



# **IL SENSO DEL LAVORO NELLA COMUNITÀ PRODUTTIVA E URBANA DI BOLOGNA**

**Rapporto di ricerca**

**Bologna, gennaio 2024**

# Indice

<b>PREMESSA: IL SENSO DEL LAVORO E LE ANALISI DEL CENSIS .....</b>	<b>3</b>
<b>1. LE SPINTE DIVERGENTI DEL MERCATO DEL LAVORO .....</b>	<b>5</b>
1.1. <i>Mai visti tanti occupati in Italia.....</i>	<i>5</i>
1.2. <i>Il lavoro nella vita delle persone: cambia la relazione con il tempo,           il reddito, i propri interessi .....</i>	<i>11</i>
<b>2. LA COMUNITÀ PRODUTTIVA DI BOLOGNA VISTA DA CHI A BOLOGNA LAVORA .....</b>	<b>16</b>
2.1. <i>Un territorio speciale.....</i>	<i>16</i>
2.2. <i>Il futuro di Bologna: visione e interventi strategici .....</i>	<i>19</i>
<b>3. IL SENSO DEL LAVORO: I RISULTATI DELL'INDAGINE CENSIS-PHILIP MORRIS .....</b>	<b>21</b>
3.1. <i>Percezione del lavoro: diritto, necessità e partecipazione nella società .....</i>	<i>21</i>
3.2. <i>Indipendenza e dignità: le qualità che si legano al senso del lavoro.....</i>	<i>24</i>
3.3. <i>Ciò che rende felici nel lavoro.....</i>	<i>25</i>
3.4. <i>Sicurezza economica e crescita professionale: i due punti chiave del lavoro.....</i>	<i>27</i>
3.5. <i>Il lavoro "ben fatto" .....</i>	<i>30</i>
<b>4. CONSIDERAZIONI FINALI: UN ATTEGGIAMENTO PIÙ "LAICO" NON TRASCURA LA DIMENSIONE DEL MERITO NEL LAVORO .....</b>	<b>32</b>



## **PREMESSA: IL SENSO DEL LAVORO E LE ANALISI DEL CENSIS**

C'è qualcosa di inedito nell'attuale andamento del mercato del lavoro in Italia, sia se si osservano gli indicatori classici dell'occupazione, della disoccupazione, della partecipazione al lavoro, sia se si analizzano i comportamenti delle persone nella ricerca del lavoro e le valutazioni che esse attribuiscono alla propria condizione lavorativa e al lavoro in generale.

Si è parlato molto in questi ultimi mesi di “disallineamento” fra domanda e offerta di lavoro e di carenza di professionalità adeguate alle esigenze delle imprese. Così come si è particolarmente enfatizzato il fenomeno delle “grandi dimissioni”, tanto da far parlare di “fuga dal lavoro”, comportamento questo che verrebbe associato alle decisioni dei più giovani, molto più attenti rispetto alle generazioni più anziane alla qualità del lavoro e a valutare la sensibilità del datore del lavoro nei confronti di temi di grande portata come l'ambiente, la diversità, l'inclusione.

Da ciò una maggiore propensione (dei giovani, ma non solo) a cambiare lavoro e a ricercare una condizione che possa salvaguardare l'importanza di altri aspetti della propria vita, pretendendo strumenti di conciliazione fra la vita professionale e i propri interessi extra lavorativi, cercando di piegare la flessibilità dell'organizzazione del tempo di lavoro ai propri interessi, contrattando una maggiore indipendenza nella costruzione del proprio percorso professionale.

Nello stesso tempo, è stata avviata una seria riflessione sul reddito da lavoro dipendente, sull'andamento delle retribuzioni in diversi settori, sull'opportunità o meno di ricorrere per legge al salario minimo, con l'obiettivo di tutelare una fascia consistente del lavoro dipendente che nel corso degli anni ha perso potere contrattuale, potere d'acquisto e rappresentanza.

La compresenza e la diffusione di questi fenomeni – che la ripresa dopo la pandemia ha portato rapidamente alla ribalta – hanno indotto molti a interrogarsi sul senso del lavoro, sulla rilevanza che il lavoro oggi occupa nella vita delle persone, soprattutto quelle più giovani, sui costi e le opportunità che le decisioni sul lavoro possono comportare.

Anche il Censis ha avuto modo di approfondire il tema del senso del lavoro attraverso una serie di analisi che hanno trovato occasione di essere



sviluppate in una realtà economica e sociale molto importante come quella di Bologna e in una esperienza aziendale che per il territorio bolognese rappresenta un elemento distintivo, sia per ciò che riguarda l'organizzazione del lavoro, sia per il fatto che costituisce una struttura del lavoro dipendente in cui emerge un personale molto qualificato e giovane.

Il testo che segue cerca di ordinare e valorizzare queste piste di ricerca, puntando a declinare su diversi livelli il tema del senso del lavoro: il livello nazionale, il livello locale – e in particolare l'area del bolognese – il livello aziendale e di stabilimento.

La definizione dell'obiettivo ha, di conseguenza, portato alla seguente articolazione del Rapporto:

- il capitolo 1, nel quale si analizzano gli elementi di novità del mercato del lavoro italiano, attraverso una selezione dei dati più significativi sull'occupazione e sulla percezione del lavoro da parte degli italiani;
- il capitolo 2, dove trovano spazio le considerazioni che emergono dall'analisi delle opinioni di chi lavora in un territorio "speciale" come quello bolognese, attraverso un'elaborazione originale delle informazioni che hanno avuto Bologna come oggetto di indagine del Censis nel corso del 2023;
- il capitolo 3, che riporta i risultati di una survey sul senso del lavoro svolta alla fine del 2023 nello stabilimento di Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna, alla quale hanno partecipato oltre 300 dipendenti dell'azienda.

Da questa triplice prospettiva, sono emerse alcune considerazioni, collocate nel capitolo finale, che costituiscono il punto di vista del Censis sul senso del lavoro. Queste considerazioni possono essere prese come spunti di riflessione per stimolare un ulteriore approfondimento di un tema che, come si potrà constatare dalla lettura del Rapporto, riveste un'importanza centrale per le persone e per le aziende, ma in prospettiva anche per il Paese.



## 1. LE SPINTE DIVERGENTI DEL MERCATO DEL LAVORO

Qualcosa è cambiato nel mercato del lavoro in Italia e nella percezione del lavoro per gli italiani. Il cambiamento si legge nella prolungata fase di crescita che a partire dalla ripresa post-Covid continua a caratterizzare gli indicatori dell'occupazione.

Sembra però che a questa crescita si stia accompagnando una diversa concezione del lavoro, più pragmatica rispetto al passato o, meglio, rispetto alla successione delle generazioni che stanno entrando nel mercato del lavoro e quelle che sono entrate da più tempo.

La crescita dell'occupazione ha, però, solo in parte compensato l'estesa area grigia dell'inattività, anch'essa persistente nonostante il cambiamento che si avverte nel lavoro. È questo il fattore che ci tiene ancora lontani dagli standard europei che si riferiscono ai tassi di occupazione, soprattutto se si guarda a quelli relativi alle donne e ai giovani.

Inoltre, un aspetto anch'esso controverso condiziona la situazione lavorativa in Italia e cioè il peso che sta progressivamente assumendo il "lavoro anziano" e, nello stesso tempo, l'inevitabile svuotamento delle fasce più giovani dell'occupazione. Gli effetti congiunti di queste derive rendono piuttosto problematico il perseguimento di un equilibrio di lungo periodo, tale da garantire un turn over bilanciato, sia sul piano quantitativo, sia su quello delle competenze disponibili e maggiormente richieste dal sistema produttivo italiano.

### 1.1. Mai visti tanti occupati in Italia

Fra il terzo trimestre 2022 e il terzo trimestre 2023, l'occupazione in Italia è aumentata di 470.000 unità, un incremento che in termini relativi è pari a due punti percentuali (**tab. 1**).

Parallelamente, le persone in cerca di occupazione si sono ridotte, nello stesso periodo, del 3,0% (circa 60.000 in meno in un anno). Tutti gli indicatori che riguardano le componenti l'occupazione mostrano un segno positivo (occupazione dipendente e occupazione indipendente), mentre il solo segno

negativo è riconducibile a contratti di lavoro a termine, che si riducono in dodici mesi di 89.000 unità (-2,9%).

