

L'ambiente sociale di lavoro: istruzione, genere ed età nei contesti produttivi italiani

Settembre 2019

Il presente documento è stato redatto da Inapp in qualità di Organismo intermedio del PON SPAO con il contributo del FSE 2014-2020 Azione 8.1.9 Ambito di attività 1

Tiziana Canal, Francesco Manente, Rosario Murdica

PROGRAMMA OPERATIVO NAZIONALE, Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione, Piano di attuazione INAPP 2018-2020, Azione 8.1.9, Attività 1 – 2018: Prodotto 2.

Ricercatori INAPP-Struttura Lavoro e Professioni, t.canal@inapp.org, f.manente@inapp.org
Ricercatore INAPP-Struttura Inclusione Sociale, r.murdica@inapp.org

Indice

| | |
|--|----|
| 1. Introduzione | 4 |
| 2 L'ambiente sociale di lavoro: benessere, soddisfazione e competenze..... | 7 |
| 3 Le discriminazioni e le molestie nei luoghi di lavoro: la normativa europea ed italiana..... | 14 |
| 4 Il bad work: discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro | 17 |
| 5 Riflessioni conclusive | 28 |
| Riferimenti bibliografici | 29 |

1. Introduzione

La costruzione di un sano ambiente sociale di lavoro passa attraverso il contrasto alle disuguaglianze e alle discriminazioni e si associa alla valorizzazione dei livelli d'istruzione e delle competenze. Lo studio dell'ambiente sociale può offrire un'importante base di conoscenza per progettare strumenti e politiche finalizzati a valorizzare la qualità del lavoro, nell'ottica di incrementare i benefici e attenuare i costi sociali connessi ai mutamenti in atto nel mondo del lavoro, anche in seguito alla transizione tecnologica in atto. Al riguardo l'analisi dell'ambiente sociale di lavoro, ossia di tutti quegli elementi in grado di rivelare in che modo le persone abitano, riempiono lo spazio relazionale del proprio ambiente lavorativo, può essere emblematica, altresì, per svelare gran parte delle trasformazioni in atto in ambito culturale, socio-economico e lavorativo. Molto si è scritto in questi anni sulle difficoltà di accesso e permanenza di uomini e donne, e in particolare dei giovani, nel mercato del lavoro. Meno spazio è stato dedicato allo studio della qualità dell'occupazione in generale (ILO 2013) e della qualità del lavoro nello specifico (Gallie et al. 2012; Gualtieri 2013). Fra l'altro, nei periodi caratterizzati da bassi livelli occupazionali, l'analisi delle dimensioni della qualità del lavoro diviene ancora più rilevante poiché la difficoltà nel trovare un impiego rischia di far porre in secondo piano, sia per il lavoratore che per gli studiosi, l'attenzione circa il raggiungimento di opportuni livelli di benessere e soddisfazione che ogni impiego dovrebbe implicare e garantire (ILO 2013).

Le caratteristiche del mercato del lavoro, del tessuto produttivo e dei singoli ambienti lavorativi sono strettamente legate ad altri indicatori di sviluppo e progresso, quali ad esempio il livello di istruzione, l'adeguato utilizzo di conoscenze e competenze e il rispetto delle pari opportunità. Elementi che influiscono, direttamente e indirettamente, oltre che sugli ambienti lavorativi anche sul livello di benessere raggiunto nel complesso da un Paese. Il lavoro, fra l'altro, consente di connotare i tratti peculiari di ciascuna generazione, caratterizzata in misura rilevante dalle modalità e dagli strumenti di accesso e permanenza nella condizione lavorativa. Oltre ad essere, dunque, un aspetto cruciale per lo sviluppo individuale e sociale, il lavoro e in particolare la "qualità del lavoro" e il benessere sui luoghi di lavoro sono elementi centrali per il progresso economico di una collettività.

Le nuove forme di organizzazione del lavoro e i nuovi rischi connessi all'instabilità lavorativa, tendono a produrre effetti anche da un punto di vista psicologico, con ricadute sui livelli di benessere, di apprendimento e di sedimentazione delle esperienze (Gualtieri 2013; Curtarelli e Tagliavia 2011; Gollac 2005), nonché sulla produttività dei lavoratori. Gli studi sul clima aziendale si sono diffusi in Italia a partire dagli anni '80 seguendo la spinta fornita dalle ricerche sul benessere nei luoghi di lavoro e in particolare sulla sicurezza e sulla salute fisica degli individui ed estendendo l'ambito di interesse anche per le dimensioni psicologiche e relazionali (Avallone e Paplomatas, 2005). Dalle prime analisi ad oggi, un aspetto essenziale, identificato e documentato in letteratura, riguarda il riconoscimento degli ambienti di lavoro caratterizzati da un buon clima sociale, i così detti ambienti sani, che si distinguono per l'alta produttività, il buon livello di soddisfazione espresso da parte dei lavoratori e lo scarso assenteismo (Avallone e Paplomatas 2005; Gergen e Gergen 1990; Mayo 1969). In uno scenario caratterizzato da profonde trasformazioni produttive e di organizzazione del lavoro, quindi, l'identificazione e la caratterizzazione degli ambienti sociali di lavoro virtuosi, ma anche di quelli nocivi o stressanti, rappresenta un passaggio obbligato e propedeutico all'analisi dell'adeguato e migliore utilizzo del capitale umano all'interno dell'attuale mercato del lavoro.

L'INAPP si occupa da molti anni - anche grazie a specifiche indagini campionarie- dei temi legati al mondo lavoro, con uno sguardo rivolto sia alla domanda¹ che all'offerta di lavoro², e con un'attenzione distintiva nei confronti della qualità del lavoro³. Quest'ultima è stata sviluppata utilizzando un approccio teorico⁴ che vede in Luciano Gallino e Michele La Rosa⁵ i suoi principali esponenti. Il tema è affrontato in termini multidimensionali con uno sguardo volto non soltanto all'ambiente fisico di lavoro e alle condizioni di salute del lavoratore, ma anche al clima sociale di lavoro. Le Indagini Inapp sulla qualità del lavoro hanno dedicato uno spazio rilevante all'analisi del clima sociale che caratterizza la condizione di lavoro degli italiani e un'attenzione particolare è stata posta soprattutto nel rilevare gli elementi negativi che possono caratterizzare le relazioni tra colleghi o con i superiori (Canal 2013; Curtarelli e Tagliavia 2011). Allo stesso tempo, in Europa, Eurofound a partire dagli anni '90 si è impegnata nella ricerca, analisi e sviluppo di strumenti di monitoraggio della qualità del lavoro attraverso un'indagine campionaria periodica, l'*European Working Condition Survey*⁶. Attraverso questa indagine Eurofound rileva, ogni cinque anni, le condizioni lavorative degli occupati in Europa, dedicando un importante spazio all'analisi dell'ambiente fisico (rilevando le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro) e agli episodi di molestie e discriminazione. Le

¹ Con l'indagine RIL (Rilevazione Longitudinale su Imprese e Lavoro), una rilevazione campionaria ricorrente avviata nel 2005 che coinvolge circa 26 mila imprese in Italia, rappresentative delle società di persone e di capitali attive nei settori privati extragricoli. RIL studia il comportamento delle imprese nell'utilizzo del lavoro, le caratteristiche della domanda di lavoro e il rapporto delle imprese con gli agenti di intermediazione di lavoro, sia pubblici che privati. Cfr. <http://www.inapp.org/it/ril>.

² Con l'indagine PLUS (Participation, Labour, Unemployment, Survey), una rilevazione campionaria nazionale ricorrente. Nata nel 2005, presente anche nel Piano Statistico Nazionale dal 2006, PLUS nel 2017 è giunta alla sua settima edizione. Cfr. <http://www.inapp.org/it/plus>.

³ Con l'indagine Qualità del Lavoro, una rilevazione campionaria periodica, avviata nel 2002, volta a rilevare la qualità del lavoro in Italia. Cfr. <http://www.inapp.org/it/qualitadelavoro>.

⁴ Le prime esperienze di studio risalgono agli anni '80 e si sono concentrate soprattutto su approfondimenti teorici e metodologici. Successivamente, con una fase più statistico-quantitativa, nata dall'esigenza di produrre evidenze empiriche, ci si è maggiormente concentrati su aspetti operativi legati principalmente a questioni di misura. Traendo spunto dall'*European Working Condition Survey* di EUROFOUND, dal 2002 l'INAPP conduce un'indagine campionaria a cadenza periodica (2002, 2006, 2010, 2015) che ha come universo di riferimento le persone occupate. Nel 2015 si è conclusa la IV rilevazione che rispetto alle precedenti indagini presenta importanti innovazioni, legate principalmente alla rilevazione di informazioni dal lato dell'impresa. Le indagini realizzate nelle precedenti edizioni sono state condotte su un campione di soli lavoratori e non hanno consentito di rilevare in maniera compiuta il profilo del modello organizzativo adottato dall'impresa, che pure influisce notevolmente sul livello delle dimensioni della qualità. Di qui la necessità di integrare la base informativa dal lato dei lavoratori con informazioni sulle imprese. (Gualtieri V. 2016; Gualtieri V. 2013; Curtarelli M. e Tagliavia C. 2011; Giovine et al. 2007, Giovine 2004). A tal fine nel 2015 sono state condotte parallelamente due indagini statistiche, una su un campione di lavoratori (15.000) e l'altra su un campione di datori di lavoro (5.000 unità locali).

⁵ Gallino L., 1983, *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Torino; Gallino L., 1989, *Lavoro e spiegazione sociologica*, in *Sociologia del lavoro*, n. 29, Il Mulino, Bologna; Gallino L., 1993, voce: "Lavoro, sociologia del", in *Dizionario di sociologia*, Tea, Milano; La Rosa M., 1981, *Qualità della vita e qualità del lavoro negli anni '80 (quattro progetti esecutivi di ricerca)*, in *Sociologia del lavoro*, n. 13, Il Mulino, Bologna; La Rosa M. (eds.), 1983, *Qualità della vita, qualità del lavoro*, F. Angeli, Milano; La Rosa M., 1997, *Qualità del lavoro e partecipazione: verso nuove modalità di approccio al problema?*, in *Sociologia del lavoro*, n. 68, Il Mulino, Bologna; La Rosa M., 1998a, *Il problema del lavoro, il lavoro come problema*, in *Sociologia del lavoro*, n. 69, Il Mulino, Bologna; La Rosa M., 1998b, *Il problema della qualità del lavoro*, in M. La Rosa (eds.), *Il lavoro nella sociologia*, Carocci, Roma; La Rosa M., 2000, *Dalla sicurezza alla qualità del lavoro*, in *Osservatorio ISFOL*, n. 2-3.

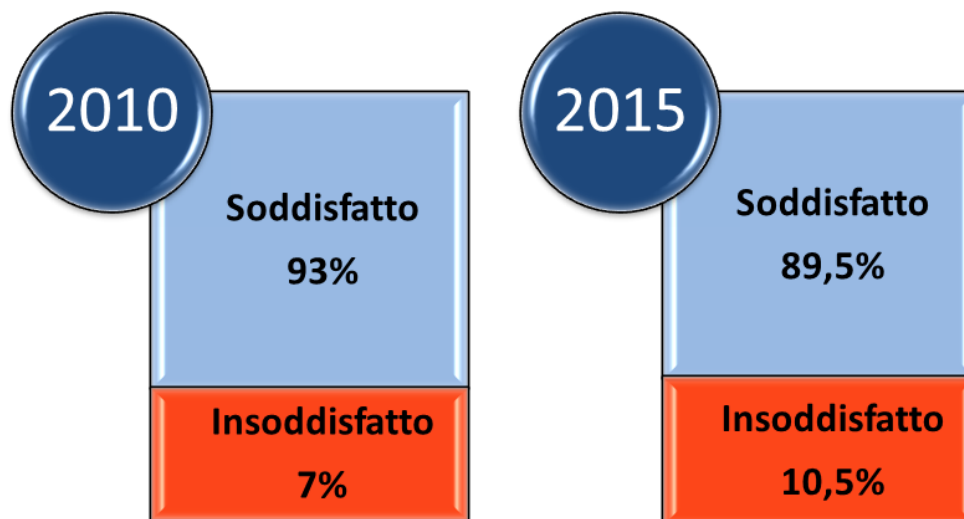
⁶ EWCS Indagine Europea sulle condizioni di lavoro (European Working Conditions Survey) si veda per un approfondimento. G. Vermeylen, A. Parent-Thirion, M. Curtarelli "La qualità del lavoro e dell'occupazione nell'indagine europea sulle Condizioni di lavoro" Fascicolo: 127 *Sociologia del lavoro* - Milano franco angeli F. Angeli, 2012.

indagini realizzate in questi anni hanno, indubbiamente, offerto spunti di riflessione importanti ai decisori politici, anche per migliorare e ampliare la normativa e singoli aspetti da tutelare nel mercato del lavoro europeo. Allo stesso tempo, un recente studio pubblicato dall'OCSE ha sottolineato, attraverso evidenze empiriche, la relazione negativa tra stress lavorativo o tensione lavorativa e produttività, nonché il legame virtuoso fra clima aziendale positivo, salario e produttività (Arends et al. 2017). Tali risultati inducono da un lato, a tenere sempre più conto della percezione dei lavoratori rispetto al loro ambiente di lavoro e dall'altro a considerare il ruolo che le politiche e le pratiche lavorative esercitano nell'influenzare, in modo significativo, il rapporto tra qualità del lavoro e produttività. Ma cosa distingue un ambiente lavorativo sano, accogliente da un luogo ostile, discriminante? Il presente contributo intende rispondere a tale domanda; il clima sociale è, quindi, studiato per individuare gli ambienti lavorativi che si caratterizzano per il clima positivo, favorevole e quelli invece che sono vissuti come ostili. Nelle prossime pagine, pertanto, si analizzeranno, in un primo momento, tutti quegli elementi in grado di rivelare in che modo le persone abitano, riempiono lo spazio relazionale del proprio ambiente lavorativo: se sono, ad esempio, a loro agio sul luogo di lavoro, se hanno buoni rapporti con i colleghi e con i superiori, se hanno un rinvio positivo dall'intero ecosistema lavorativo. Quindi, si passerà ad esaminare i segnali di insoddisfazione e disagio, sino ad osservare la presenza di vere e proprie forme di discriminazione. Inoltre, tenendo conto del ruolo svolto dall'Europa negli ultimi nella lotta alle discriminazioni e alle molestie sul lavoro, l'analisi del *bad work*, sarà realizzata osservando l'Italia all'interno del contesto europeo, sia da un punto di vista normativo che attraverso dati empirici.

