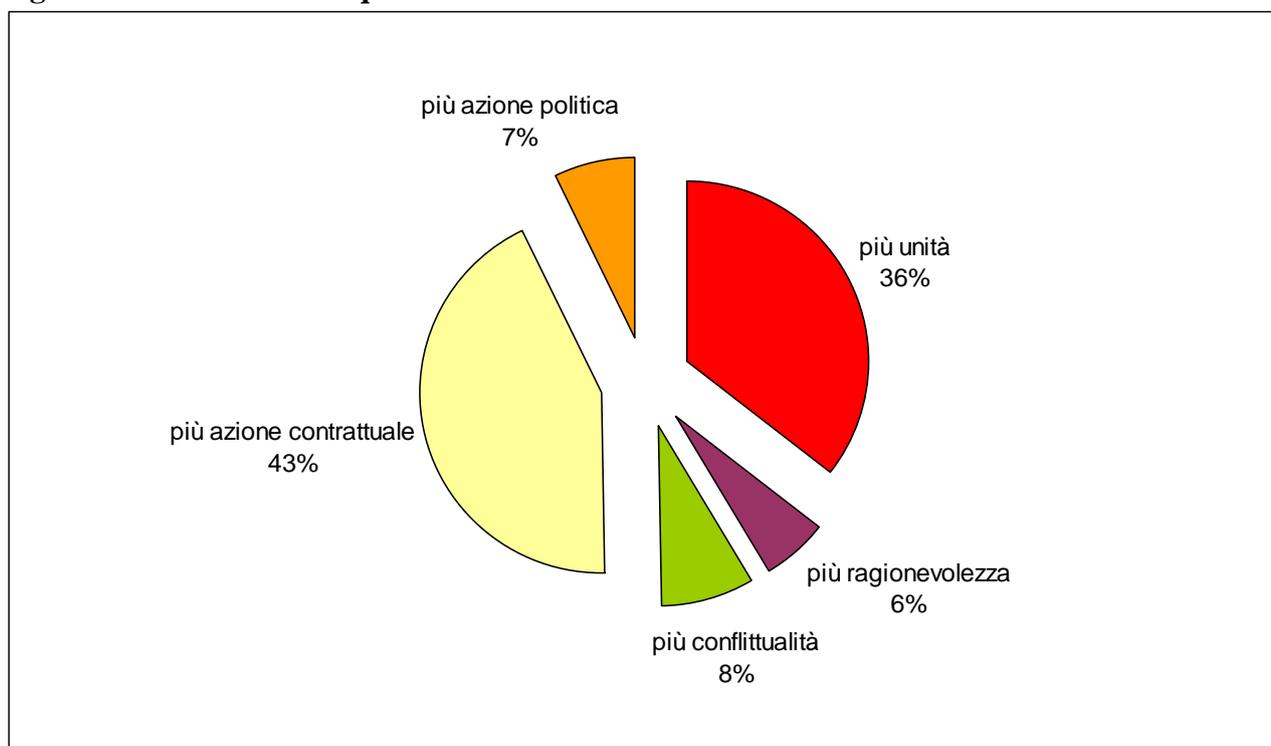
Il primo *item* si incrocia con il motivo di iscrizione al sindacato, infatti, in entrambi i casi le richieste che i lavoratori edili rivolgono ai rappresentanti sindacali sono volte principalmente a preservare il posto di lavoro. Si tratta soprattutto di lavoratori che hanno un rapporto di lavoro non

<sup>26</sup> Cfr. Altieri G., Carrieri M., Megale A., op.cit.

standard, i quali con tutta probabilità sentono più degli altri l'esigenza di uscire da percorsi di lavoro discontinui, in attesa di una occupazione più stabile.

Il tema sull'aumento delle retribuzioni riguarda in particolare i più giovani e gli operai specializzati, che molto probabilmente, come abbiamo già avuto modo di vedere altrove, puntano, anche per il fatto di possedere qualifiche professionali più specifiche, ad un maggior riconoscimento economico. Infine, l'ultimo aspetto ha ottenuto un numero maggiore di adesioni soprattutto da parte di coloro che svolgono mansioni, che probabilmente in misura maggiore rispetto ad altre, considerano l'ambiente e la sicurezza sul lavoro una elemento assolutamente da non trascurare, come i carpentieri e gli autisti.