**Tab. 1 – L'occupazione continua a crescere. Popolazione per condizione professionale in Italia. III trimestre 2022-III trimestre 2023 (v.a. in migliaia e var. %)**

Condizione professionale	III trimestre 2022	III trimestre 2023	Var. ass.	Var. %
Forze di lavoro	25.135	25.546	410	1,6
Occupati	23.128	23.598	470	2,0
Occupati dipendenti	18.143	18.552	409	2,3
<i>di cui: a termine</i>	3.036	2.947	-89	-2,9
Occupati indipendenti	4.985	5.046	61	1,2
Persone in cerca di occupazione	2.008	1.948	-60	-3,0

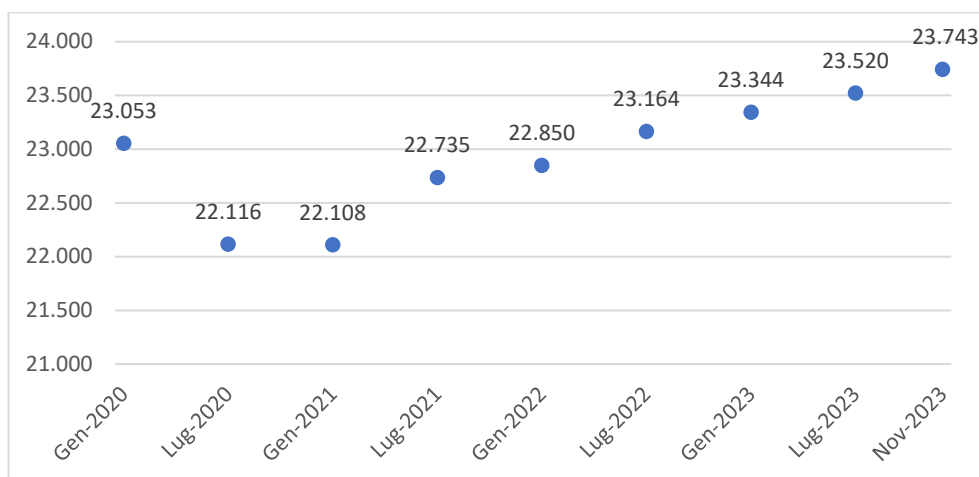
Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Il confronto fra il terzo trimestre del 2022 e il terzo del 2023 resta in linea con quanto è accaduto nel corso dei mesi successivi alla pandemia e alla ripresa piena delle attività dopo le restrizioni del 2020.

È vero che fra gennaio 2020 e luglio 2020 si è registrato un crollo dell'occupazione che ha sfiorato il milione di addetti (-937.000) e che si è dovuto attendere il secondo semestre del 2022 per poter ritornare ai livelli pre-Covid (**fig. 1**).

Ma da luglio 2020 a novembre 2023 il volume di occupati passa da poco più di 22 milioni a oltre 23 milioni e 700.000, raggiungendo il livello più alto mai registrato in Italia.

**Fig. 1 – Si prolunga la spinta della ripresa post-Covid. Occupati 2020-2023 (v.a. in migliaia)**



Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

La tensione positiva sul mercato del lavoro è confermata dagli indicatori di domanda che proviene dalle imprese. La variazione percentuale sul terzo trimestre del 2022 delle ore lavorate è dell'1,8%, così come, nello stesso periodo, si realizza un incremento delle posizioni lavorative del 2,7% (**tab. 2**).

**Tab. 2 – La domanda di lavoro attraverso i dati delle ore lavorate, delle posizioni lavorative dipendenti e dei posti vacanti, III trimestre 2023 (var. %)**

Domanda di lavoro	Var. % sul III trimestre 2022
Ore lavorate totali	1,8
Posizioni lavorative dipendenti totali	2,7
a tempo pieno	3,1
a tempo parziale	1,6
in somministrazione	0,0
<i>Tasso di posti vacanti (*)</i>	2,3

(\*) Rapporto percentuale fra il numero di posti vacanti e la somma di posti vacanti e posizioni lavorative occupate. Il tasso di posti vacanti misura la quota di tutti i posti di lavoro dipendente, occupati e vacanti, per i quali è in corso una ricerca di personale

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Più esplicito l'indicatore dei tassi di posti vacanti, che rileva la quota di tutti i posti di lavoro dipendente per i quali è in corso una ricerca di personale: su cento posti di lavoro complessivi nel comparto industria e servizi, circa tre sono oggetto di ricerca di personale, un dato questo che assume un rilievo particolare fra le imprese del settore Costruzioni, fra le attività dei servizi di alloggio e ristorazione, nell'ambito delle attività culturali e di intrattenimento.

L'altra faccia della medaglia è però legata al fenomeno della mancata partecipazione al mercato del lavoro. Attualmente, sono 12 milioni e 434.000 (quasi otto milioni sono donne) le persone che, pur essendo in età lavorativa (15-64 anni), non lavorano e non sono alla ricerca di un lavoro (**tab. 3**).

All'interno di questa realtà, quasi dieci italiani su cento dichiarano di non partecipare al mercato del lavoro perché "scoraggiati" dagli esiti negativi della ricerca di un lavoro (prevalentemente donne), mentre poco meno di 2,8 milioni di persone affermano di non potere o volere lavorare per motivi familiari (di queste, ben il 96,0% è rappresentato da donne, un dato questo che illustra più di ogni altro la distanza che separa uomini e donne in termini di opportunità).

**Tab. 3 – È ancora estesa l'area dell'inattività involontaria. Inattivi e motivi dell'inattività. III trimestre 2023 (v.a. in migliaia e val. %)**

Motivi inattività	V.a. in migliaia	Val. %
Scoraggiamento	1.032	8,3
Motivi familiari	2.793	22,5
Studio, formazione professionale	4.230	34,0
Aspetta esiti di passate azioni di ricerca	512	4,1
Pensione, non interessa anche per motivi di età	1.872	15,1
Altri motivi	1.995	16,0
<b>Totale inattivi</b>	<b>12.434</b>	<b>100,0</b>
Potenziali attivi (scoraggiamento, aspetta esiti, altri motivi)	3.539	28,5

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat





Se si dovessero recuperare nella parte attiva dell'offerta di lavoro le persone che rinunciano a cercare lavoro, quelle che lo fanno per motivi familiari o per altri motivi, le forze di lavoro aumenterebbero di 3,6 milioni di persone, portando in questo caso il tasso di occupazione sicuramente a livelli europei.

Ma accanto al problema dell'inattività involontaria, che non si riesce a risolvere in maniera efficace, soprattutto per quanto riguarda l'inattività femminile, si profila un altro fattore di crisi per l'occupazione in generale e per i suoi risvolti in termini di sostenibilità di lungo periodo della protezione sociale e in termini di innovazione delle competenze da inserire nel sistema delle imprese.

Nel giro di dieci anni – fra il 2012 e il 2022 – la base occupazionale formata da giovani con un'età compresa fra i 15 e i 34 anni si è ridotta di circa 360.000 unità, 188.000 delle quali sono riconducibili ai territori del Mezzogiorno (**tab. 4**).

Nel corso dello stesso periodo, i lavoratori con almeno 50 anni di età sono aumentati di 2,7 milioni, di cui 840.000 nelle regioni nord-occidentali e 639.000 nelle regioni nord-orientali.

Il progressivo invecchiamento dell'occupazione, se da un lato produrrà nei prossimi anni la creazione di uno spazio importante per chi si sta oggi formando per accedere al lavoro, dall'altro non risolve il problema della disponibilità di competenze necessarie, portando a un livello critico il già elevato grado di tensione della domanda di lavoro.



**Tab. 4 – Il lavoro che invecchia. Occupati giovani e anziani in Italia, confronto 2012-2022 (var. ass. in migliaia)**

Aree territoriali	Giovani occupati (15-34 anni)	Lavoratori anziani (50 anni e oltre)
	Var. ass. 2012-2022	
Nord-ovest	-71	840
Nord-Est	-24	639
Centro	-78	619
Mezzogiorno	-188	581
Italia	-361	2.679
Var. %	-6,5	42,4

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

## 1.2. Il lavoro nella vita delle persone: cambia la relazione con il tempo, il reddito, i propri interessi

Una leva importante per provare a risolvere i tanti *mismatch* oggi presenti nel mercato del lavoro in Italia (ancora tanti disoccupati e inattivi, ma le imprese non trovano competenze adeguate alle loro esigenze; tanti lavoratori anziani che, in prospettiva, non potranno essere rimpiazzati da giovani quando matureranno gli effetti più dirompenti della denatalità) può essere identificata nel ruolo che giocano i fattori motivazionali, qualitativi e relazionali nella ricerca di un lavoro e nel portare avanti il proprio impegno lavorativo.