2 L'ambiente sociale di lavoro: benessere, soddisfazione e competenze

L'analisi dell'ambiente di lavoro tiene conto di tutti quegli aspetti prettamente ergonomici che si riferiscono alle necessità dell'individuo al lavoro, ossia ai bisogni che riguardano sia la qualità fisica dell'attività lavorativa, la salute e la sicurezza, che ai bisogni ergonomici di tipo psicologico, collegati e fortemente influenzati dall'ambiente sociale, dal clima e dalle relazioni di lavoro. Nelle analisi sul clima sociale, spesso, si utilizza la "soddisfazione dei lavoratori" come proxy del livello di benessere nello svolgimento dell'attività lavorativa. Tale scelta è stata privilegiata anche nelle analisi condotte in passato dall'INAPP nella consapevolezza e con l'idea che, pur trattandosi di un indicatore qualitativo basato sulla percezione soggettiva del lavoratore, il livello di soddisfazione può restituire un'immagine piuttosto accurata dei punti di forza e delle criticità riguardo al rapporto dell'individuo con il proprio lavoro (Giovine M. et al. 2004). A seguire, quindi, sono presentati i livelli di soddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici nel complesso e rispetto a singoli aspetti (rapporti con i propri pari o superiori, retribuzione, opportunità di carriera, etc.). Le indagini passate hanno evidenziato, nel corso degli anni, la presenza di un buon clima sociale negli ambienti di lavoro italiani (Giovine M. et al. 2004; Curtarelli e Tagliavia 2011; Gualtieri 2013). Nel complesso anche l'ultima indagine INAPP sulla qualità del lavoro (2015) rileva elevati livelli di soddisfazione per quasi il 90% della popolazione, anche se il dato è in leggera diminuzione rispetto al 2010 (fig. 1).

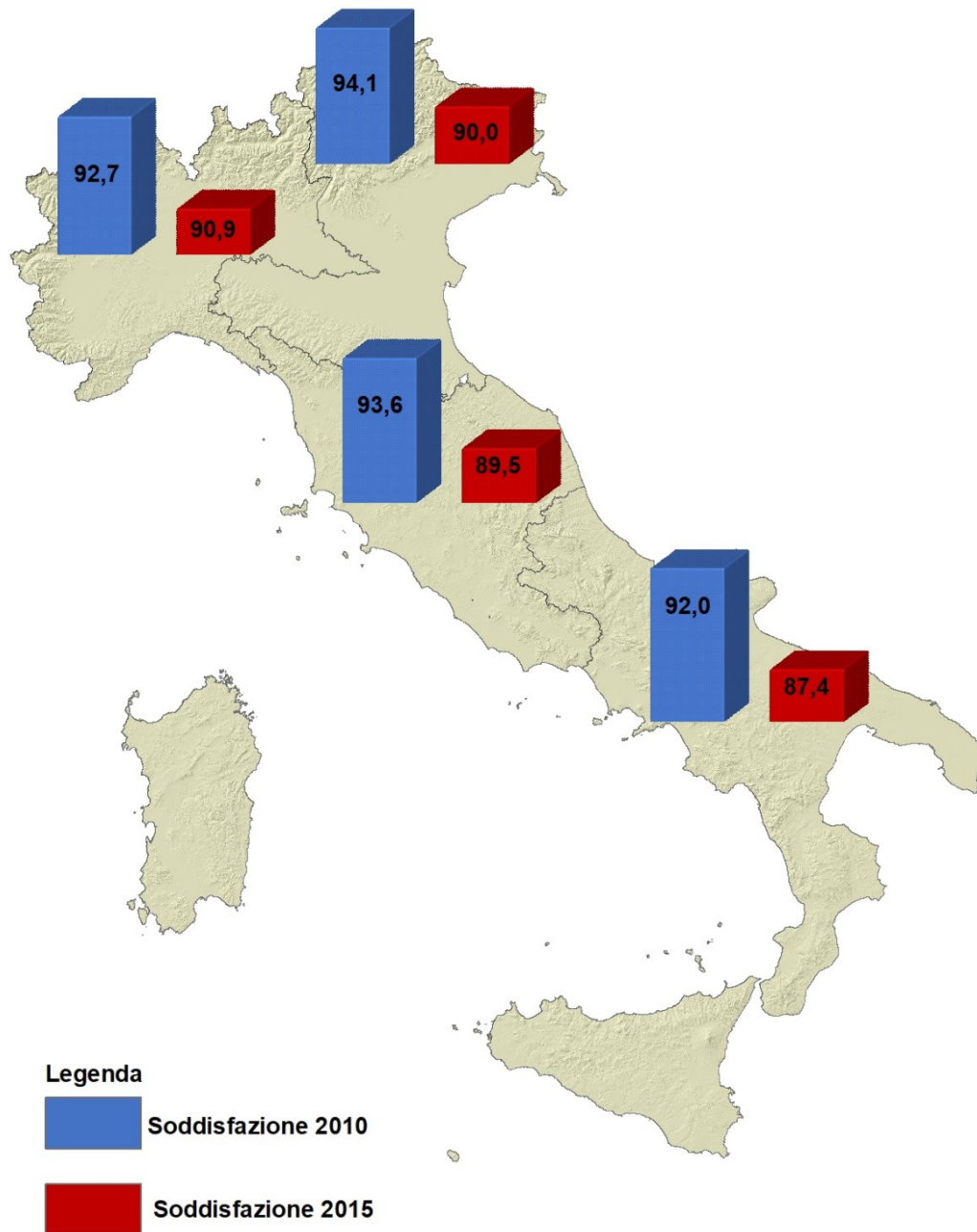
Fig. 1 Clima sociale in ambiente lavorativo per livello di soddisfazione (%), Anni 2010 e 2015



Fonte: elaborazioni su dati Indagine INAPP - Indagine QdL 2010 e 2015

La collocazione del dato su area geografica, mostra, fra l'altro un peggioramento generale dei livelli di soddisfazione in tutto il territorio, con segnali di maggiore sofferenza nell'area del Sud e delle isole, luoghi che negli anni passati hanno registrato, fra l'altro, anche le minori performance in termini occupazionali e di tenuta nei confronti della crisi economica (Gualtieri 2016) (fig. 2).

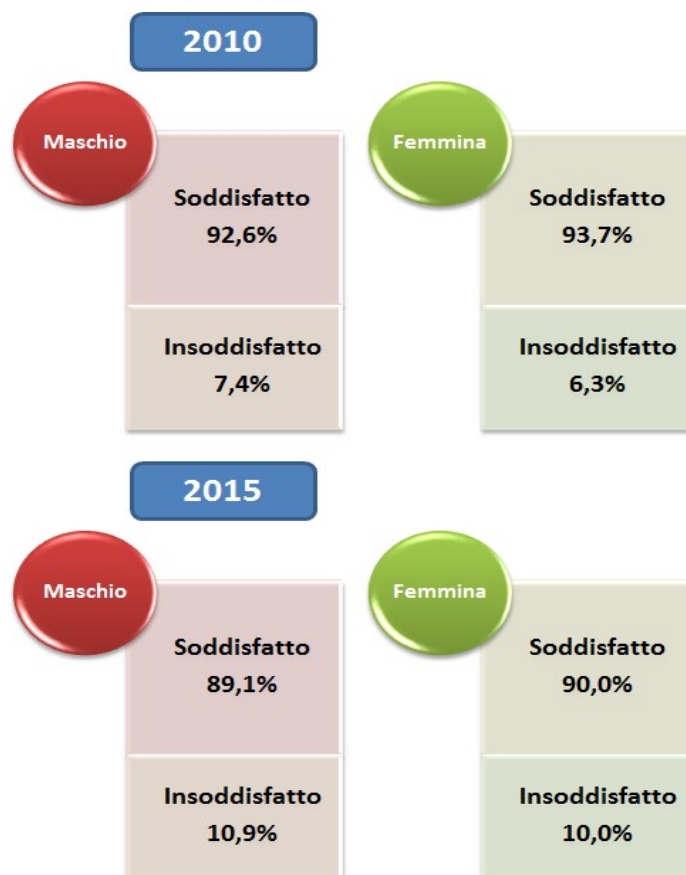
Fig. 2 Clima sociale in ambiente lavorativo per livello di soddisfazione e area geografica (%), Anni 2010 e 2015



Fonte: elaborazioni su dati Indagine INAPP - Indagine QdL 2010 e 2015

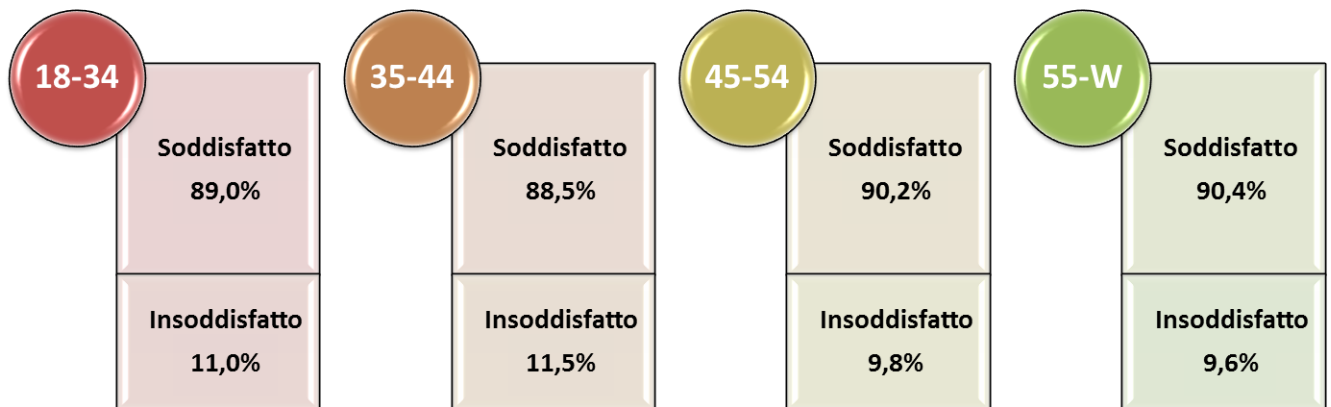
Inoltre, se in passato la quota di donne soddisfatte ha sempre superato quella maschile, nelle ultime rilevazioni le differenze si sono sempre più attenuate (giungendo ad un solo punto percentuale nel 2010) sino quasi a scomparire nel 2015 (fig. 3). Osservando il dato per classi d'età, invece, è possibile evidenziare minore soddisfazione, nel 2015, fra i giovani-adulti (18-34enni) e gli adulti (35-44enni) anche se è importante dichiarare che le differenze con gli appartenenti alle altre fasce d'età sono minime e che si tratta di valori sempre al di sopra dell'88% (fig. 4). Ad ogni modo, questo segnale di minore benessere è probabilmente imputabile alle peggiori condizioni di lavoro che hanno riguardato soprattutto queste fasce della popolazione in seguito alla crisi economica si pensi ad esempio all'aumento dei contratti temporanei o del part time involontario nel periodo fra il 2008 e il 2014 (Gualtieri 2016).

Fig. 3 Clima sociale in ambiente lavorativo per livello di soddisfazione e genere (%), Anni 2010 e 2015



Fonte: elaborazioni su dati Indagine INAPP - Indagine QdL 2010 e 2015

Fig. 4 Clima sociale in ambiente lavorativo per livello di soddisfazione ed età (%), Anno 2015