**Fig. 48 – Cosa vorresti in questo momento dal sindacato**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Tabella 19 - Temi su cui il sindacato dovrebbe impegnarsi di più**

	v.a.	%
difendere il posto di lavoro	145	37,6
migliorare ambiente e sicurezza lavoro	54	14,0
controllare le condizioni lavoro	36	9,3
contrattare organizzazione lavoro	9	2,3
ridurre orario di lavoro	11	2,8
favorire flessibilità individuale orari	2	,5
aumentare retribuzioni	101	26,2
rendere centrale formazione continua	4	1,0
garantire la certezza delle carriere	2	,5
battersi per dare diritti ai lavoratori con contratti temporanei	20	5,2
mancata risposta	2	,5
<b>Totale</b>	<b>386</b>	<b>100,0</b>

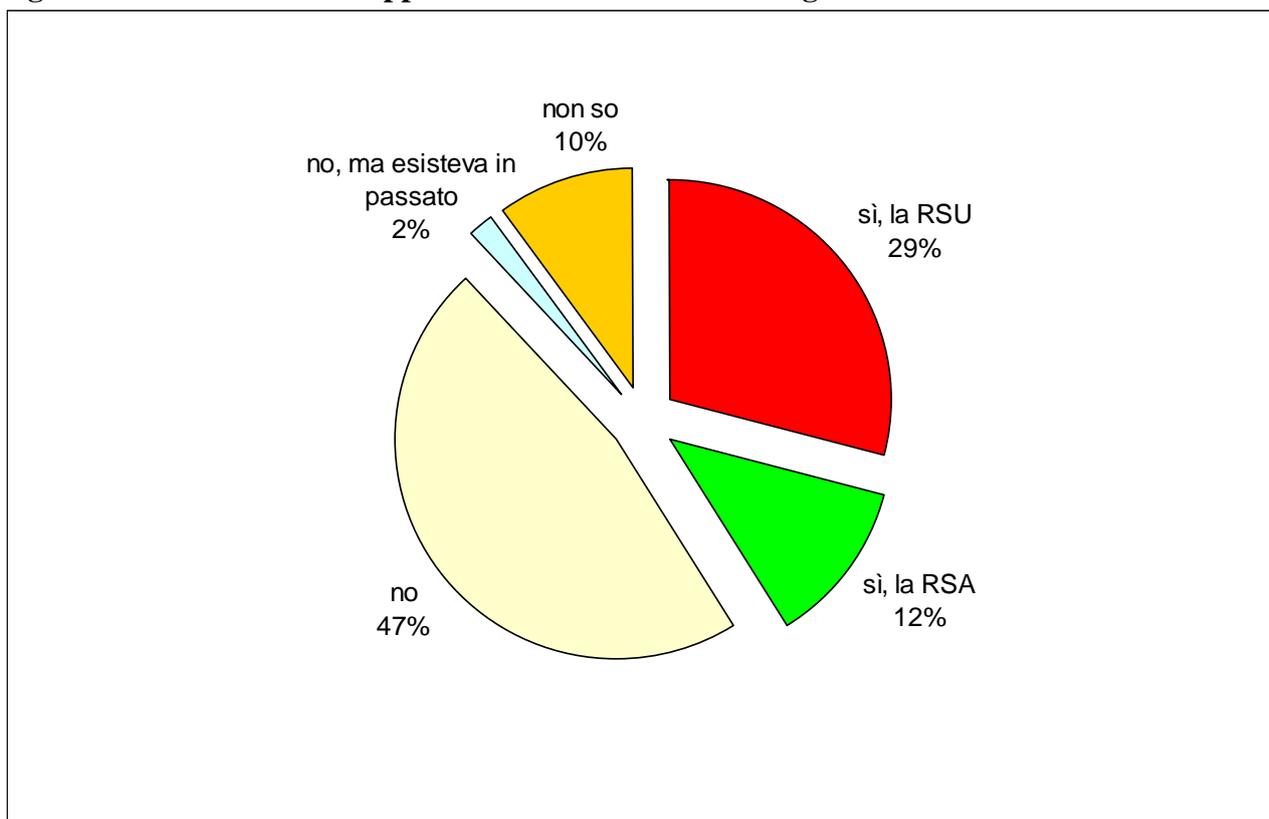
Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

Un'ultima considerazione sul tema della sindacalizzazione riguarda la presenza/assenza di una rappresentanza sindacale nel proprio luogo di lavoro. Rispetto ai dati emersi nella nostra indagine, ci sorprende che nonostante i lavoratori edili del nostro campione siano quasi tutti sindacalizzati, la presenza di una rappresentanza sindacale nel proprio posto di lavoro è piuttosto sporadica (29% RSU e 12% RSA). Al contrario, nel 49% dei casi i lavoratori si trovano in aziende in cui c'è una totale mancanza di rappresentanti sindacali.