In termini generali, secondo una recente indagine del Censis, circa due terzi degli italiani condividono l'opinione secondo la quale "il lavoro non è più centrale nella vita delle persone" e anzi rappresenta solo un mezzo per garantirsi un reddito (**tab. 5**).

**Tab. 5 – La centralità del lavoro nella vita degli italiani (val. %)**

<i>Il lavoro non è più centrale nella vita delle persone, è solo un mezzo per garantirsi un reddito</i>	D'accordo	Non d'accordo	Totale
Uomini	62,2	37,8	100,0
Donne	63,0	37,0	100,0
18-34 anni	60,7	39,3	100,0
35-64 anni	62,8	37,2	100,0
65 anni e più	63,7	36,3	100,0
Al più la licenza media	56,5	43,5	100,0
Diploma di scuola superiore o qualifica	64,4	35,6	100,0
Laurea o superiore (master/dottorato/altro)	62,7	37,3	100,0
Occupato	63,1	36,9	100,0
Disoccupato	52,2	47,8	100,0
Totale	62,7	37,3	100,0

Fonte: indagine Censis, 2023

La centralità del lavoro nella vita delle persone perde di significato, ovviamente più fra gli occupati se si confrontano con i disoccupati (è d'accordo il 63,1% dei primi contro il 52,2% dei secondi), e fra i più anziani se si confrontano con i più giovani (concorda con l'affermazione il 63,7% di chi ha almeno 65 anni, contro il 60,7% dei 18-35enni). Più sfumata è la distanza di opinione fra uomini e donne e fra le persone con diversi titoli di studio.

Ma accanto a ciò, acquista un'importanza non secondaria anche un aspetto che ha contribuito, negli ultimi anni, alla formazione delle opinioni sul lavoro da parte delle persone.

Tre quarti degli italiani condividono l'affermazione secondo la quale in Italia il lavoro c'è, ma si tratta di un lavoro poco qualificato e sottopagato (**tab. 6**).

**Tab. 6 – Poco qualificato e sottopagato: la percezione del lavoro secondo gli italiani (val. %)**

<i>Il lavoro c'è, ma si tratta di lavoro poco qualificato e sottopagato che pochi accettano</i>	D'accordo	non D'accordo	Totale
Uomini	75,4	24,6	100,0
Donne	76,8	23,2	100,0
18-34 anni	74,1	25,9	100,0
35-64 anni	76,4	23,6	100,0
65 anni e più	77,1	22,9	100,0
Al più la licenza media	75,4	24,6	100,0
Diploma di scuola superiore o qualifica	75,6	24,4	100,0
Laurea o superiore (master/dottorato/altro)	77,2	22,8	100,0
Occupato	75,0	25,0	100,0
Disoccupato	70,6	29,4	100,0
Totale	76,1	23,9	100,0

Fonte: indagine Censis, 2023

Da qui emerge la spiegazione del sostanziale disallineamento fra la domanda di lavoro che proviene dalle imprese e le aspirazioni di chi cerca lavoro e desidera un impiego che rifletta i risultati del proprio investimento formativo



e garantisca, di conseguenza, una retribuzione in linea con le proprie competenze.

Sopra la percentuale media rilevata (76,1%), si collocano in particolare i laureati (77,2%), i lavoratori più anziani (77,1%), le donne (76,8%), mentre un po' meno propensi a condividere l'opinione sulla disponibilità di posti di lavoro, ma poco qualificati, sono le persone che stanno cercando un lavoro (70,6%).

La percezione del lavoro che viene fuori dai risultati delle indagini svolte dal Censis nel corso del 2023, trova una stretta correlazione con le motivazioni delle persone impegnate nella ricerca di un nuovo lavoro, prese in esame dall'Istat in una recente rilevazione sugli occupati.

Buona parte delle risposte si concentra su due item: il 36,2% degli intervistati indica come motivazione principale quella di ottenere un guadagno più elevato rispetto a quello corrente; il 36,1% afferma invece che la ricerca di un nuovo lavoro è stimolata dalla necessità di vedere riconosciuto il livello di competenze acquisito insieme a una maggiore prospettiva di carriera (**tab. 7**).

**Tab. 7 – Maggior reddito e soddisfazione professionale nella ricerca di un nuovo lavoro. 2022 (val. %)**

Motivazioni nella ricerca di un nuovo lavoro	Val. %
Guadagnare di più	36,2
Cerca un lavoro più qualificante per le proprie capacità/competenze e con maggiori prospettive di carriera	36,1
Teme di perdere l'attuale lavoro	6,9
Raggiungere più facilmente il luogo di lavoro	5,2
Orario più adatto a prendersi cura dei figli e/o di altri familiari	4,5
Orario diverso per altri motivi	2,9
Considera occasionale l'attuale lavoro	1,6
Cerca un lavoro più adatto alle proprie condizioni di salute	1,6
Altri motivi	5,1
Totale	100,0

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Se quasi i tre quarti del campione indicano nella leva retributiva e nella coerenza fra carriera e valore delle competenze il nucleo fondante della dimensione lavorativa, il restante quarto indica aspetti quali il timore o l'eventualità di perdere il lavoro (6,9%), la possibilità di raggiungere più facilmente il luogo di lavoro (5,2%), la possibilità di lavorare secondo un orario più in linea con le esigenze familiari.

Guardando al lavoro attraverso la prospettiva "guadagno-rinuncia", l'aspetto economico è il fattore principale, per gli italiani, tale da giustificare un impegno aggiuntivo di un'ora e tale da compensare la rinuncia a un'ora di tempo libero. Su cento giovani (18-34 anni), ben settantasei sono convinti della correttezza di questo tipo di scambio, mentre fra le persone con età compresa fra i 35 e i 64 anni la percentuale scende al 72,6%, fino a collocarsi poco sopra la metà fra i rispondenti con almeno 65 anni (**tab. 8**).

Nella componente più giovane degli occupati si avverte anche una decisa tendenza a non condividere l'equazione "più lavoro, più consumo" (il 66,5% di chi ha un'età compresa fra i 18 e i 35 anni), ma in realtà questa percentuale risulta più elevata fra gli over 35, tanto da raggiungere il 77,8% fra i 35-64enni e il 77,2% fra chi ha almeno 65 anni.

A una maggiore attenzione al valore del tempo libero e a una contenuta tendenza "consumistica" si aggiungono anche le opinioni di chi vede nel lavoro un fattore che, soprattutto in passato, ha portato a trascurare gli interessi personali, fino a essere sovraordinato rispetto al proprio benessere.

Di quest'avviso sono in particolare i più giovani (79,8%), ma specialmente la classe dei 35-64enni, per i quali la percentuale di chi condivide questa valutazione sale all'80,8%. Resta alta anche la quota fra i più anziani (69,5%).

**Tab. 8 – Il rapporto con il lavoro secondo le opinioni degli occupati per classe d'età (val. %)**

	18-34 anni	35-64 anni	65 e oltre	Totale occupati
<hr/>				
Per destinare un'ora in più di tempo al lavoro, piuttosto che alle attività di tempo libero, mi devono offrire molti più soldi dell'ordinario				
D'accordo	76,2	72,8	51,0	72,7
Non d'accordo	23,8	27,2	49,0	27,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<hr/>				
Non ho voglia di lavorare sempre di più per poter consumare di più				
D'accordo	66,5	77,8	77,2	74,8
Non d'accordo	33,5	22,2	22,8	25,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
<hr/>				
In passato si è chiesto troppo a chi lavora, è giusto oggi pensare di più a sé stessi				
D'accordo	79,8	80,8	69,5	80,0
Non d'accordo	20,2	19,2	30,5	20,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2023

## 2. LA COMUNITÀ PRODUTTIVA DI BOLOGNA VISTA DA CHI A BOLOGNA LAVORA

I risultati delle analisi sul lavoro e sulla percezione del lavoro a livello nazionale, se calate all'interno di un territorio particolare come quello bolognese, possono risultare funzionali alla ricerca di ciò che può rappresentare il fatto di lavorare in un ambiente dinamico, dove i processi di innovazione, di crescita, di sviluppo costituiscono un punto di riferimento per molte economie locali presenti in Italia.

Sulla descrizione dei principali asset economici e produttivi e sulla constatazione del posizionamento di vertice per quanto riguarda Bologna nel confronto con altre realtà, si innesta l'analisi delle opinioni di chi a Bologna lavora e del valore che ne scaturisce. Queste opinioni permettono, infatti, di raccogliere le indicazioni di una voce "esperta" qual è quella degli occupati, sulle opportunità che il sistema economico e produttivo locale può offrire, e soprattutto sulle nuove e ulteriori prospettive di crescita che il territorio bolognese può aspirare a perseguire.