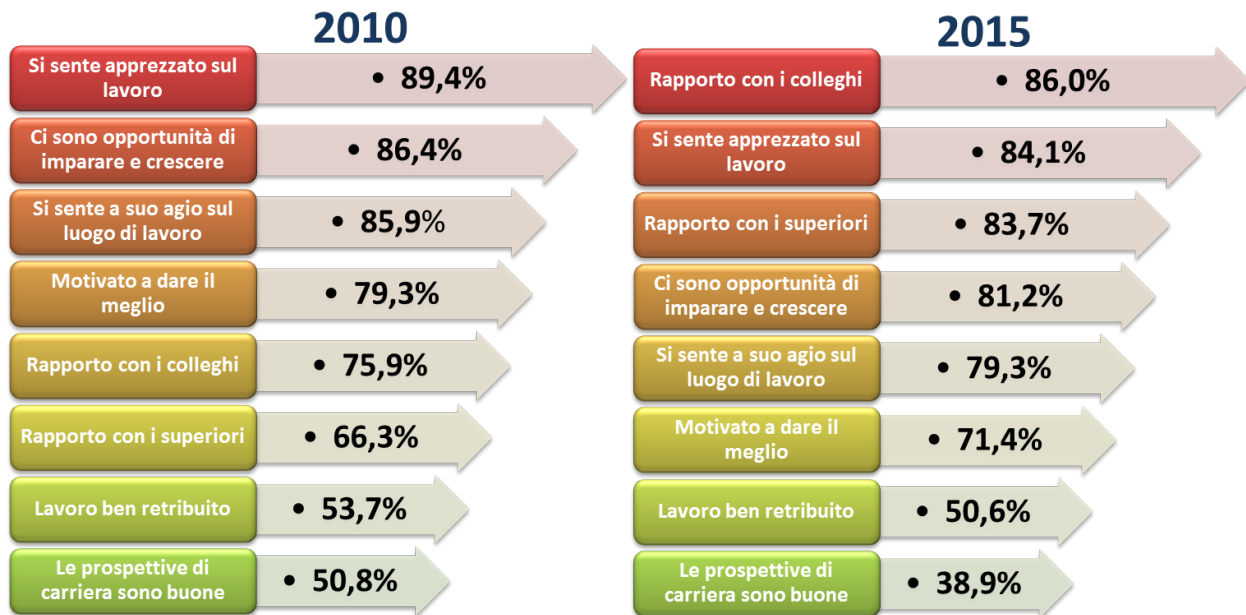


Fonte: elaborazioni su dati Indagine INAPP - Indagine QdL 2015

Per approfondire l'analisi, al fine di caratterizzare al meglio l'ambiente sociale e la soddisfazione riguardo a specifici aspetti, può essere utile osservare quali sono i domini o le sfere in cui ci sono stati dei miglioramenti o dei peggioramenti fra il 2010 e il 2015, tenendo conto delle dichiarazioni dei lavoratori. Proponendo una sorta di classifica ideale è possibile distinguere gli items fra: quelli nei confronti dei quali è stata espressa una soddisfazione intorno o superiore all'80 per cento; quelli che hanno raccolto più del 60 per cento, ma meno dell'80 per cento; ed infine gli aspetti che hanno registrato i minori livelli di soddisfazione, inferiori al 60 per cento. Il primo aspetto, comune ad entrambe le rilevazioni (2010 e 2015), che può essere utile evidenziare riguarda proprio la coda della classifica, ossia la minore soddisfazione espressa nei confronti delle retribuzioni e delle prospettive di carriera. Solo la metà dei lavoratori italiani è soddisfatta di quanto guadagna (il 50,6% nel 2015, la percentuale era poco più alta nel 2010, 53,7%), ma soprattutto senz'altro bassa è la quota di coloro che pensano di avere buone opportunità di carriera nel 2015 (38,9%), quota fra l'altro in deciso calo se comparata con le dichiarazioni dei lavoratori nel 2010. Confrontando, invece, i domini nei confronti dei quali è stato espresso maggior favore e benessere è possibile caratterizzare in modo differente gli ambienti di lavoro, all'interno di ciascuna rilevazione. Il clima sociale che qualifica i luoghi di lavoro nel 2010 è un clima sorprendentemente positivo (soprattutto se si pensa che si era nel pieno della crisi economica), all'interno del quale i lavoratori si sentono apprezzati per le attività svolte (89,4%); percepiscono la possibilità di sviluppare conoscenze e competenze nel 86,4% dei casi; si sentono a loro agio sul luogo di lavoro (85,9%) e sono motivati a dare il meglio (79,3%). L'unico elemento meno confortante riguarda le relazioni, sia con i colleghi (75,9%), ma soprattutto con i superiori (66,3%). Cinque anni dopo, invece, il quadro assume tinte differenti e sembra per alcuni versi capovolgersi: sono, infatti, nel 2015 le relazioni con i colleghi, ma anche con i superiori a fornire elevati livelli di soddisfazione (rispettivamente per l'86% e per 83,7% dei lavoratori); diminuisce, invece, rispetto al 2010 la percezione di essere a proprio agio (79,3%), nonché sentirsi motivati sul luogo di lavoro (71,4%); mentre

detengono quote sopra l'80 per cento coloro che si sentono apprezzati sul lavoro e che pensano di poter crescere e migliorare (fig. 5).

Fig. 5 Clima sociale in ambiente lavorativo per livello di soddisfazione espresso in specifici items (%), Anni 2010 e 2015

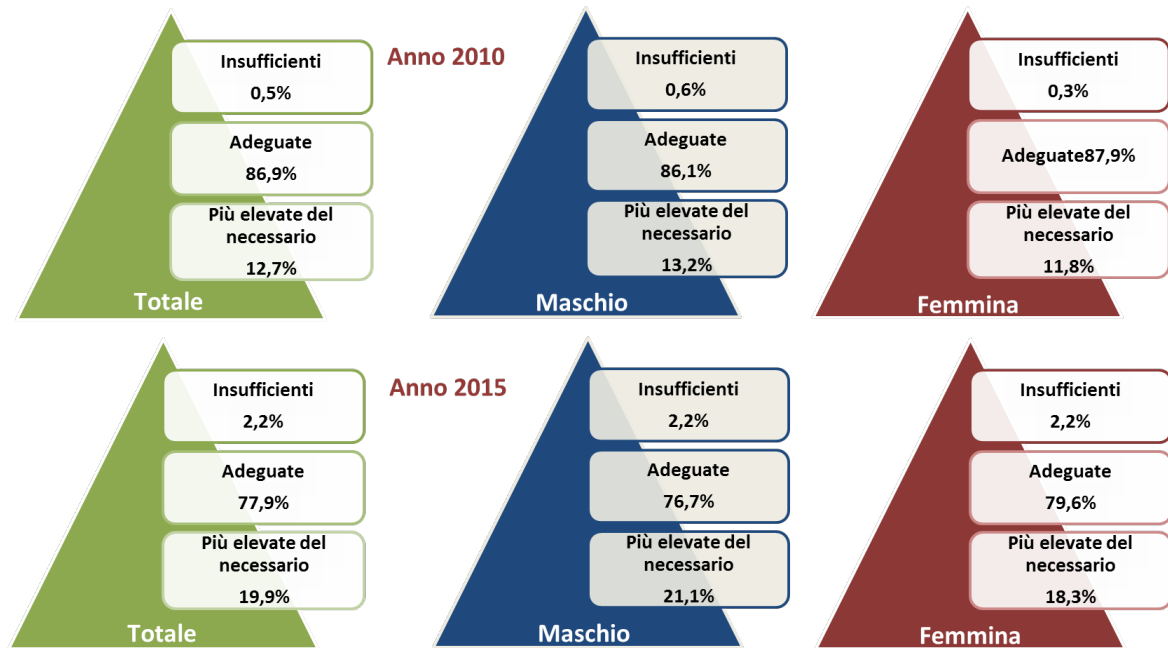


Fonte: elaborazioni su dati Indagine INAPP - Indagine QdL 2010 e 2015

Per terminare l'analisi sul clima sociale, tenendo conto delle nuove forme di organizzazione del lavoro e dell'introduzione, a livello generale, della tecnologia in tutti gli ambiti produttivi e settoriali, può essere interessante osservare, infine, le risposte fornite circa la corrispondenza fra le proprie capacità professionali e il lavoro svolto e se, nell'utilizzo di macchinari, computer ed attrezzature informatiche si siano registrati dei cambiamenti dal 2010 al 2015. Al riguardo può essere utile analizzare le risposte fornite circa la corrispondenza fra le proprie capacità professionali e il lavoro svolto. Inoltre, tenendo conto delle nuove forme di organizzazione del lavoro e dell'introduzione, a livello generale, della tecnologia in tutti gli ambiti produttivi e settoriali, può essere interessante, altresì, osservare se, nell'utilizzo di macchinari, computer ed attrezzature informatiche si siano registrati dei cambiamenti dal 2010 al 2015. Partendo dalle risposte che hanno coinvolto la quota maggiore di lavoratori, ossia coloro che pensano di avere competenze adeguate alle attività che sono tenuti a svolgere, una prima informazione degna di nota riguarda il calo dei rispondenti dal 2010 al 2015; riduzione che ha riguardato quasi un 10 per cento della popolazione (fig.6). Di pari passo è aumentata invece la quota di coloro che hanno dichiarato, nel 2015, di sentirsi in una condizione di overeducation (19,9% contro il 12,7% nel 2010). Allo stesso tempo, tuttavia, è cresciuta anche la quota di coloro che, invece, pensano di non possedere le competenze necessarie sul luogo di lavoro: se nel 2010 la quota non raggiungeva l'1% nel 2015 ha superato, infatti, il 2%. Inoltre, osservando le risposte

fornite in base all'appartenenza di genere è possibile sottolineare come lo skills mismatch, ed in particolare la sovraqualificazione, sia un fenomeno più maschile che femminile (fig. 6).

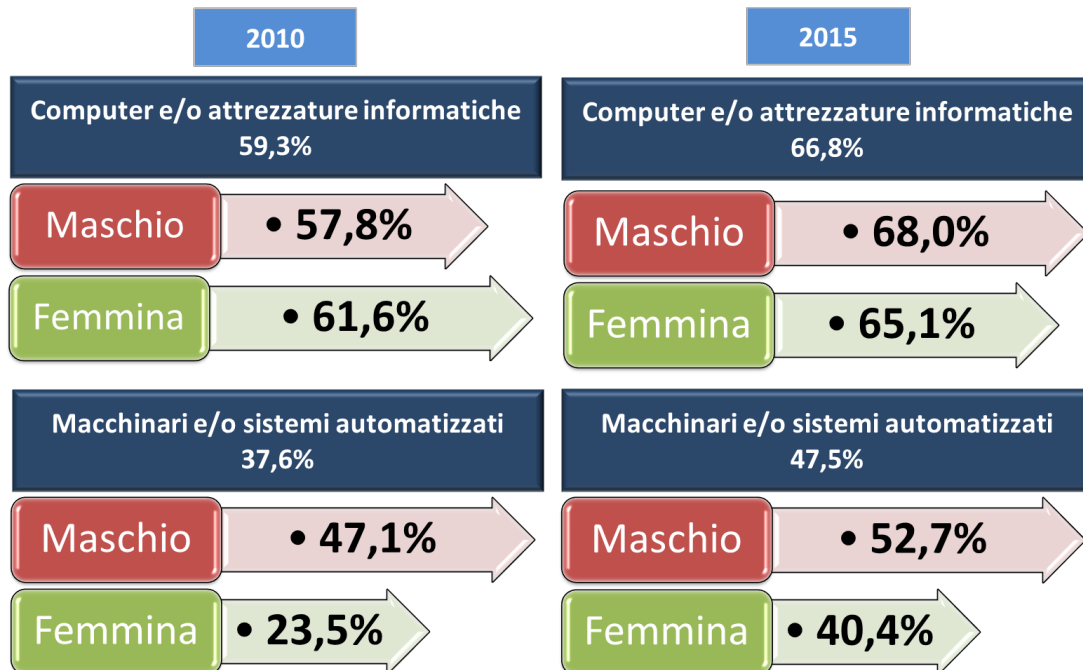
Fig. 6 Adeguatezza delle capacità professionali per genere (%), Anni 2010 e 2015



Fonte: elaborazioni su dati Indagine INAPP - Indagine QdL 2010 e 2015

Rispetto, invece, all'utilizzo di macchinari, sistemi automatizzati e attrezzature informatiche, nel corso di 5 anni, nel complesso è aumentata di oltre 7 punti percentuali la quota di coloro che utilizzano computer ed attrezzature informatiche; così come è aumentata di oltre 10 punti la percentuale di coloro che utilizzano macchinari o sistemi automatizzati, a testimoniare il processo di cambiamento e innovazione tecnologica in atto nei sistemi produttivi italiani. (fig. 7). Tuttavia il mutamento non ha riguardato uomini e donne con la stessa intensità; la percentuale di donne che nel 2015 utilizzano macchinari è quasi il doppio di quella del 2010 e ciò ha comportato, implicitamente, una riduzione del gap con il dato maschile. Al contrario, se nel 2010 erano soprattutto le donne (61,6%) ad utilizzare computer ed attrezzature informatiche, nel 2015 l'aumento ha riguardato soprattutto la quota maschile, che ha sorpassato quella femminile (68% contro il 65,1%).

Fig. 7 Utilizzo di macchinari e attrezzature informatiche per genere (%), Anni 2010 e 2015



Fonte: elaborazioni su dati Indagine INAPP - Indagine QdL 2010 e 2015

In conclusione, i livelli di soddisfazione espressi a distanza di 5 anni testimoniano un peggioramento complessivo che ha riguardato sia uomini che donne e in particolare gli individui fra i 18 e i 44anni e l'area geografica che in cui si è registrato maggiore scontento è quella del Sud e delle isole. Inoltre il clima sociale e i livelli di benessere hanno cambiato in qualche modo le loro forme. Nel 2010 era possibile rappresentare il clima sociale degli ambienti lavorativi come un contesto in cui il benessere era generato soprattutto dal riconoscimento delle proprie attività e dalla percezione di potersi migliorare, aspetti che, come noto, favoriscono la motivazione sul lavoro, la produttività e la sensazione di comfort e benessere (Arends et al. 2017; Avallone e Paplomatas 2005; Gergen e Gergen 1990; Mayo 1969). Nel 2015, invece, probabilmente quale esito degli impegnativi anni di crisi economica che hanno preceduto la rilevazione, il clima sociale è nel complesso meno positivo, ma verosimilmente più collaborativo.