Probabilmente, questa variabile va vista in relazione anche alla dimensione dell'azienda, visto che sono soprattutto quelli occupati in aziende di piccole dimensioni a segnalare questa mancanza; al contrario man mano che ci spostiamo nelle imprese di medio-grandi dimensioni la presenza sindacale diventa più consistente.

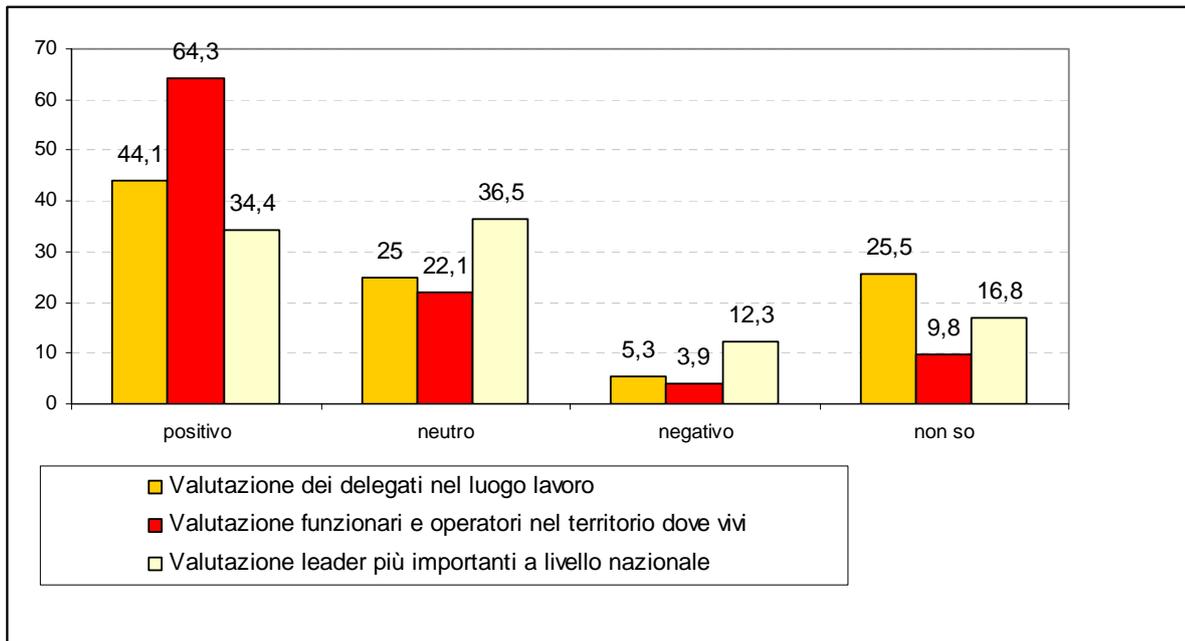
Tuttavia, in quei casi in cui è presente, i lavoratori ritengono che l'azione dei sindacalisti nel proprio luogo di lavoro sia piuttosto positiva (44%). Altrettanto positivo è il giudizio che i lavoratori hanno rispetto agli operatori e ai funzionari che operano nel territorio in cui vivono (64%), soprattutto per quelli che risiedono nel Sud (70%); rispetto alle azioni dei leader nazionali, invece, queste valutazioni positive diminuiscono (34,4%) e in molti casi lasciano l'intervistato addirittura indifferente (né positivo, né negativo 36,5%).

**Fig. 49 - Presenza di una rappresentanza sindacale nel luogo di lavoro**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009

**Fig. 50 – Valutazione sull’azione dei sindacalisti nei diversi ambiti in cui operano**



Fonte: indagine Ires condizioni di lavoro 2009