### 2.1. Un territorio speciale

La "specialità" di Bologna è confermata dall'andamento degli indicatori demografici, dalla situazione occupazionale e dalla capacità di creare valore economico per la propria comunità produttiva.

Sul primo aspetto emergono dati confortanti soprattutto se si pensa alla grave deriva che l'invecchiamento, la rarefazione dei giovani e lo spopolamento stanno producendo in molte parti del nostro Paese.

È in controtendenza, infatti, l'andamento della popolazione più giovane e di quella più anziana: nel primo caso la classe d'età 0-14 anni è aumentata – nel Comune di Bologna – del 25,9% fra il 2003 e il 2023, mentre quella più anziana (65 anni e oltre) si è ridotta in venti anni del 3,4% (**tab. 9**).

Alta è anche la crescita della popolazione nella Città metropolitana, con un incremento del 10,0%, risultato questo che sintetizza i dati positivi di tutte le classi d'età.





**Tab. 9 - Popolazione per età nel Comune e nella Città metropolitana di Bologna, 2003-2023 (\*) (v.a., val. % e var. %)**

	0-14 anni	15-64 anni	65 anni e oltre	Totale
<i>V.a. 2023</i>				
Comune di Bologna	45.264	247.186	95.521	387.971
Città metropolitana di Bologna	122.837	638.684	250.138	1.011.659
Emilia-Romagna	547.900	2.792.988	1.086.041	4.426.929
Nord-Est	1.436.282	7.287.431	2.808.977	11.532.690
Italia	7.334.174	37.339.098	14.177.445	58.850.717
<i>Val. % 2023</i>				
Comune di Bologna	11,7	63,7	24,6	100,0
Città metropolitana di Bologna	12,1	63,1	24,7	100,0
Emilia-Romagna	12,4	63,1	24,5	100,0
Nord-Est	12,5	63,2	24,4	100,0
Italia	12,5	63,4	24,1	100,0
<i>Var. % 2003-2023</i>				
Comune di Bologna	25,9	5,9	-3,4	5,4
Città metropolitana di Bologna	17,3	6,6	15,7	10,0
Emilia-Romagna	14,0	5,5	19,3	9,7
Nord-Est	3,0	1,7	29,2	7,4
Italia	-9,8	-2,3	30,6	2,9

(\*) Dati al 1° gennaio dell'anno

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

Se si allarga lo sguardo al dato nazionale e a quello del Nord-Est, ci si accorge delle criticità che si stanno addensando sulle sorti del Paese: in venti anni si è ridotta del 9,8% la parte più giovane, si è anche ridotta la parte centrale della popolazione (-2,3% fra i 15-64enni), è lievitata del 30,6% la quota dei più anziani. Nelle regioni nord-orientali aumenta la popolazione del 7,4%, ma il contributo maggiore non proviene certo dai più giovani o da chi è in età lavorativa.

Bologna e l'area metropolitana mostrano anche un contesto lavorativo molto positivo. Occupazione elevata (tasso di occupazione superiore al 70%), poche persone in cerca di lavoro, ma si tratta di un livello di disoccupazione puramente fisiologico (intorno al 3%), un'area dell'inattività che risulta dieci punti inferiore a quella che si riscontra a livello nazionale (24,7% contro il 34,5%) (tab. 10).

Per tutti gli indicatori la cinta del territorio comunale garantisce i livelli più elevati di performance lavorativa.

**Tab. 10 – Indicatori del mercato del lavoro nel comune e nella città metropolitana di Bologna, 2022. Confronto con altre aree territoriali (val. %)**

Aree territoriali	Tasso di occupazione 15-64 anni	Tasso di disoccupazione 15 anni e oltre	Tasso di inattività 15-64 anni
Comune di Bologna	73,0	3,3	24,7
Città metropolitana di Bologna	71,6	3,6	25,7
Emilia-Romagna	69,7	5,0	26,5
Nord-Est	69,0	4,5	27,7
<b>Italia</b>	<b>60,1</b>	<b>8,1</b>	<b>34,5</b>

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

I segnali che provengono da lavoro trovano, del resto, una chiara conferma sul piano della produzione di valore.

La città metropolitana di Bologna presenta il valore aggiunto per occupato più alto rispetto a quello medio della regione (68.427 euro della città contro i 64.778 del dato regionale) e, a cascata, di quello dell'area nord-orientale e del livello nazionale (**tab. 11**).

I 36 miliardi di valore aggiunto complessivo crescono dello 0,8% nel decennio 2010-2020; negli altri territori il dato è invece negativo.

**Tab. 11 – Valore aggiunto della città metropolitana di Bologna, 2010-2020 (v.a. e var. %)**

Aree territoriali	V.a. (mln euro) 2020	Per occupato (euro) 2020	Var. % reale 2010-2020
Città metropolitana di Bologna	36.150	68.427	0,8
Emilia-Romagna	137.439	64.778	-1,4
Nord-Est	348.171	63.692	-2,5
Italia	1.502.118	60.195	-6,9

Fonte: elaborazione Censis su dati Istat

## 2.2. Il futuro di Bologna: visione e interventi strategici

Una base produttiva che ha resistito anche all’impatto della lunga recessione degli anni Dieci, una popolazione che appare più dinamica che altrove, un contesto lavorativo che risulta particolarmente attrattivo per chi aspira a crescere professionalmente, costituiscono nell’insieme i fattori sottostanti di una visione condivisa per il futuro per Bologna.

Dall’indagine Censis del 2023 sulla città, risulta che la quota più ampia dei cittadini intervistati, pari al 17,0%, vede Bologna mantenere il ruolo di riferimento – a livello nazionale e anche nei prossimi anni – per la “buona amministrazione” (**tab. 12**).

Anche gli occupati bolognesi assegnano a questo elemento la posizione prioritaria nella scelta fra le diverse opzioni, facendo seguire l’item relativo alla sostenibilità ambientale (17,6% gli occupati, 15,0% nel totale del campione).

**Tab. 12 – La visione futura di Bologna secondo gli occupati** (val. %)

VISIONI FUTURE	Occupato	Totale
Una città che brilli nel Paese per l’efficienza dei servizi e dell’amministrazione pubblica	17,7	17,0
Una città all’avanguardia nella ricerca universitaria e sul piano culturale	12,5	16,9
Una città che valorizza le sue tradizioni e la sua identità	15,6	16,4
Una “città-laboratorio”, dove si sperimentano fattori di modernizzazione della società italiana	16,2	15,7
Una città sostenibile dal punto di vista ambientale	17,6	15,0
Una città più fortemente orientata alla produzione e allo sviluppo economico	9,7	8,3
Una “città d’arte”, capace di attrarre maggiori flussi turistici	6,2	7,3
Un punto di riferimento sul piano della transizione digitale	4,5	3,4
Totale	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2023

Altre aspettative per il futuro di Bologna sono orientate alla necessità di valorizzare la ricerca universitaria e la cultura (16,9% sul totale; per gli occupati alcuni punti percentuali in meno) e a perseguire un giusto equilibrio fra tradizioni, identità e modernizzazione.

Da queste immagini di Bologna dei prossimi anni, discendono i potenziali interventi strategici che dovranno supportare le visioni di futuro. Circa un terzo – sia degli occupati, sia del totale del campione – ribadisce la necessità di puntare sulla buona amministrazione della città, mentre circa un quinto pone al centro degli impegni la riduzione delle disuguaglianze fra le diverse fasce sociali (**tab. 13**).

Più rilevante per gli occupati, rispetto al resto del campione, la necessità di individuare nuove opportunità di crescita economica (13,6% contro il 10,8%), ed in questo è possibile identificare una traccia della cultura del lavoro e della cultura economica che contraddistingue l'area bolognese e che ha finora garantito risultati di alto profilo anche dal punto di vista sociale.