3 Le discriminazioni e le molestie nei luoghi di lavoro: la normativa europea ed italiana

La legislazione europea contro la discriminazione è tra le più estese al mondo. Il principio di non discriminazione è sempre stato, infatti, un aspetto centrale all'interno delle politiche europee e in particolare a partire dagli anni '90, l'Europa ha promosso attraverso trattati, risoluzioni e direttive numerose policy antidiscriminatorie offrendo, fra l'altro, linee di *mainstreaming* ai diversi stati membri. Una tappa fondamentale è stata segnata con la Strategia di Lisbona che, con il fine di rendere l'Europa più competitiva sulla base di una economia della conoscenza, ha posto non solo l'obiettivo di alzare il livello dell'occupazione, ma anche quello di sostenere i soggetti più deboli e meno rappresentati nel mondo del lavoro. Gli orientamenti delle diverse direttive⁷ emanate dall'Europa, a partire dall'anno 2000, testimoniano la necessità di una politica a tutto tondo come vettore significativo per migliorare non solo la crescita e la produttività dell'UE, ma anche l'avanzamento di una cultura per l'uguaglianza di tutti e per tutti i cittadini⁸. Al riguardo, gli orientamenti dell'UE nell'ambito delle direttive chiamavano, all'epoca, gli Stati Membri non solo a legiferare sulla base delle suddette ma, soprattutto, li invitavano a formulare piani fondati sulla concreta opportunità, per ciascun cittadino europeo, di accedere ai servizi, alle risorse, ai diritti. Lo scopo specifico era quello di favorire la partecipazione, promuovendo l'integrazione sociale e agendo in modo proattivo e, in materia egualitaria, contro ogni forma discriminatoria con particolare attenzione a mondo del lavoro. I Trattati⁹ e le direttive emanate mostrano come la stessa UE abbia rappresentato da sempre un stimolo rilevante per i Paesi che la costituiscono, invitando gli stessi non solo a legiferare in materia di pari opportunità e antidiscriminazione, ed in particolare per ciò che concerne l'occupazione ed il lavoro, ma a concentrarsi per la salvaguardia dei diritti dei lavoratori e delle lavoratrici in termini di protezione sociale fino ad esortare le imprese a tener conto delle condizioni ambientali in cui operano i lavoratori e ad investire, soprattutto, in capitale umano. Ad ogni modo, ai fini di una comprensione più completa della storia del diritto antidiscriminatorio è necessario sottolineare che questo ha la sua origine, sia livello europeo che nazionale, nella lotta per la parità e la non discriminazione per sesso e genere: "quello delle pari opportunità può essere concettualizzato come il principio fondante l'attuale diritto antidiscriminatorio, essendo assunto come opportunità ispiratrice della più ampia disciplina

⁷ Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, G. U. L 303 del 2.12.2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. Direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, G. U. L 180 del 19.7.2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Direttiva 2004/113/CE del Consiglio, del 13 dicembre 2004, G. U. L 373 del 21.12.2004, che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura. Direttiva 2006/54/CE del parlamento europeo e del consiglio del 5 luglio 2006, G. U. L 204 del 26.7.2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

⁸ Si legga in proposito il: "Manuale di diritto europeo della non discriminazione" FRA (Agenzia dell'Unione europea per i diritti fondamentali) (2010) [file:///C:/Users/r.murdica/Downloads/1510-fra-case-law-handbook_it%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/r.murdica/Downloads/1510-fra-case-law-handbook_it%20(1).pdf)

⁹ a) *Trattato di Lisbona che all'art. 2 sancisce*: "L'Unione combatte l'esclusione sociale e le discriminazioni e promuove la giustizia e la protezione sociali, la parità tra donne e uomini, la solidarietà tra le generazioni e la tutela dei diritti del minore"; b) *Trattato stesso Funzionamento dell'Unione Europea*, all'art. 19 "Fatte salve le altre disposizioni dei trattati e nell'ambito delle competenze da essi conferite all'Unione, il Consiglio, deliberando all'unanimità secondo una procedura legislativa speciale e previa approvazione del Parlamento europeo, può prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate sul sesso, la razza o l'origine etnica, la religione o le convinzioni personali, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale".

sulla parità di trattamento in favore di categorie di soggetti così detti svantaggiati¹⁰. In seguito l'UE stabilisce, viceversa, un quadro normativo di riferimento nella lotta alle discriminazioni sulla base di specifici fattori di rischio - *razza, età, disabilità, religione, orientamento sessuale, convinzioni personali*- con l'obiettivo, in primo luogo, di applicare negli Stati Membri il principio universale di parità di trattamento, nonché, di fornire orientamenti e scopi per le direttive comunitarie. Queste ultime, in quanto vincolanti, stabiliscono non solo i contenuti, ma anche gli obblighi e gli impegni che si debbono attivare ed applicare per contrastare e promuovere le politiche antidiscriminatorie e di pari opportunità. Ne sono un esempio l'applicazione del concetto stesso di discriminazione espresso all'art. 2 e di applicazione all'art.3 sia nella direttiva 78/2000/CEE (inerente l'occupazione) e che nella 43/2000/CEE (riguardante il trattamento delle persone a prescindere della razza o etnia). Le due direttive, infatti, non solo identificano quali siano i maggiori fattori di rischio discriminatorio ma specificano, altresì, che cosa si debba intendere per discriminazione, distinguendo tra discriminazione *diretta* e *indiretta*. Nel primo caso si parla di discriminazione *diretta* allorché una persona è trattata per una sua peculiarità - razza, etnia, religione, convinzioni personali, genere, orientamento sessuale - meno favorevolmente rispetto ad un'altra data una situazione analoga. Nel secondo caso, invece, si considera la *discriminazione indiretta* quando sussiste una disposizione o una prassi, apparentemente neutre, che in realtà possono porre in una posizione di svantaggio o sfavorevole alcune persone rispetto ad altre. Inoltre, una declinazione specifica viene riservata al termine molestia¹¹. L'articolazione delle due direttive mostra moltissime analogie e complementarità. In sintesi, nel quadro delle due direttive il divieto discriminatorio riguarda tutti i settori rilevanti delle comunità sociali: l'occupazione; il sistema di previdenza, i beni e i servizi. Nel 2014 il processo di recepimento delle due direttive (78/2000/Cee e 43/2000/Cee) si è concluso e tutti e 28 i Paesi hanno trasmesso alla Commissione le relazioni per la stesura del documento sullo stato di recepimento delle direttive.¹²

L'incisività politica delle direttive europee in tema di parità di trattamento e non discriminazione è documentata dal continuo lavoro che il legislatore europeo continua a svolgere sui temi delle pari opportunità e non discriminazione, potenziando la materia¹³. A conclusione di questo breve *excursus*, se

¹⁰ Cfr. Irene Romoli , Cap.2 "Le discriminazioni di genere" pag 23 In "Contrastare le discriminazioni" a Cura di Giuseppe De Marzo e Marina Capponi- Firenze, ottobre 2011 -Consiglio regionale della Toscana Commissione regionale pari opportunità donna-uomo - Quaderno n. 52.

¹¹ "Le molestie sono da considerarsi, ai sensi del paragrafo 1, una discriminazione in caso di comportamento indesiderato adottato per motivi di razza o di origine etnica e avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. In questo contesto, il concetto di molestia può essere definito conformemente alle leggi e prassi nazionali degli Stati membri", Direttiva 78/2000/CEE, art. 2, comma 3.

¹² CEE – Com (2014) 2final- Relazione della Commissione al Parlamento Europeo e al Consiglio. Relazione congiunta sull'applicazione della direttiva 2000/43/CE del Consiglio, del 29 giugno 2000, che attua il principio della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica e della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

¹³ DIRETTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 23 settembre 2002 che modifica la direttiva 76/207/CEE del Consiglio relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro; DIRETTIVA 113/2004/CE, che introduce il divieto di discriminazioni fondate sul genere nei contratti di scambio di beni e servizi; DIRETTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL CONSIGLIO del 5 luglio 2006 riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

pur non esaustivo, per la grande produzione tematica e legislativa europea sul tema delle discriminazioni, non si può non sottolineare che per l'UE i principi di parità di trattamento e di non discriminazione, e ciò che ne deriva in termini di policy, debbono essere considerati nel loro significato più ampio, ossia come quello rivolto non solo alla promozione delle pari opportunità tra uomini e donne ma, soprattutto, riferito all'abolizione di qualsiasi tipo di ineguaglianza.

In Italia, con il decreto legge n. 216/2003¹⁴, approvato in applicazione alla direttiva 78/2000/CEE, coloro che dovessero ritenersi discriminati in ambito lavorativo possono rivolgersi al giudice perché lo stesso faccia cessare il comportamento discriminatorio nei loro confronti. La stessa opportunità è presente anche per l'applicazione, in caso di discriminazione, per il decreto legge n. 215/2003¹⁵ emanato in materia di parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica. Tuttavia, pur tenendo presente la stratificazione normativa Europea, è necessario considerare che nel nostro Paese la legislazione in chiave antidiscriminatoria aveva già una storia pregressa e, nella fattispecie, nell'ambito dei rapporti di lavoro. Lo stesso Statuto dei lavoratori a partire dai primi anni '70, aveva introdotto il divieto di discriminazione in ambito sindacale¹⁶ esteso, successivamente, con la legge 93/1977¹⁷ anche a quelle fondate su motivi politici, religiosi, razziali, di lingua e sesso. Nel 1991¹⁸ la legge n.125 perfeziona quella del 1977, soprattutto, in riferimento agli aspetti connessi al genere. Con questa norma si istituisce presso il Ministero del Lavoro il Comitato Nazionale per la concretizzazione dei principi di parità di trattamento ed uguaglianza di opportunità tra i lavoratori e le lavoratrici. E' importante, tener presente che l'azione legislativa italiana in materia di pari opportunità non è rintracciabile in una unica norma, ovvero la tematica nel suo divenire è rinvenibile in diversi testi di legge, decreti e circolari. In questo lavoro sono evidenziati gli atti ritenuti più significativi¹⁹ per offrire un contesto di riferimento, non solo normativo, ma di policy, in una evoluzione sempre più stretta con la dinamica UE e in alcuni casi anche anticipatoria. L'intento primario di questi continui adeguamenti in termini normativi e non solo, evidenzia come i temi della parità di trattamento nei fatti siano per il legislatore temi altamente significativi non solo in capo all'organizzazione

¹⁴Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 187 del 13 agosto 2003

¹⁵Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 215 "Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica" pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 186 del 12 agosto 2003.

¹⁶Articolo 15 Statuto dei lavoratori (L. n.300 del 20 maggio 1970) Atti discriminatori.

¹⁷Legge 9 dicembre 1977 n. 903 Parità di Trattamento tra uomini e donne in materia di Lavoro. (Pubblicata sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 343 del 17 dicembre 1977).

¹⁸LEGGE 10 aprile 1991, n. 125 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro. (GU Serie Generale n.88 del 15-04-1991).

¹⁹Lo sono alcuni decreti e circolari emanati nel paese prima delle due direttive quadro su cui la legislazione che ne è seguita fa riferimento: Decreto Legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 "Razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni Pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego, a norma dell'articolo 2 della Legge 23 ottobre 1992, n. 421; Decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 decreto teso stimolare, non solo laddove fosse già avvenuto, alla costituzione dei Comitati pari opportunità così come indicati dagli accordi nazionali di lavoro dei comparti del pubblico impiego a fornire informazioni su i compiti e funzioni, componenti e forme di regolamentazione; Circolare 24 marzo 1993, n. 12, Presidenza del Consiglio dei Ministri "Gestione delle risorse umane e pari opportunità. Indirizzi applicativi direttive CE. Del CCNL al Titolo III, Articolo 19 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO per il personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali successivo a quello dell'1.4.1999; sino a giungere alla legge n. 165 2001 del 30 marzo e art. 57 il corpo normativo, in materia di pari opportunità, costituisce all'interno delle Pubbliche amministrazioni il "comitato unico di garanzia" per le pari opportunità.

del lavoro, in termini di produttività, ma soprattutto rispetto al benessere organizzativo. Lo sforzo perpetrato in seno all'Unione e a livello di Paese sui temi del lavoro e della qualità del lavoro mette sempre più in evidenza come lo scopo legislativo sia quello teso al benessere psicofisico dei lavoratori e delle lavoratrici, attraverso la realizzazione di ambienti e relazioni di lavoro volte al miglioramento della qualità della vita dei lavoratori e delle prestazioni. Seguendo quanto suggerito dall'Europa²⁰, infatti, quantomeno a livello ideale, negli ultimi anni in Italia si è puntato a potenziare il ruolo della politica sociale e del lavoro sia come fattore di competitività che come strumento per la tutela dell'individuo anche nella riduzione delle disuguaglianze. Il principio ispiratore è che la crescita economica e la coesione sociale si rafforzano a vicenda. In tale ottica, l'aumento quantitativo e il miglioramento qualitativo dei posti di lavoro possono rappresentare uno strumento d'inclusione sociale. Un'ulteriore indicazione, in tal senso, giunge dall'ILO e dall'agenda sul "Decent Work"²¹; in quest'ultima, infatti, si afferma che: "oggi l'obiettivo primario dell'ILO è garantire che tutti gli uomini e le donne abbiano accesso ad un lavoro produttivo, in condizioni di libertà, uguaglianza, sicurezza e dignità umana"²², proprio per ribadire come nel lavoro la qualità sia un percorso da perseguire per garantire i diritti e favorire il benessere lavorativo e sociale.

4 Il bad work: discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro

Ogni Paese europeo ha introdotto, autonomamente o sulla spinta delle direttive UE, un bagaglio normativo, un codice che tutela il lavoratore di fronte alle possibili forme di molestia e discriminazione, aspetti socialmente riconosciuti come riprovevoli e a norma di legge perseguibili. Tuttavia, nonostante negli ultimi anni il quadro normativo si sia ampiamente sviluppato e strutturato in tutti i Paesi lo stesso non si può affermare rispetto alla conoscenza e alla rilevazione dei fenomeni. Il principale ostacolo che s'incontra, in generale, nello studio e nella misurazione delle discriminazioni o delle molestie (senza tenere conto fra l'altro delle difficoltà legate alla rilevazione di aspetti delicati, come ad esempio l'orientamento sessuale) consiste nella limitata attendibilità e comparabilità dei dati (ILO 2011). Le informazioni sono raccolte, in genere, a livello nazionale nell'ambito di ricerche specifiche e raramente i dati sono confrontabili, oltre che per le differenze in termini di rilevazione, anche perché spesso singoli aspetti (discriminazione, molestia, mobbing) sono definiti in modo diverso nei vari Paesi. Ne consegue che è indubbiamente difficile monitorare e valutare l'impatto delle misure adottate per la lotta alle discriminazioni, poiché se le statistiche non sono esaurienti o comparabili, la reale portata delle pratiche discriminatorie può rimanere ignota (ILO 2011). Se il malessere nelle relazioni lavorative è indiscutibilmente chiaro per chi lo percepisce, può essere più difficile da definire e confinare in un'unica categoria concettuale per chi si propone di

²⁰ Cfr. con la Strategia UE - Europa 2020 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC2020&from=it>

²¹ Con il termine *decent work* l'ILO fornisce un concetto ampio attinente la qualità del lavoro, che comprende molteplici dimensioni circa la possibilità di avere un lavoro che sia produttivo ed equamente retribuito, la sicurezza sul luogo di lavoro e la protezione sociale per la famiglia del lavoratore, le prospettive per il miglioramento delle proprie condizioni personali e della propria integrazione sociale, la libertà di espressione dei propri interessi, la possibilità di organizzarsi e di partecipare alle decisioni che riguardano la propria vita, l'equa distribuzione delle opportunità tra - e del trattamento di - donne e uomini.

²² WORLD EMPLOYMENT SOCIAL OUTLOOK 2017 "Sustainable enterprises and jobs: Formal enterprises and decent work" http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_579893.pdf

studiarlo e analizzarlo. Così ad esempio in Italia, per l'Istat, nella definizione di disagio nelle relazioni lavorative possono essere “considerate cinque differenti dimensioni inerenti: a) gli attacchi alla libertà di espressione e alla comunicazione; b) gli attacchi alle relazioni sociali, incluso l'isolamento sistematico; c) gli attacchi alla situazione professionale; d) gli attacchi all'immagine sociale e alla reputazione; e) gli attacchi alla salute è qualcosa di una materia assai ampia, che non va confusa tuttavia con lo stress da lavoro” (Istat 2010, p.2). Nel complesso tra le fonti dati attendibili, a livello europeo, si può fare riferimento, sia ai rapporti che l'ILO realizza per monitorare a livello globale le disuguaglianze e le forme di discriminazione esercitate sul lavoro²³ sia a la già citata indagine *European Working Condition Survey*, che raccoglie informazioni domandando direttamente ai lavoratori se hanno subito discriminazioni, sono stati vittime di episodi di violenza fisica o verbale, fenomeni di bullismo o altre forme di molestia ed umiliazione. Le indagini condotte in Italia dall'INAPP forniscono, invece, informazioni importanti per il contesto italiano, ma identificano il fenomeno indirettamente, chiedendo agli intervistati se sono a conoscenza di episodi di molestie o discriminazioni nel loro ambiente di lavoro. Questa strada è stata privilegiata per la delicatezza dell'argomento e per la reticenza che normalmente si incontra quando si chiede di raccontare apertamente le proprie esperienze al riguardo, aspetto che comporta spesso una perdita d'informazione e/o una sottostima del fenomeno (Giovine et al. 2004).

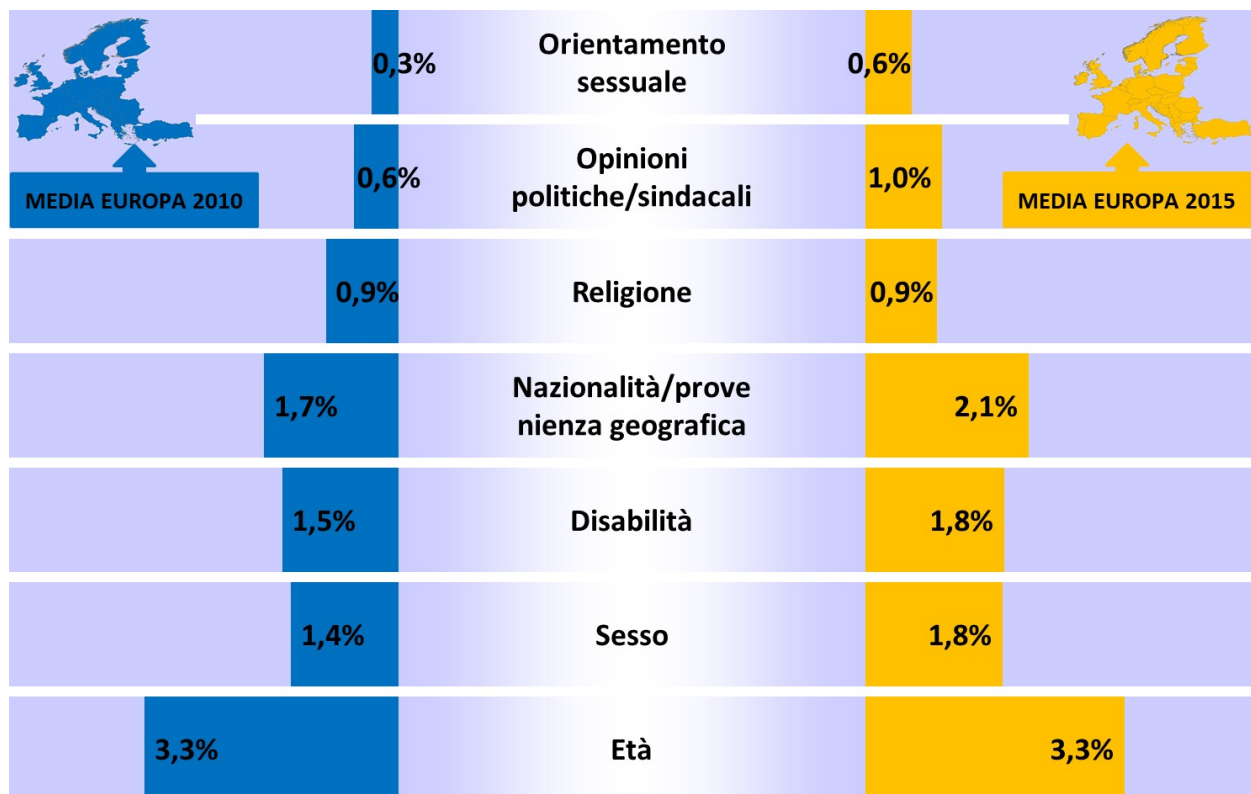
L'Italia nel contesto europeo

Nell'UE28 nel corso del 2015, circa il 7% dei lavoratori dichiarava di essersi sentito discriminato sul luogo di lavoro nei 12 mesi precedenti all'indagine (Eurofound 2017). Tenendo conto che la rilevazione attraverso la domanda diretta può implicare, generalmente, una sottostima potenziale del fenomeno, è necessario sottolineare come tale dato assuma ancora più rilevanza sia in termini dimensionali che per gli effetti possibili: lavorare in un ambiente percepito come discriminante può avere effetti dannosi per gli individui interessati, effetti che possono riguardare la salute, generando malessere psico-fisico, ma possono anche produrre esiti avversi rispetto alle prospettive di carriera. Osservando le singole cause rispetto alle quali il lavoratore si è sentito discriminato e monitorando l'andamento delle risposte dal 2010 al 2015, la motivazione che continua a raccogliere il maggior numero di risposte, nonostante non ci siano variazioni in media rispetto alla precedente rilevazione, riguarda la discriminazione per età (fig. 8). I Paesi europei rispetto a questa tipologia di discriminazione nella maggior parte dei casi hanno visto crescere tale fenomeno (fig. 9) e fra questi si colloca anche l'Italia, che come sarà mostrato nelle pagine successive, è particolarmente esposta da tale punto di vista. Riguardo agli altri aspetti, sebbene coinvolgano piccole proporzioni di lavoratori, è da evidenziare in primo luogo una complessiva crescita dei segnali di disagio e in modo particolare rispetto alle disparità percepite in base alla propria nazionalità o provenienza geografica; è poi necessario sottolineare le ipotetiche conseguenze negative sul clima aziendale sia per i singoli lavoratori che per l'intera organizzazione. Osservando i dati europei, un aspetto singolare che si evidenzia agevolmente è che l'Italia si posiziona fra i paesi in cui i livelli di disagio sono più bassi, sotto la media UE (Eurofound 2017), mentre paesi come la Finlandia, la Svezia, o la Francia, che vantano una lunga e approfondita tradizione, in termini di normativa e azioni positive intraprese negli anni per favorire l'integrazione e contrastare gli episodi di discriminazione, sono quelli in cui si registrano il maggior numero di discriminati. Sorge spontaneo domandarsi se il nostro Paese sia realmente indenne da queste

²³ Cfr. <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--en/index.htm>

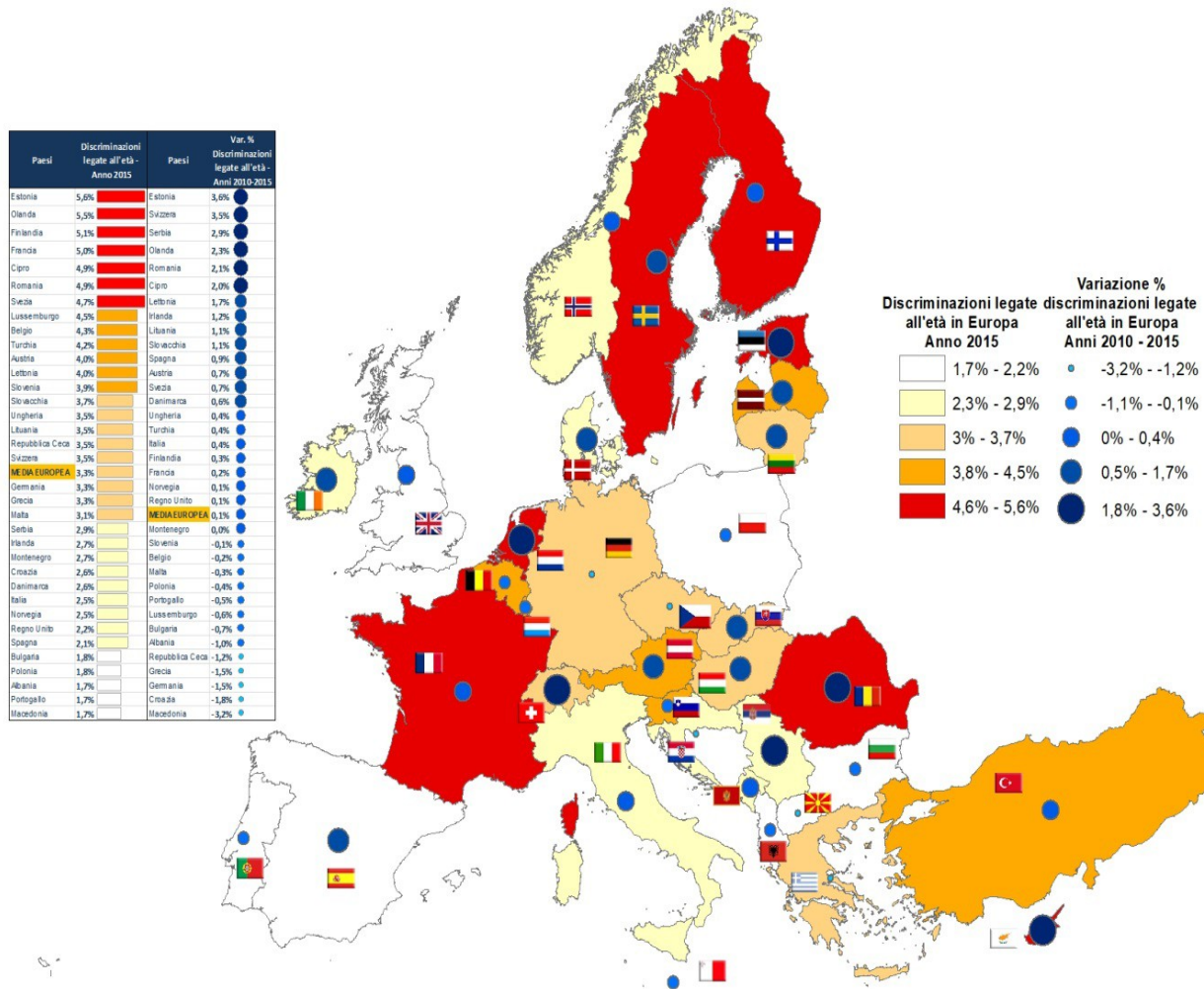
problematiche o se non abbia ancora sviluppato un sistema immunitario in grado di riconoscere e quindi contrastare questi eventi. L'esperienza maturata nella rilevazione del fenomeno rivela, infatti, che ad una maggiore attenzione e sensibilità nei confronti della discriminazione sul lavoro si associa spesso una più alta percezione e diffusione dello stesso, evento apparentemente contraddittorio, ma in realtà alquanto coerente e ragionevole (Giovine et al. 2004). Le differenze registrate nella segnalazione negativa del comportamento sociale tra Paesi potrebbero infatti essere frutto, più che di difformità nell'entità del problema, di vere e proprie differenze e approcci culturali. La tolleranza nei confronti dei comportamenti indesiderati varia infatti da paese a nazione. Inoltre, il problema della sottosegnalazione potrebbe essere più diffuso in alcuni paesi rispetto ad altri; le vittime di comportamenti sociali avversi potrebbe spesso nutrire reticenza nel segnalare tali problemi, soprattutto nei casi in cui la consapevolezza e il discorso pubblico sull'argomento sono limitati (Eurofound 2017).