**Tab. 13 – Interventi strategici da perseguire per Bologna secondo gli occupati (val. %)**

Interventi strategici	Occupato	Totale
Concentrarsi sulla buona amministrazione della città	31,4	30,5
Ridurre le disuguaglianze tra le diverse fasce sociali	21,1	19,2
Ritrovare la propria identità recuperando le origini e valorizzando le tradizioni	11,2	15,1
Individuare nuove opportunità di crescita economica	13,6	10,8
Accrescere il peso di Bologna nello scenario nazionale ed internazionale	7,8	8,3
Sviluppare reti di relazioni con altre città europee	6,3	7,0
Ridurre i divari tra le diverse aree del territorio metropolitano	6,4	6,0
Pubblicizzare l'immagine della città all'esterno	1,2	2,2
Altro	1,1	0,8
Totale	100,0	100,0

Fonte: indagine Censis, 2023

### 3. IL SENSO DEL LAVORO: I RISULTATI DELL'INDAGINE CENSIS-PHILIP MORRIS

Se in passato il lavoro poteva essere percepito principalmente come ciò che definiva la propria identità, oggi il ruolo che questo ha nella vita delle persone è più variegato, oscillando tra diritto, necessità e mezzo per partecipare nella società o soddisfare i propri bisogni.

È risultato rilevante analizzare il tema del lavoro all'interno di Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna (PM), una realtà produttiva presente in Italia a Bologna da oltre 60 anni, in particolare con gli stabilimenti di Zola Pedrosa e Crespellano (dove nel 2016 è stato inaugurato il primo e più grande stabilimento al mondo per la produzione dei prodotti senza combustione e che nel 2021 ha visto l'inaugurazione del Centro per l'Eccellenza Industriale a livello internazionale). Per questo è stata condotta un'indagine all'interno dell'azienda tramite un questionario, al quale hanno risposto 317 dipendenti.

#### 3.1. Percezione del lavoro: diritto, necessità e partecipazione nella società

L'attenzione della ricerca è inizialmente portata sul valore e la cultura del lavoro in un'azienda come Philip Morris, al "senso" del lavoro nella vita quotidiana delle persone, alle attese, alle aspirazioni e alle inquietudini dentro e fuori dal lavoro.

Per un dipendente PM su quattro, il lavoro viene percepito come un diritto, ma anche come possibilità di offrire un contributo positivo alla società (**tab. 14**). Questo dato è trasversale a tutte le fasce di età, e raggiunge la quota più elevata tra i laureati (30,7%), le coppie senza figli (29,8%) e le donne (29,3%). Questa definizione del lavoro da parte dei dipendenti di PM si lega a un sentimento di appartenenza a una comunità dinamica e alla volontà di contribuire, tramite il lavoro, a far crescere la realtà in cui vivono.

Accanto a ciò, il 23,7% dei dipendenti considera il lavoro necessario, sottolineando però che le cose importanti della vita sono altre, percezione



condivisa maggiormente tra gli over 45 (29,5%) e tra chi ha conseguito al più il diploma (27,5%). Il 17,7% del campione, invece, vede il lavoro come un modo per realizzare sé stessi, idea condivisa maggiormente dalla fascia di età dei 35-44enni (21,4% contro il 19,3% dei più giovani e il 10,3% degli over 45).

A intendere il lavoro principalmente come mezzo per soddisfare i propri bisogni è il 12,7%. Questa tendenza aumenta leggermente tra i dipendenti più giovani (15,0% tra i 18-34enni contro il 10,3% degli over 45). In maniera più solenne, l'11,1% definisce il lavoro come un diritto fondamentale, riconosciuto dalla Costituzione. Sono soprattutto i diplomati a dare questa definizione del lavoro, con più del 16,0% ad affermarlo.

**Tab. 14 - Come viene percepito il lavoro dai dipendenti PM (val. %)**

<i>Per Lei, il lavoro è:</i>	%
Un diritto, ma anche la possibilità di offrire un contributo positivo alla società	25,0
Necessario, ma le cose importanti della vita sono altre	23,7
Un modo per realizzare sé stessi	17,7
Un mezzo per soddisfare i propri bisogni	12,7
Un diritto fondamentale, riconosciuto dalla Costituzione	11,1
Un'attività da svolgere al meglio a prescindere dal ritorno economico	7,6
Ciò che definisce l'identità di una persona	2,2
Totale	100,0

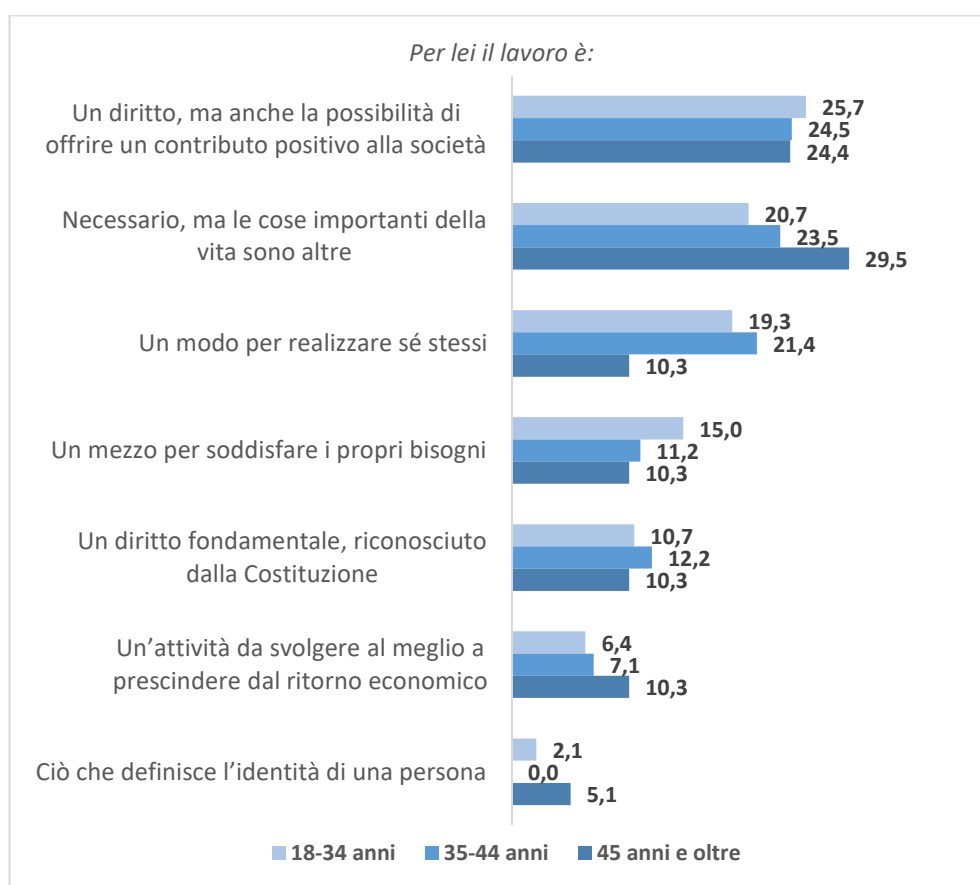
*Fonte:* indagine Censis, 2023

Una percentuale molto più ridotta, invece, condivide una percezione più profonda. Il 7,6% dei rispondenti pensa al lavoro come un'attività da svolgere al meglio a prescindere dal ritorno economico, e il 2,2% dei dipendenti percepisce il lavoro come ciò che definisce l'identità di una persona.



Entrambe sono opinioni che appartengono meno alle nuove generazioni, o comunque sembrerebbero legarsi a una maturazione del senso del lavoro che viene acquisita con il tempo. Per questo, in entrambi i casi il risultato cresce, anche se di poco, con l'aumentare dell'età: il 7,1% degli over 45 pensa che il lavoro sia un'attività da svolgere al meglio a prescindere dal ritorno economico, contro il 6,4% dei più giovani; il 5,1% degli over 45 crede che il lavoro sia ciò che definisce la propria identità, contro il 2,1% dei 18-34enni (fig. 2).