Fig. 8 Discriminazioni sul luogo di lavoro per motivazione in Europa (%), Anni 2010 e 2015



Fonte: elaborazioni su dati Eurofound - EWCS 2010 e 2015

Fig. 9 Discriminazioni sul luogo di lavoro per età in Europa (% e var. %), Anni 2010 e 2015

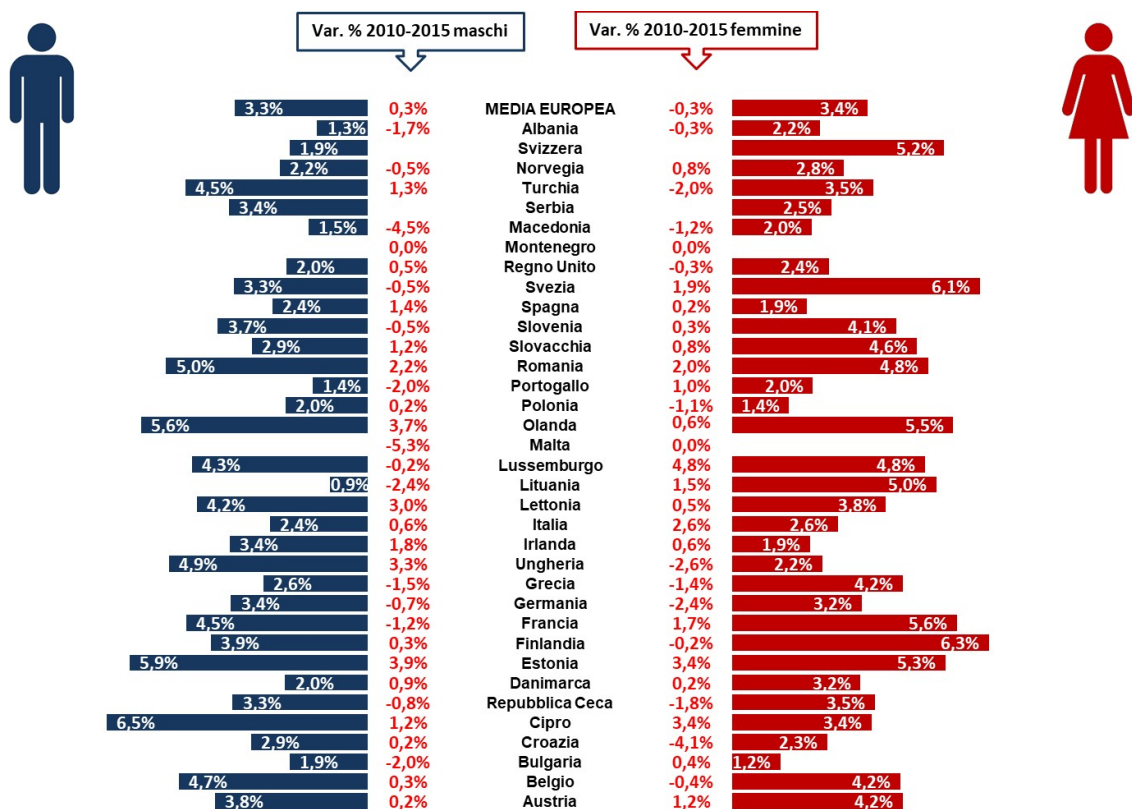


Fonte: elaborazioni su dati Eurofound - EWCS 2010 e 2015

Allo stesso tempo in letteratura è stato sottolineato come siano, spesso, molto di più le donne a riportare livelli più elevati di discriminazione. Anche in tale caso è evidente come ciò sia in parte frutto dello svantaggio che riguarda la maggior parte delle donne all'interno del mercato del lavoro, ma in parte anche effetto di una maggiore sensibilità sviluppata dalle lavoratrici su tale questione (Eurofound 2017). Rispetto, ad esempio, alle discriminazioni percepite a causa dell'età, in Europa i dati osservati in base all'appartenenza di genere (fig. 10) suggeriscono una lettura ampia ed eterogenea. In alcuni paesi, infatti, il dato maschile, seppur di poco, supera quello femminile (Spagna, Romania, Polonia, Ungheria, Irlanda, Estonia e Cipro); in altri paesi (fra cui l'Italia) i dati sono piuttosto simili fra uomini e donne ed infine qualche paese mostra maggiore disagio femminile (Svezia, Slovacchia, Lituania Francia e Finlandia). Al riguardo alcuni studi hanno sottolineato come rispetto al tema delle discriminazioni sul lavoro, sia possibile riscontrare una sorta di "secondo sessismo" tipizzato da un analfabetismo diffuso relativo ai cosiddetti problemi di riconoscimento delle disuguaglianze maschili, spesso considerate ridicole o sottovalutate da

entrambi i sessi (Eurofound 2018). Tuttavia, negli ultimi anni si iniziano a registrare cambiamenti culturali in atto e anche se le discriminazioni e le molestie verso gli uomini sono meno frequenti, o meno segnalate, di quelle verso le donne il fenomeno inizia a trovare una collocazione anche lessicale. Si pensi, ad esempio, al riguardo all'indagine campionaria sulla "Sicurezza dei cittadini" compiuta dall'Istat nel 2015-2016 all'interno della quale, per la prima volta, i quesiti sulle molestie sessuali hanno riguardato sia le donne sia gli uomini (Istat 2018).

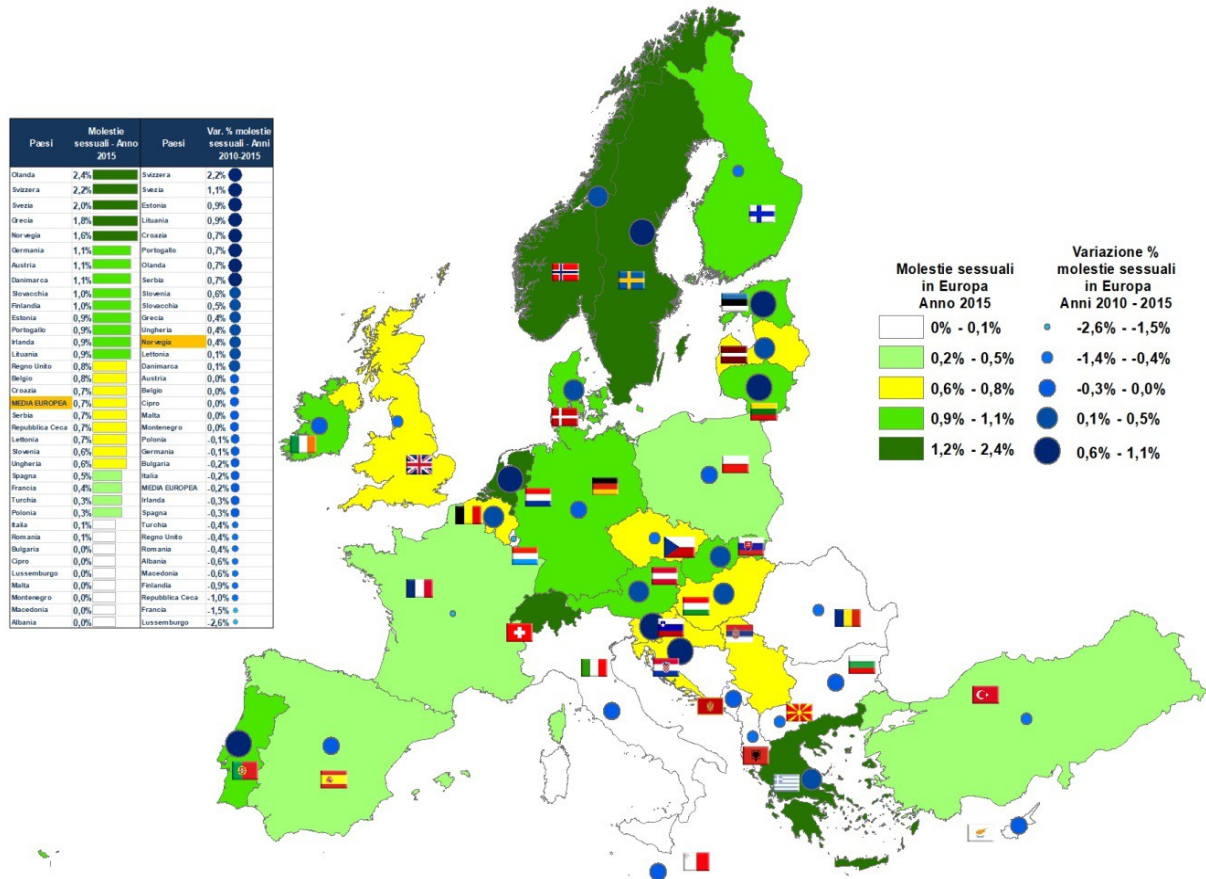
Fig. 10 Discriminazioni sul luogo di lavoro per età in Europa, uomini e donne (% e var. %), Anni 2010 e 2015



Fonte: elaborazioni su dati Eurofound - EWCS 2010 e 2015

Rispetto, appunto, agli episodi di molestie sessuali subite sul luogo di lavoro nonostante apparentemente coinvolgano fette ancora più residue (rispetto alle discriminazioni) di lavoratori (0,7% il dato medio UE) il fenomeno, seppur ancora poco riconosciuto e denunciato è in continua crescita (fig. 11) soprattutto in quei paesi in cui era già emerso nel 2010, ad evidenziare come la cultura della consapevolezza e dalla conoscenza dei propri diritti e delle tutele si accompagna alla cultura della delazione.

Fig. 11 Molestie sessuali sul luogo di lavoro in Europa (% e var. %), Anni 2010 e 2015



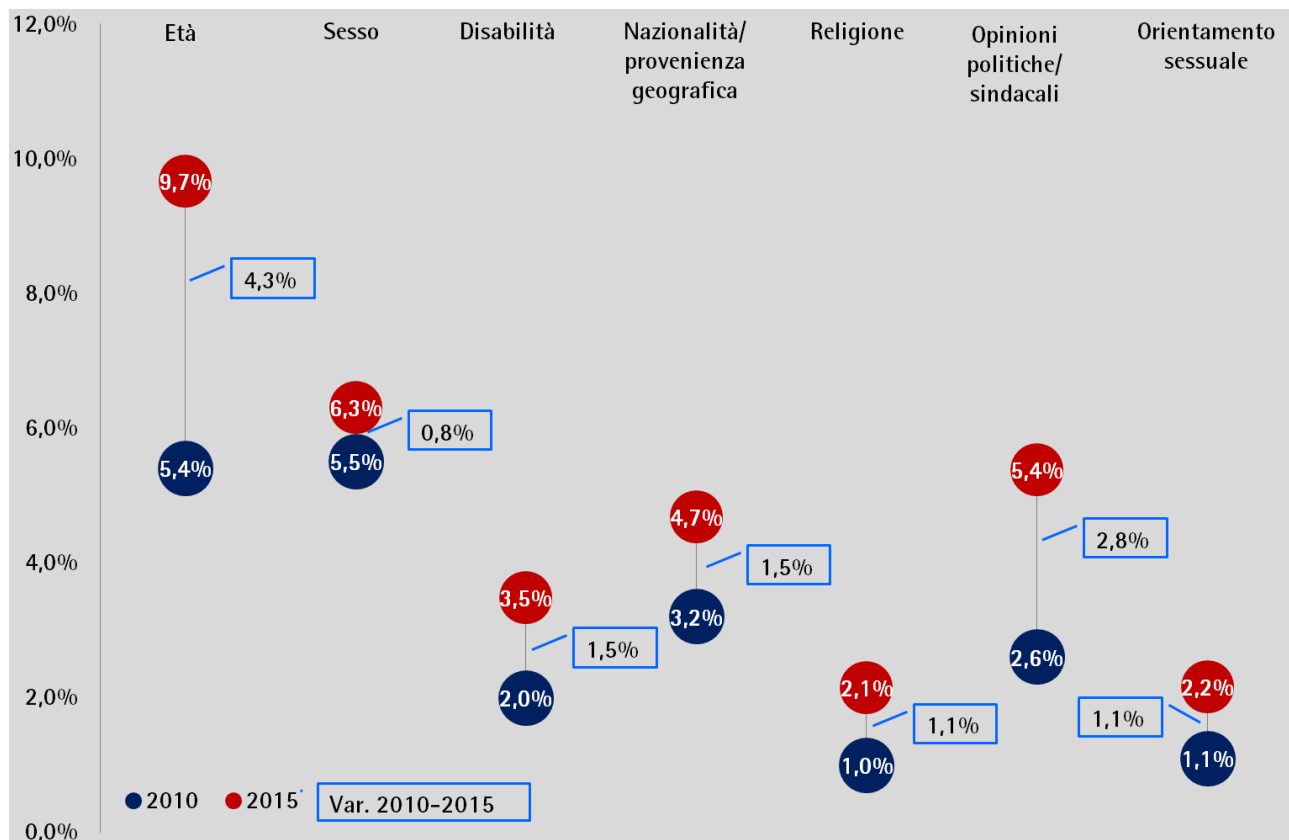
Fonte: elaborazioni su dati Eurofound - EWCS 2010 e 2015

La mancata qualità del lavoro in Italia: discriminazioni e molestie dalle Indagini INAPP

Le indagini Inapp sulla qualità del lavoro hanno sempre dedicato spazio all'analisi del clima sociale utilizzando la soddisfazione dei lavoratori come indicatore sintetico del livello di benessere nello svolgimento dell'attività lavorativa. Questa scelta è stata sostenuta nella consapevolezza che, pur trattandosi di un indicatore basato sulla percezione soggettiva del lavoratore, il livello di soddisfazione può restituire un'immagine piuttosto accurata dei punti di forza e delle criticità nel rapporto dell'individuo con il proprio lavoro e con l'ambiente circostante (Canal 2013). Per valutare la qualità dell'ambiente sociale è stato, quindi, chiesto agli intervistati di valutare una serie di aspetti che sono in grado di rivelare se il clima del proprio ambiente lavorativo è favorevole, positivo od ostile. Nel complesso nel 2015 i livelli di soddisfazione sono piuttosto elevati (la soddisfazione complessiva sul lavoro raggiunge il 62,1%) e gli aspetti maggiormente valorizzati riguardano i rapporti con i colleghi e (86%) il fatto di sentirsi apprezzati sul luogo di lavoro (84%), mentre una minore soddisfazione (seppur sempre elevata) è espressa nel rapporto con i superiori (65%). Nel complesso, nonostante i livelli di soddisfazione siano piuttosto elevati è necessario segnalare una notevole flessione rispetto alla precedente indagine, elemento da tenere presente nell'osservare l'andamento della percezione della presenza di discriminazioni e molestie nei

luoghi di lavoro fra il 2010 e il 2015. La figura 12 rivela, innanzitutto, una crescita del disagio su tutti gli aspetti ed in particolare riguardo ai problemi patiti per la propria età. Il dato ricavato in questo caso in modo indiretto, raggiunge il 9,7% (era appena il 2,5% nella rilevazione di Eurofound) quasi raddoppiando rispetto a quanto rilevato nel 2010. Ma l'aspetto che colpisce di più, se si tiene conto di quanto rilevato in tutte le precedenti indagini (2002, 2006, 2010)²⁴ è il fatto che dopo il 2010, che in qualche modo aveva rappresentato una sorta di spartiacque rispetto al passato, evidenziando minori disagi fra tutti i lavoratori, è peggiorato il clima sociale negli ambienti lavorativi italiani e in alcuni casi si è tornati ai livelli dell'inizio del secondo millennio. Sono cresciute, fra l'altro, anche le segnalazioni relative alle discriminazioni in base all'orientamento sessuale (2,2%), aspetto fra i più delicati e difficili da rilevare. Negli ultimi anni, al riguardo, nel corso del 2011 tale aspetto è stato per la prima volta in Italia al centro di un'indagine nazionale; l'Istat ha condotto, infatti, una rilevazione statistica sulle discriminazioni attraverso la quale ha raccolto le opinioni e gli atteggiamenti degli italiani nei confronti degli omosessuali e delle persone transessuali, investigando, in particolare, le difficoltà che questi ultimi incontrano nella famiglia, nel lavoro e nella società. Uno degli esiti più interessanti mostrati dall'indagine è l'emergere di un'elevata consapevolezza circa l'esistenza delle discriminazioni associate, tra l'altro, ad una sostanziale condanna di questo atteggiamento, nonché a segnali di apertura nei confronti delle persone con differente orientamento sessuale, soprattutto da parte delle donne e dei giovani, nelle regioni del Centro Nord (Istat 2012).

Fig. 12 Discriminazioni sul luogo di lavoro per motivazione in Italia (%), Anni 2010 e 2015

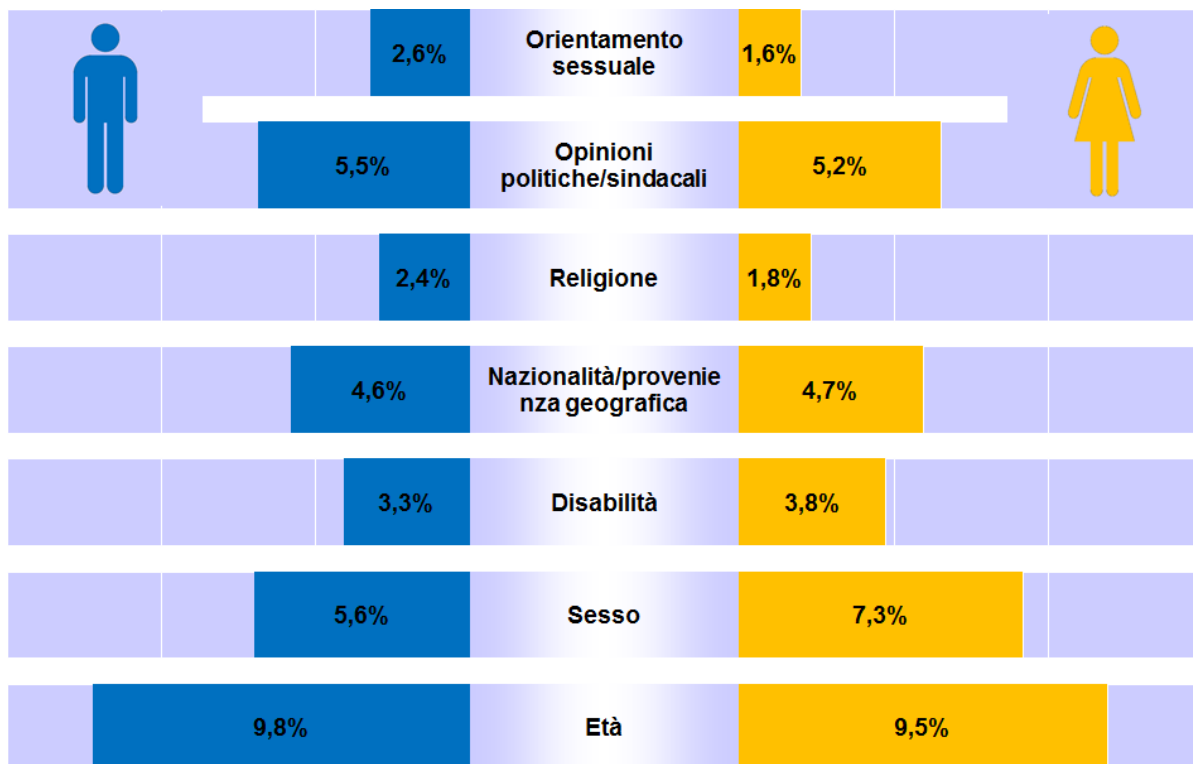


²⁴ Cfr. Canal T., 2013, *L'ambiente sociale di lavoro*, in Gualtieri V. (a cura di), *Le dimensioni della qualità del lavoro*, Isfol, Roma.

Fonte: elaborazioni su dati Indagine INAPP - Indagine QdL 2010 e 2015

Per arricchire il quadro informativo riguardo all'aumento delle segnalazioni della presenza di discriminazioni sui luoghi di lavoro il dato è stato disaggregato in base all'età e al genere. Donne e uomini nel corso del 2015 mostrano una sensibilità simile nel rilevare la presenza di discriminazioni su aspetti come le opinioni politiche e sindacali, la provenienza geografica, la disabilità e l'età; le donne, come già rilevato anche nel contesto europeo segnalano più degli uomini la presenza di discriminazioni sui luoghi di lavoro in base all'appartenenza di genere; mentre gli uomini denunciano in misura maggiore le discriminazioni in base all'orientamento sessuale e al credo religioso (fig. 13).

Fig. 13 Discriminazioni sul luogo di lavoro per motivazione in Italia, uomini e donne (%) Anno 2015

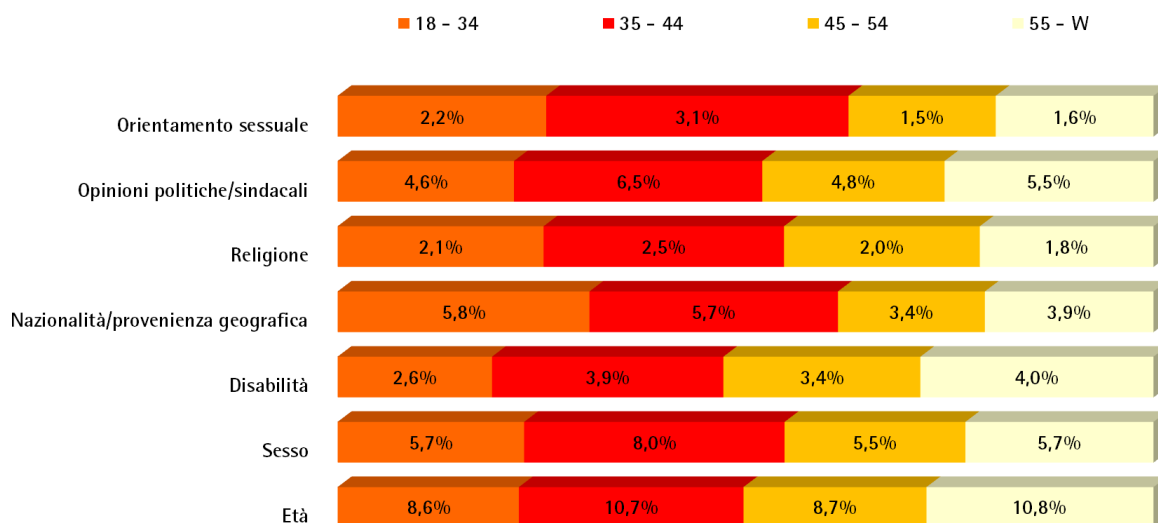


Fonte: elaborazioni su dati Indagine INAPP - Indagine QdL 2015

Osservando le risposte in relazione alla classe d'età è possibile, invece, evidenziare quella che potrebbe essere definita una maggiore sensibilità o capacità di denuncia da parte dei 35-44enni che in quasi tutti i casi mostrano percentuali di risposta più elevate, manifestando particolare preoccupazione per gli episodi di discriminazione legati al sesso e all'età (fig. 14). Questo dato, se associato alle difficoltà mostrate generalmente da questa fetta della popolazione, spesso con figli, nel riuscire a conciliare vita lavorativa e vita familiare richiama alla mente i problemi di accesso e permanenza di molte lavoratrici italiane nel mercato del lavoro. L'impressione generale, confrontando quanto rilevato nel 2015 con quanto emerso

nelle precedenti indagini è che nel corso degli ultimi anni il permanere delle condizioni di crisi economica che hanno interessato il nostro paese, oltre ad avere avuto un impatto negativo sullo sviluppo economico e produttivo, hanno reso ancora più evidente alcune criticità all'interno del contesto lavorativo. Tali criticità, con cui in generale i lavoratori e le lavoratrici devono confrontarsi per affrontare la sfida complessa della ricerca di uno nuovo lavoro o del mantenimento del proprio posto di lavoro, sono state accompagnate da un ulteriore processo di indebolimento dei soggetti già a rischio di discriminazione (ad esempio le donne, i giovani o i lavoratori over 50), sia nella fase di accesso che nelle condizioni lavorative. Di conseguenza, quanto più il lavoro diviene lo strumento principale di integrazione nella società, tanto più la manifestazione di trattamenti differenziati richiede particolare attenzione. Da qui la necessità di approfondire le ulteriori forme di malessere e disagio nei luoghi di lavoro.

Fig. 14 Discriminazioni sul luogo di lavoro per motivazione in Italia per classi d'età (%) Anno 2015



Fonte: elaborazioni su dati Indagine INAPP - Indagine QdL 2015

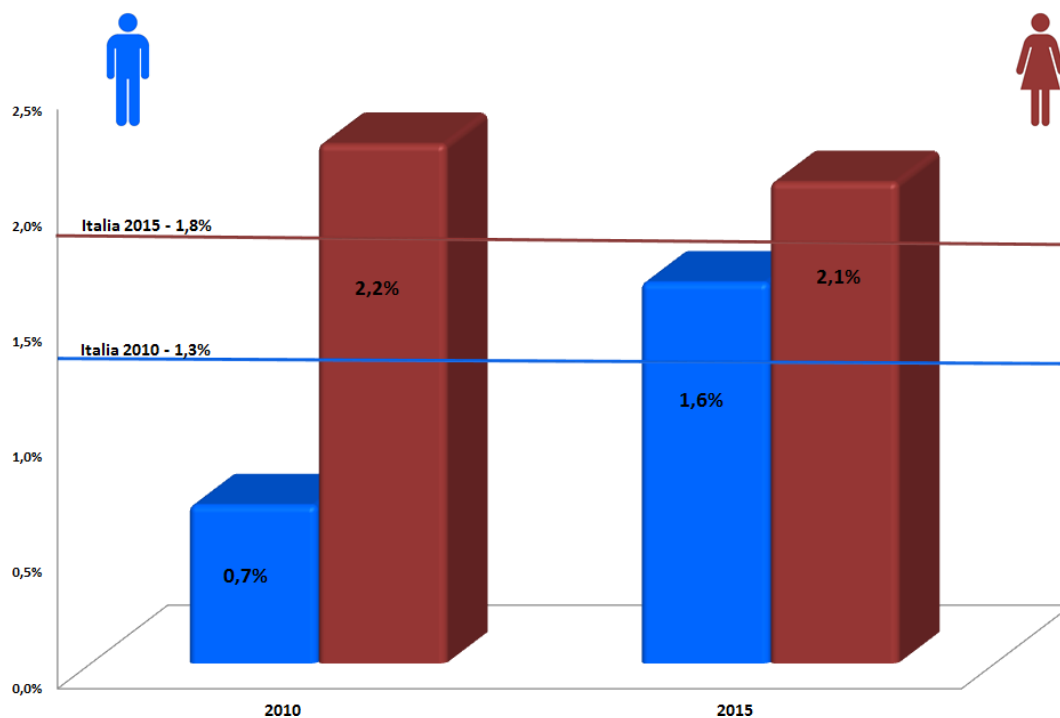
Sul luogo di lavoro, già pervaso da fonti di stress connesse a rapporti con i superiori poco soddisfacenti, aspettative di carriera deluse, bassa condivisione delle scelte strategiche aziendali, discriminazioni dirette ed indirette, è possibile rilevare anche situazioni in cui il lavoratore si trova ad essere vittima di comportamenti che violano i propri diritti, vere e proprie molestie, con effetti svantaggiosi per l'intero sistema lavoro, azienda compresa. Dall'indagine Inapp sulla qualità del lavoro emerge che i disagi legati alla violazione dei propri diritti e alle molestie²⁵ sono un fenomeno, seppur poco visibile, in crescita negli ultimi anni soprattutto fra gli uomini, a testimoniare un cambiamento, anche di tipo culturale, rispetto a tale argomento (fig. 15). Nonostante ciò, l'ampiezza del fenomeno in Italia è ancora troppo velata poichè, purtroppo, chi subisce molestie sul luogo di lavoro preferisce non parlarne; la scarsa consapevolezza dei

²⁵ Le molestie fisiche sessuali sul lavoro si riferiscono ai tentativi da parte di colleghi, superiori o altre persone sul posto di lavoro di toccare, accarezzare, baciare la donna contro la sua volontà o si riferiscono ad ipotetici ricatti sessuali subiti sul posto di lavoro (Istat 2018).

comportamenti molesti da parte delle vittime porta infatti queste ultime, spesso, a subire ricatti in maniera silente, anche se la generale crescita registrata su tutto il territorio nazionale ed in particolare nei aree del Sud (fig. 16), evidenziano che qualcosa sta cambiando al riguardo.

Lo studio del fenomeno, inoltre, oggetto d'attenzione anche da parte dell'Istat ha mostrato evidenze ancora più interessanti²⁶: nel 2015 ben l'8,9% delle lavoratrici attuali o passate, incluse le donne in cerca di occupazione, hanno dichiarato di aver subito molestie fisiche sul luogo di lavoro da parte di un collega o di un datore di lavoro, o ricatti sessuali sul posto di lavoro (Istat 2018).