**Fig. 2 - Come viene percepito il lavoro dai dipendenti PM, per classe di età (val. %)**



Fonte: indagine Censis, 2023

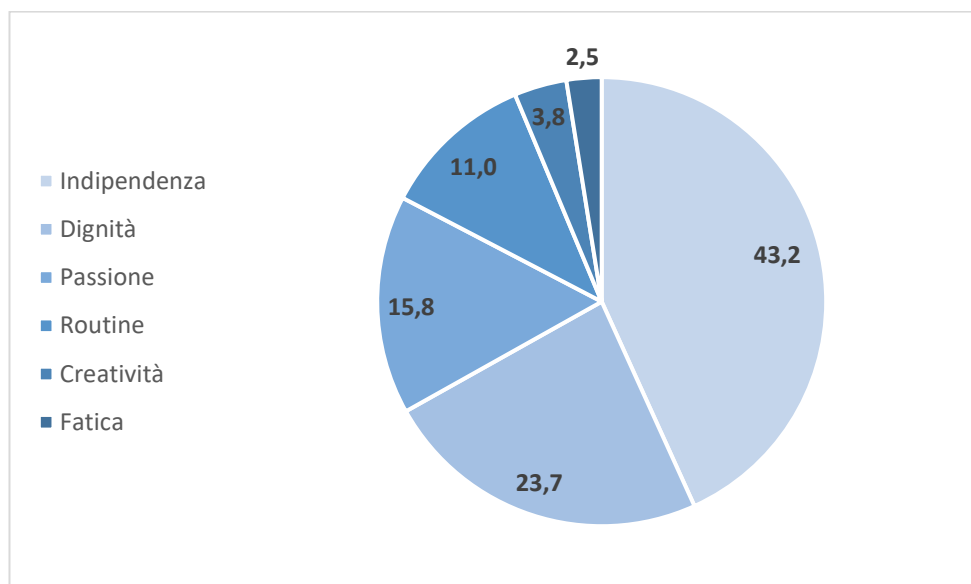
### 3.2. Indipendenza e dignità: le qualità che si legano al senso del lavoro

Il 43,2% dei dipendenti PM, alla domanda “A quali dei seguenti concetti associ principalmente il lavoro?”, ha indicato il concetto di indipendenza (**fig. 3**). Seguono poi i concetti di dignità (23,7%), di passione (15,8%) e routine (11,0%).

La maggior parte delle rispondenti donne ha associato il lavoro al concetto di indipendenza (57,6%), quasi 20 punti percentuali in più rispetto agli uomini (38,0%) (**fig. 4**). L’emancipazione economica e finanziaria è fondamentale per tutti i gruppi sociali, e in una fase in cui l’impegno per la parità di genere è fortemente necessario, le donne lavoratrici sottolineano quanto il lavoro sia indispensabile per raggiungere un’indipendenza individuale.

Inoltre, questa nozione è maggiormente associata al lavoro anche tra i più giovani (53,6%) e i laureati (49,7%).

**Fig. 3 – I concetti maggiormente associati al lavoro dai dipendenti PM (val. %)**



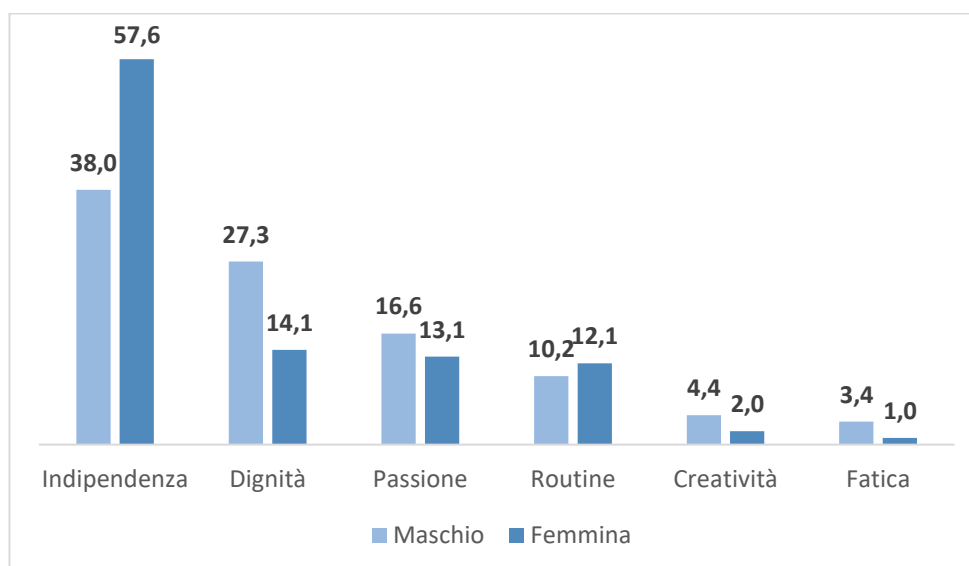
Fonte: indagine Censis, 2023



Su un altro versante, sono soprattutto gli uomini a collegare il lavoro alla dignità (27,3%) rispetto alle donne (14,1%). Anche gli over quarantacinquenni (31,6%) e i diplomati (31,3%) associano maggiormente il concetto di dignità al lavoro.

Per quanto riguarda la passione, viene scelta come nozione da legare al lavoro dal 16,6% degli uomini, contro il 13,1% delle donne. Inoltre, questa scelta cresce con l'aumentare dell'età: lo afferma l'11,4% della fascia 18-34 anni, il 14,3% dei 35-44enni e il 25,3% degli over 45.

**Fig. 4 – I concetti maggiormente associati al lavoro dai dipendenti PM, per genere (val. %)**



Fonte: indagine Censis, 2023

### 3.3. Ciò che rende felici nel lavoro

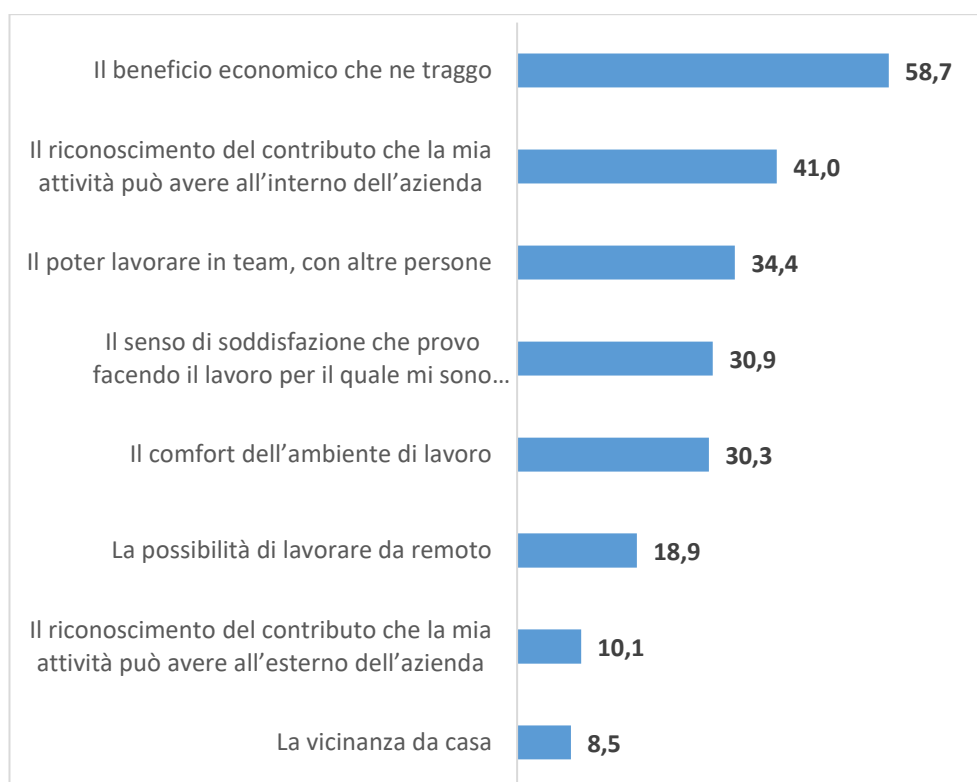
Gli elementi apprezzabili nel proprio lavoro possono essere diversi, più strettamente collegati all'attività svolta oppure alle condizioni e alle modalità lavorative. I criteri dei lavoratori di oggi per un lavoro "felice" sono per lo più legati alla compensazione economica. Questa tendenza viene riconfermata dai dipendenti PM, che alla domanda "Cosa la rende felice nel suo lavoro?", per il 58,7% hanno scelto il beneficio economico che ne

traggono. Questo dato viene riconfermato trasversalmente in tutte le categorie di rispondenti, con dati sempre al di sopra del 50% (fig. 5).

I soldi non sono però l'unica fonte di felicità dei lavoratori, che scelgono anche altri elementi fondamentali per un ambiente e una condizione lavorativa che possa essere serena e appagante. Il 41,0% delle persone considera importante per un lavoro felice il riconoscimento del contributo che la propria attività può avere all'interno dell'azienda. Questa indicazione è più diffusa tra i laureati (54,6%), e tra i dipendenti nella fascia di età che va dai 35 ai 44 anni (48%).

Per il 34,4%, tra gli elementi che più appagano nel lavoro, è fondamentale l'opportunità di lavorare in *team* con altre persone, fattore scelto soprattutto dai 18-34enni (37,1%).