Fig. 15 Molestie sul luogo di lavoro in Italia, uomini e donne (%), Anni 2010 e 2015



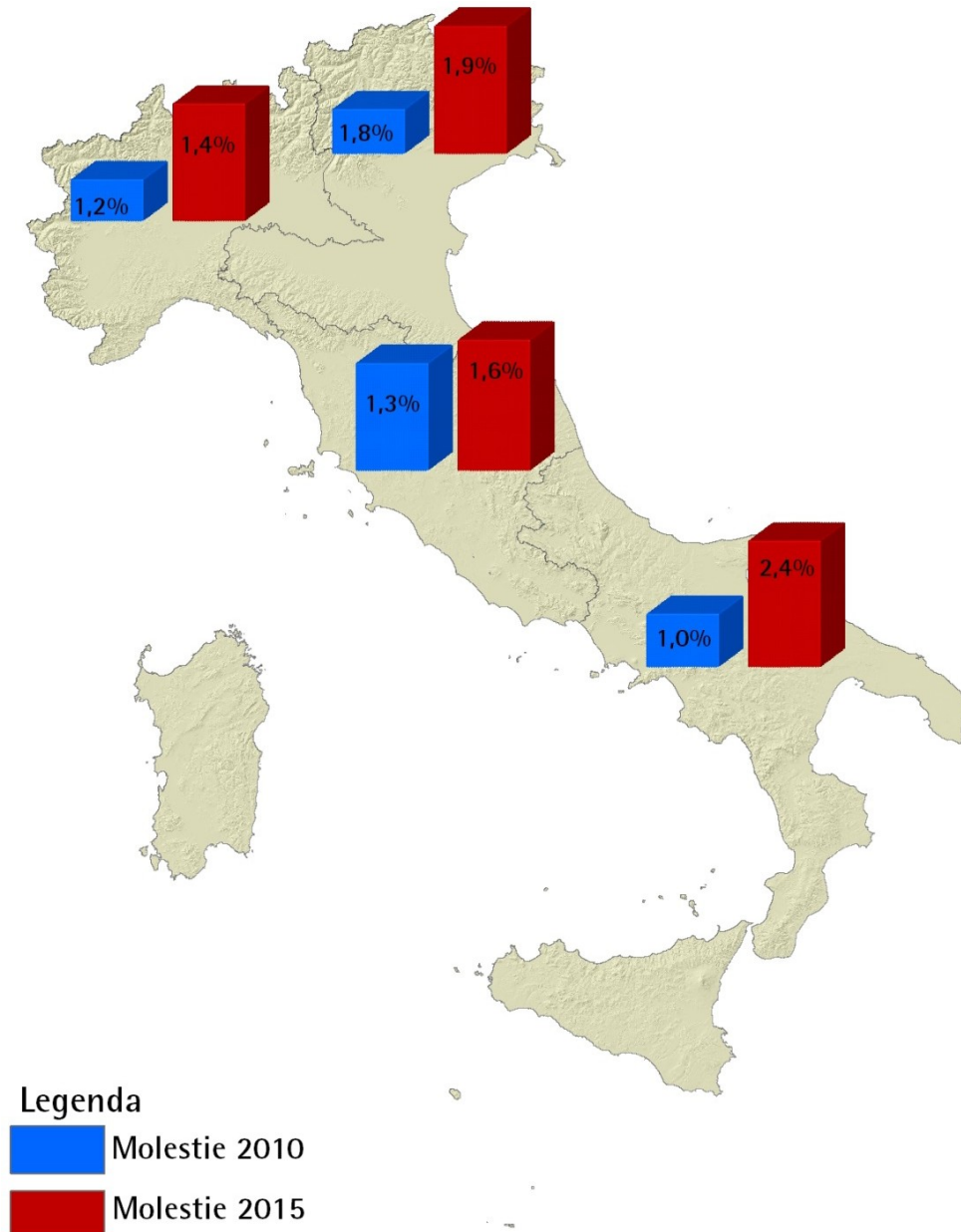
Fonte: elaborazioni su dati Indagine INAPP - Indagine QdL 2010 e 2015

Nel complesso i comportamenti discriminatori e le molestie sui luoghi di lavoro, causa di malessere e di una riduzione di opportunità a danno dei lavoratori, sono in aumento e meritano particolare attenzione perché possono tradursi nell'impossibilità, per chi li subisce, di esprimere pienamente le proprie capacità, di sviluppare le proprie potenzialità e di apportare il proprio contributo allo sviluppo sul luogo di lavoro; ma soprattutto, l'aspetto ancora più preoccupante riguarda il fatto che più è basso il livello della qualità del lavoro e maggiore è la possibilità che si manifestino fenomeni di malessere soprattutto fra le categorie più svantaggiate. Ciò obbliga gli studiosi e i decisori politici a non distogliere l'attenzione da fenomeni spesso poco visibili, in termini numerici, o ritenuti meno importanti soprattutto in periodi di scarsa crescita economica. Il rischio che si corre, infatti, in periodi di recessione e d'intensa disoccupazione è di dare meno importanza alle politiche contro la discriminazione, come se fossero un "lusso" cui è doveroso rinunciare in

²⁶ Ciò è in parte dovuto alla differente composizione della popolazione intervistata: gli occupati o gli in cerca di 15-65anni per l'Istat; solo gli occupati 18-65enni per l'Inapp.

tempi di crisi economica (ILO 2011). In tale senso, il pericolo più rilevante al quale si potrebbe andare incontro è che gli interventi di riduzione della spesa, a livello nazionale o nei singoli contesti lavorativi si traducano in un aumento della discriminazione e della disuguaglianza, soprattutto per le categorie più fragili di lavoratori.

Fig. 16 Molestie sul luogo di lavoro in Italia per area geografica, (%), Anni 2010 e 2015



Fonte: elaborazioni su dati Indagine INAPP - Indagine QdL 2010 e 2015

5 Riflessioni conclusive

Negli ultimi anni il permanere delle condizioni di crisi economica che hanno interessato il nostro paese, oltre ad avere avuto un impatto negativo sullo sviluppo economico e produttivo, hanno reso ancora più evidente le criticità delle dinamiche del contesto lavorativo. Queste dinamiche, in cui in generale i lavoratori e le lavoratrici devono affrontare la sfida complessa del mantenimento del posto di lavoro o della ricerca di uno nuovo, sono state accompagnate da un ulteriore processo di indebolimento in termini di qualità del lavoro, in particolare per quei soggetti e per quei contesti (si pensi ai giovani, alle donne e ai territori del Sud) che già presentavano minori livelli di benessere e maggior rischio di discriminazione nelle condizioni lavorative. Di fatto, quanto più il lavoro diviene lo strumento principale di integrazione nella società, tanto più il verificarsi di trattamenti differenziati o discriminatori necessita di particolare attenzione. Il lavoro sta indubbiamente cambiando nelle sue componenti oggettive, soggettive e sociali e lo fa secondo i differenti contesti di riferimento. Ciò che può essere considerato come un “cattivo lavoro” o un “buon lavoro”, nonché gli stessi valori lavorativi, varia infatti in maniera significativa in funzione di quelli presenti nella cultura e nel contesto territoriale osservato. Molti paesi investono considerevoli risorse per promuovere l'occupazione e la creazione di posti di lavoro. Allo stesso tempo, le politiche e le istituzioni prestano ancora poca attenzione alla qualità dei posti di lavoro, benché quest'ultima sia ritenuta un fattore determinante per il benessere dei lavoratori, nonché un fattore decisivo anche in termini di produttività. È stata rilevata, infatti, la relazione virtuosa fra la qualità dell'ambiente lavorativo e la produttività ed è stato sottolineato, al riguardo, che sarebbero necessari approcci multidisciplinari per favorire la produttività lavorativa (Arends et al. 2017). Tuttavia, la qualità del lavoro stenta ancora ad assumere un posto di rilievo nell'agenda politica e negli studi empirici. Maggiore attenzione dovrebbe essere dedicata a quanto percepito dai lavoratori in termini di benessere o malessere sui luoghi di lavoro e a come le politiche e le pratiche possano influenzare tali aspetti. In conclusione studiare, riflettere, analizzare la qualità del lavoro obbliga lo studioso a tenere conto di una tematica ampia, complessa e multidimensionale. Un'area di ricerca e di analisi che si innesta all'interno di quel fenomeno complesso, economico e sociale che è il lavoro. Un fenomeno mutevole nel tempo, che soggiace all'andamento delle economie internazionali, nazionali e locali e ai mutamenti legati ai processi di produzione dovuti alle innovazioni tecnologiche. Una realtà che nel suo storico divenire definisce e rimodella le comunità sociali e influenza le regole della convivenza civile.

Riferimenti bibliografici

Arends I., Christopher Prinz C., Abma F., 2017, *Job quality, health and at work productivity*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 195.

Avallone F., Paplomatas A., 2005, *Salute Organizzativa*, Milano, Raffaello Cortina Editore.

Canal T., 2013, *L'ambiente sociale di lavoro*, in Gualtieri V. (a cura di), *Le dimensioni della qualità del lavoro*, Isfol, Roma.

Centra M., Curtarelli M. e Gualtieri V., 2013, "La 'via italiana' alla qualità del lavoro e il contributo dell' Isfol", in Gualtieri V. (a cura di), *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III indagine Isfol sulla qualità del lavoro*, I libri del Fondo Sociale Europeo, Isfol, Roma.

Curtarelli M., Lyly-Yrjanainen M., Greet Vermeylen G., 2012, "Qualità e sostenibilità del lavoro in Europa. Evidenze dall'Indagine europea sulle Condizioni di lavoro", in Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (eds.), *Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando*, "Sociologia del lavoro", n. 127, Franco Angeli, Milano.

Curtarelli M, Tagliavia C. (a cura di), 2011, *La buona occupazione, I risultati delle indagini Isfol sulla Qualità del lavoro in Italia*, Isfol, I libri del Fondo Sociale Europeo, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ).

Eurofound, 2018, *Discrimination against men at work: Experiences in five countries*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound, 2016, *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound, 2013, *Women, men and working conditions in Europe*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound, 2012, *Third European Quality of Life Survey - Quality of life in Europe: Impacts of the crisis*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

European Commission, 2015, *Employment and Social Developments in Europe 2015*, European Commission - Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels.

Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (eds.), 2012, *Qualità del lavoro e della vita lavorativa. Cosa è cambiato e cosa sta cambiando*, "Sociologia del lavoro", n. 127, Franco Angeli, Milano.

Gallino L., 1978, *Dizionario di sociologia*, alla voce "sociologia del lavoro", Utet, Torino, 1978, pp. 390-400.

Gallino L., 1983, *Informatica e qualità del lavoro*, Einaudi, Torino.

Gallino L., 1989, *Lavoro e spiegazione sociologica*, in *Sociologia del lavoro*, n. 29, Il Mulino, Bologna.

Gallino L., 1993, voce: "Lavoro, sociologia del", in *Dizionario di sociologia*, Tea, Milano.

Gergen K. J., Gergen M. M., 1990, *Psicologia Sociale*, Bologna, Il Mulino.

Giovine M., 2007, *La qualità del lavoro in Italia. Seconda Indagine*, "I Dossier del Mercato del Lavoro", Isfol editore.

Giovine M. et al., 2004, *La qualità del lavoro in Italia, "Temi e Strumenti"*, Roma, Isfol.

Gollac M., 2005, *L'intensité du travail: formes et effets*, Paris, Revue économique, 2005/2 (Vol. 56), pp.195-216.

Gosetti G., 2012, "Dalla qualità del lavoro alla qualità della vita lavorativa: persistenze e innovazioni nel profilo teorico e nelle modalità di analisi", in Gallie D., Gosetti G., La Rosa M. (eds.), *Qualità del lavoro e*

della vita lavorativa. *Cosa è cambiato e cosa sta cambiando*, "Sociologia del lavoro", n. 127, Franco Angeli, Milano.

Gualtieri V. (eds.), 2016, *La qualità del lavoro durante la crisi economica. Alcuni approfondimenti*, Isfol, I libri del Fondo Sociale Europeo, Roma.

Gualtieri V. (eds.), 2013, *Le dimensioni della qualità del lavoro. I risultati della III Indagine Isfol sulla QDL*, Isfol, I libri del Fondo Sociale Europeo, Rubbettino, Soveria Mannelli (CZ), pp. 62-73.

ILO, 2013, *Decent Work indicators*, International Labour Office, Geneva.

ILO, 2011, *World of work report 2011: Making markets work for jobs*, International Labour Office, Geneva.

Istat, 2018, *Le molestie e ricatti sessuali sul lavoro*, Statistiche Report, Istat, Roma.

Istat, 2013, *Stereotipi, rinunce e discriminazioni di genere*, Istat, Roma.

Istat, 2012, *La popolazione omosessuale nella società italiana*, Statistiche Report, Istat, Roma.

Istat, 2010, *Il disagio nelle relazioni lavorative*, Statistiche in breve, Istat, Roma.

La Rosa M., 2013, "Introduzione", in Gualtieri V. (eds.), *Le dimensioni della qualità del lavoro*, Isfol, Roma.

La Rosa M., 2000, *Dalla sicurezza alla qualità del lavoro*, in Osservatorio ISFOL, n. 2-3.

La Rosa M., 1998, *Il problema del lavoro, il lavoro come problema*, in *Sociologia del lavoro*, n. 69, Il Mulino, Bologna.

La Rosa M., 1998, "Il problema della qualità del lavoro", in M. La Rosa (eds.), *Il lavoro nella sociologia*, Carocci, Roma.

La Rosa M., 1997, *Qualità del lavoro e partecipazione: verso nuove modalità di approccio al problema?*, in *Sociologia del lavoro*, n. 68, Il Mulino, Bologna.

La Rosa M. (eds.), 1983, *Qualità della vita, qualità del lavoro*, F. Angeli, Milano.

La Rosa M., 1981, *Qualità della vita e qualità del lavoro negli anni '80* (quattro progetti esecutivi di ricerca), in *Sociologia del lavoro*, n. 13, Il Mulino, Bologna.

Mayo E., 1969, *I problemi umani e socio-politici della civiltà industriale*, Torino, UTET.

OECD, 2017, *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

Rich J., Riach P., 2006, *An experimental investigation of sexual discrimination in hiring in the English labor market*, B.E. Journal of Economic Analysis & Policy, Vol. 5, No. 2.