**Fig. 5 – Gli elementi nel lavoro che più rendono felici i dipendenti PM (\*) (val. %)**



(\*) La somma delle percentuali potrebbe essere diverso da 100 perché erano possibili più risposte

Fonte: indagine Censis, 2023

Il 30,9% dei dipendenti PM è felice per il senso di soddisfazione che prova facendo il lavoro per il quale si è formato, mentre il 30,3% trova la gratificazione nel comfort dell'ambiente lavorativo.

In secondo piano rimangono: la possibilità di lavorare da remoto (18,9%); il riconoscimento del contributo che la propria attività può avere all'esterno dell'azienda (10,1%); la vicinanza da casa (8,5%).

### **3.4. Sicurezza economica e crescita professionale: i due punti chiave del lavoro**

È stato domandato ai dipendenti PM di indicare l'affermazione che maggiormente rispecchiava la loro opinione sul proprio lavoro. Gli intervistati sembrano valutare positivamente il lavoro attuale in base a diversi criteri proposti, con una forte enfasi sulla sicurezza economica, sulle opportunità di crescita e sull'acquisizione di nuove competenze.

Sono tutti aspetti che costituiscono insieme i valori che ogni persona può trovare nel proprio lavoro, si tratta però di capire quale tra questi spicca agli occhi dei lavoratori di oggi. Più precisamente:

- il 41,1% dei dipendenti PM afferma che il lavoro attuale garantisce loro una sicurezza economica;
- il 18,8% dei rispondenti afferma che il lavoro offre loro opportunità di carriera e di crescita;
- il 15,9% afferma che il lavoro "mi fa acquisire sempre nuove competenze";
- il 12,4% pensa principalmente che il lavoro garantisca stabilità lavorativa;
- l'8,0% pensa che il proprio lavoro sia caratterizzato per il fatto di essere adeguato al proprio titolo di studio e alle proprie competenze;
- il 3,8% afferma invece che, prima di tutto, il lavoro attuale corrisponde alle mansioni che gli sono state attribuite (**tab. 15**).

Tra le diverse fasce di età e gruppi sociali, i risultati rimangono simili o invariati alla media generale, tranne che per una differenza per gli over 45.



Solo il 7,7% pensa che il lavoro offra opportunità di crescita e di carriera, questo perché è una fascia di età che in buona parte ha già compiuto il percorso di crescita previsto. Infatti, non sorprende che più della metà della fascia 45 anni e oltre (51,3% contro il 37,9% dei più giovani) afferma che il lavoro attuale gli garantisce una stabilità economica.

Tra gli elementi ritenuti indispensabili dai dipendenti PM per una crescita professionale, possiamo distinguere due categorie: la prima, composta dai diversi elementi che dipendono dall'ambiente di lavoro e come viene gestito, i rapporti con i responsabili, e una formazione continua fornita dal datore di lavoro; la seconda, composta da elementi legati alla sfera personale e soggettivi.

**Tab. 15 – Opinione maggiormente diffusa tra i dipendenti PM sul proprio lavoro (val. %)**

<i>Pensando al Suo attuale lavoro, quale delle seguenti affermazioni rispecchia meglio la sua opinione?</i>	Val. %
Mi garantisce la sicurezza economica	41,1
Mi offre opportunità di carriera e di crescita	18,8
Mi fa acquisire sempre nuove competenze	15,9
Mi garantisce la stabilità lavorativa	12,4
È adeguato al mio titolo di studio e alle mie competenze	8,0
Corrisponde alle mansioni che mi sono state attribuite	3,8
Totale	100,0

Fonte: indagine Censis, 2023

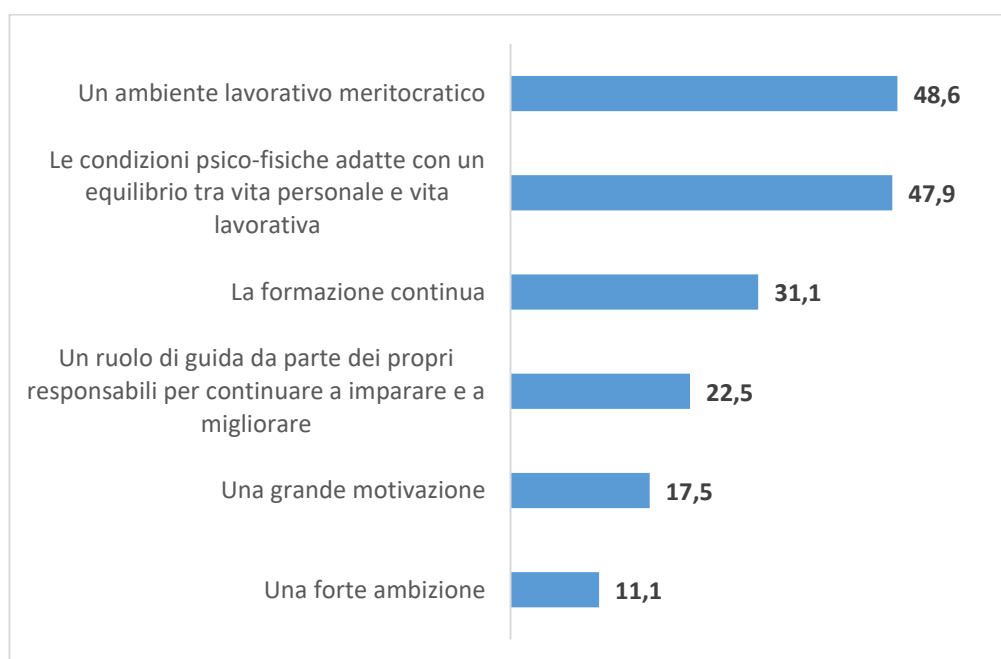
Il 48,6% dei dipendenti PM pensa che per una crescita professionale, è indispensabile un ambiente lavorativo meritocratico (**fig. 6**). Essere riconosciuti per il proprio lavoro ed essere premiati per gli obiettivi raggiunti consente ai lavoratori di mantenere accesa la grinta e la volontà di fare bene le proprie mansioni. A esserne maggiormente convinti sono i 35-44enni (54,1%) e gli uomini (53,2%).

Altrettanto importanti sono le condizioni psico-fisiche adatte con un equilibrio tra vita personale e vita lavorativa, lo credono il 47,9% dei rispondenti. In effetti, il *work-life balance* è sempre più presente nel

dibattito quando si parla di lavoro, e un ambiente che permette questo equilibrio mette il lavoratore nelle migliori condizioni per una crescita professionale. Lo credono in maggior misura i laureati (54,3%), le donne (49,5%) e i più giovani (48,2%).

Il 31,1% dei rispondenti ha scelto anche la formazione continua tra gli elementi indispensabili per una crescita professionale, mentre per il 22,5% è fondamentale avere un ruolo di guida da parte dei propri responsabili per continuare a imparare e a migliorare. È un elemento sostanziale soprattutto per le donne (27,8% contro il 20,5% degli uomini).

**Fig. 6 – Elementi ritenuti indispensabili dai dipendenti PM per una crescita professionale al giorno d’oggi (\*) (val. %)**



(\*) La somma delle percentuali è diverso da 100 perché erano possibili più risposte

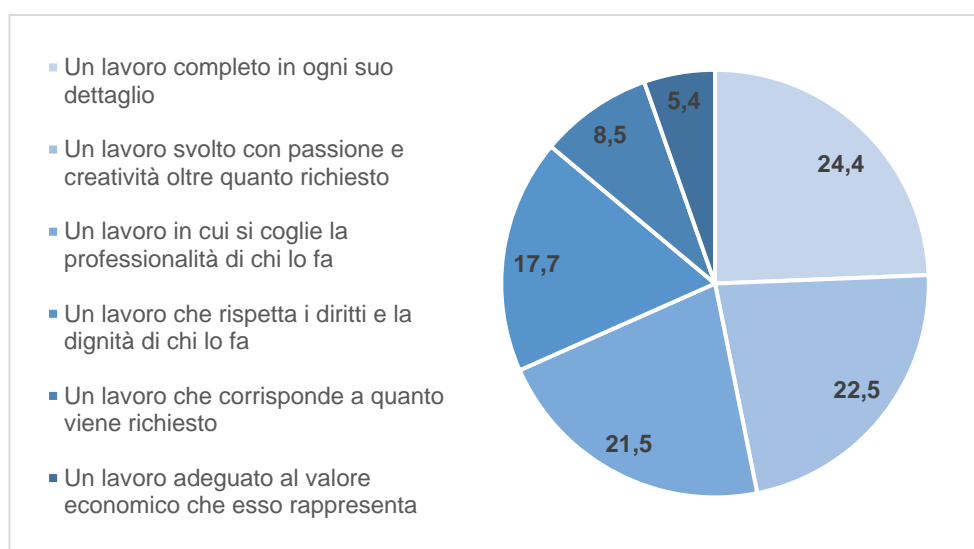
Fonte: indagine Censis, 2023

Per il 28,6% dei rispondenti, gli elementi necessari per una crescita professionale non dipendono solo dall’ambiente esterno, bensì anche da fattori personali. Nello specifico, il 17,5% pensa che una grande motivazione sia una delle chiavi per la crescita professionale, mentre per l’11,1% serve una forte ambizione.

### 3.5. Il lavoro “ben fatto”

Il concetto di lavoro ben fatto riflette un pensiero che mette il lavoro al centro della realizzazione personale e forse anche collettiva. È un pensiero che, nonostante si affermi che stia perdendo di importanza, trova in realtà un discreto riscontro anche tra le nuove generazioni. È infatti il 46,9% dei lavoratori che definisce ben fatto un lavoro svolto al massimo del proprio potenziale e a prescindere dal compenso economico o dei requisiti minimi richiesti (fig. 7).

Fig. 7 – Il lavoro ben fatto secondo i dipendenti PM (val. %)



Fonte: indagine Censis, 2023

Più precisamente, il 24,4% dei dipendenti PM è dell'idea che per avere un lavoro ben fatto bisogna realizzare un prodotto (o anche un servizio) completo in ogni suo dettaglio. Questa definizione è maggiormente condivisa tra i diplomati (28,9%), gli uomini (26,8%) e i 18-34enni (26,4%). Il 22,5% dei rispondenti è convinto invece che si esegua un lavoro ben fatto quando è stato svolto con passione e creatività oltre quanto richiesto. Sono soprattutto i diplomati ad affermarlo (24,2% contro il 21,5% dei laureati).

Sono comunque diverse le concezioni di lavoro ben fatto e diversi sono i valori che si possono riconoscere in questi requisiti. Il 21,5% dei lavoratori PM ritiene infatti che in un lavoro ben fatto si coglie la professionalità di chi l'ha realizzato.

A considerarlo in questo modo sono in maggior misura le donne (29,6%), i giovani lavoratori (24,3%) e i laureati (23,9%). A definire invece ben fatto un lavoro che rispetta i diritti e la dignità di chi lo fa è il 17,7%, con punte raggiunte tra i 35-44enni (25,5%) e i diplomati (20,1%).



#### **4. CONSIDERAZIONI FINALI: UN ATTEGGIAMENTO PIÙ “LAICO” NON TRASCURA LA DIMENSIONE DEL MERITO NEL LAVORO**

Le analisi contenute in questo Rapporto hanno avuto come obiettivo quello di interpretare la fase attuale dell'occupazione in Italia – forte di risultati molto positivi e, in assoluto, senza precedenti rispetto al passato – alla luce di tendenziali modifiche nella percezione del lavoro da parte degli italiani.

Ciò che sta mutando nella cultura del lavoro può, a ragion veduta, avere avuto un peso nella dinamica del mercato del lavoro che si è registrata in questi ultimi anni. Anni in cui:

- al crollo dell'occupazione fra gennaio 2020 e luglio 2020 che ha sfiorato il milione di addetti (-937.000), è seguito un progressivo aumento del volume degli occupati che da luglio 2020 a novembre 2023 è passato da poco più di 22 milioni a oltre 23 milioni e 700.000, raggiungendo il livello più alto mai registrato in Italia;
- fra il terzo trimestre 2022 e il terzo trimestre 2023, l'occupazione in Italia è aumentata di 470.000 unità; tutti gli indicatori che riguardano le componenti l'occupazione mostrano un segno positivo (occupazione dipendente e occupazione indipendente), mentre il solo segno negativo è riconducibile a contratti di lavoro a termine, che si riducono in dodici mesi di 89.000 unità (-2,9%).

Dall'altro lato, si deve tener conto che:

- nel giro di dieci anni – fra il 2012 e il 2022 – la base occupazionale formata da giovani con un'età compresa fra i 15 e i 34 anni si è ridotta di circa 360.000 unità, 188.000 delle quali sono riconducibili ai territori del Mezzogiorno;
- nel corso dello stesso periodo, i lavoratori con almeno 50 anni di età sono aumentati di 2,7 milioni, di cui 840.000 nelle regioni nord-occidentali e 639.000 nelle regioni nord-orientali;
- la mancata partecipazione al mercato del lavoro conta oggi 12 milioni e 434.000 (quasi otto milioni sono donne) le persone che, pur essendo in età lavorativa (15-64 anni), non lavorano e non sono alla ricerca di un lavoro;





- quasi dieci italiani su cento dichiarano di non partecipare al mercato del lavoro perché scoraggiati dagli esiti negativi della ricerca di un lavoro (prevalentemente donne), mentre poco meno di 2,8 milioni di persone affermano di non potere o volere lavorare per motivi familiari (di queste, ben il 96,0% è rappresentato da donne).

Gli elementi controversi che oggi caratterizzano il mercato del lavoro trovano, di conseguenza, un riflesso nelle opinioni degli italiani sul lavoro e sul ruolo del lavoro nella vita delle persone. In particolare, emerge che:

- la centralità del lavoro nella vita delle persone perde di significato più fra gli occupati se si confrontano con i disoccupati (è d'accordo il 63,1% dei primi contro il 52,2% dei secondi), fra i più anziani se si confrontano con i più giovani (concorda con l'affermazione il 63,7% di chi ha almeno 65 anni, contro il 60,7% dei 18-35enni);
- tre quarti degli italiani condividono l'affermazione secondo la quale in Italia il lavoro c'è, ma si tratta di un lavoro poco qualificato e sottopagato;
- per gli italiani un impegno aggiuntivo di un'ora di lavoro deve avere un compenso tale da giustificare la rinuncia a un'ora di tempo libero. Su cento giovani (18-34 anni), ben settantasei sono convinti della correttezza di questo tipo di scambio;
- poco più del 70% degli italiani vede nel lavoro un fattore che, soprattutto in passato, ha portato a trascurare gli interessi personali, tanto da porre il proprio benessere in secondo piano (fra i più giovani, il 79,8%; nella classe dei 35-64enni, l'80,8%);
- fra chi è oggi alla ricerca di un nuovo lavoro, il 36,2% indica come motivazione principale quella di ottenere un guadagno più elevato rispetto a quello corrente; il 36,1% afferma invece che la ricerca di un nuovo lavoro è stimolata dalla necessità di vedere riconosciuto il livello di competenze acquisito insieme a una maggiore prospettiva di carriera.

Sulla base di questi risultati di indagine, la ricerca ha poi provato a verificare la validità di questa lettura – e cioè una progressiva “laicizzazione” nel rapporto con il lavoro (anche un certo disincanto) e il superamento di una certa “idealizzazione” del lavoro (diffusa ancora fra i lavoratori prossimi all'uscita dall'occupazione), soprattutto da parte delle generazioni più



giovani – e lo ha fatto sottoponendo un questionario ai dipendenti degli stabilimenti bolognesi di Philip Morris Manufacturing & Technology Bologna.

Il profilo di ciò che rappresenta il lavoro per il campione dei dipendenti, può essere tracciato attraverso tre elementi essenziali:

- *lavoro come diritto*, ma anche come contributo personale a qualcosa che supera i confini del posto di lavoro e trova un riscontro anche nella collettività (lo afferma un dipendente PM su quattro);
- *lavoro come fattore di indipendenza* (43,2%), con particolare rilevanza per la componente femminile dell'occupazione (57,6%);
- *lavoro come fattore di sicurezza economica* (41,1%), che possa però essere svolto in un ambiente lavorativo meritocratico (48,6%).

Più trasversalmente, l'indagine ha poi portato a riflettere sul concetto di lavoro "ben fatto", un concetto che per molti versi può rappresentare una valutazione complessiva, espressa dal punto di vista personale, ma tale da fare sintesi di tutte le riflessioni e le considerazioni presenti nella ricerca.

Il 46,9% dei dipendenti PM definisce "ben fatto" un lavoro completo in ogni suo dettaglio (24,4%), svolto con passione e creatività oltre quanto richiesto (22,5%): una risposta che esalta la dimensione individuale e riconosce il valore in sé del lavoro, soprattutto se resta traccia della professionalità e del contributo di chi lo ha realizzato.

