




Indagine e analisi statistica condotta da
**Unione Sindacale di Base - Pubblico Impiego e
Centro Studi Cestes Proteo**

via dell'Aeroporto, 129 – 00175 Roma
06 7628270

pubblicoimpiego@usb.it

   USB Pubblico Impiego

Per iscriversi: pubblicoimpiego.usb.it/iscriviti-online

Indice

6	I nuovi assunti della PA: il perché di una inchiesta
16	Introduzione
16	1.1 Oggetto di indagine
16	1.2 Copertura della popolazione di riferimento
16	1.3 Tecnica di indagine
16	1.4 Disegno del questionario
16	1.5 Dimensione campionaria e rappresentatività per settori del lavoro pubblico
17	1.6 Rappresentatività del disegno campionario
17	1.7 Analisi dei risultati
17	1.8 Trattamento dei dati e rispetto della riservatezza del rispondente
	Sezione A
18	Informazioni generali sul rispondente
19	2.1 Principali caratteristiche demografiche dei rispondenti
21	2.2 Precedenti esperienze lavorative e inquadramento dei nuovi assunti
23	2.3 Il lavoro nel background familiare
	Sezione B
24	Idea e aspettative del rispondente sul ruolo della PA
25	3.1 Settore lavorativo preferito
26	3.2 Il giudizio generale sulla PA
28	3.3 I punti di forza...
29	3.4 ...e quelli di debolezza della PA
30	3.5 Cosa fare per migliorare l'efficienza?
31	3.6 Politiche sul personale e maggiore efficienza
32	3.7 Riferimento allegati per tavole e grafici della sezione

Sezione C

- 34 **Idea e aspettative del ruolo del rispondente nell'ente o settore pubblico in cui lavora**
- 35 4.1 Giudizio su immagine del settore o ente in cui si lavora
- 36 4.2 Gli scopi e gli obiettivi dell'ente in cui lavora sono chiari e coerenti
- 37 4.3 Ruoli organizzativi e attribuzione di responsabilità
- 38 4.4 Il giudizio sul proprio posto di lavoro
- 40 4.5 Profilo, titolo di studio e possibile sotto-inquadramento

Sezione D

- 42 **Idea e aspettative del rispondente sul ruolo del sindacato**
- 43 5.1 Compiti del sindacato
- 44 5.2 Giudizio sul sindacato
- 45 5.3 Collaborazione tra sindacati e datori di lavoro e miglioramento delle condizioni
- 46 5.4 Caratteristiche del rappresentante sindacale e motivi per iscriversi
- 47 5.5 Frequenza e modalità con la quale ci si informa
- 48 5.6 La fiducia nei rappresentanti sindacali
- 49 5.7 Rilevanza delle questioni sindacali sul posto di lavoro
- 50 5.8 Partecipazione sindacale e politica

Sezione E

- 52 **La pandemia e la gestione emergenziale del lavoro pubblico**
- 53 6.1 La gestione del Covid-19 da parte della PA
- 53 6.2 Prevalenza del lavoro da remoto: modalità e dotazione
- 55 6.3 Giudizio sul lavoro da remoto

I nuovi assunti della PA: il perché di una inchiesta

Le inchieste si fanno, in genere, quando qualcosa di nuovo si manifesta nella realtà, o quando si trasforma profondamente. Quando gli schemi e i parametri che abbiamo sempre utilizzato non funzionano o non bastano più, e bisogna rimettere a fuoco un fenomeno o un oggetto di indagine. Da queste istanze USB PI e Cestes si sono mossi, convinti che nella PA di questo paese stessero avvenendo delle trasformazioni importanti, che finalità e modelli organizzativi stessero cambiando la vita degli uffici pubblici largamente intesi. Ne abbiamo parlato in due nostre pubblicazioni, *Stato Spa* e *Che ne è stato dello Stato*, e quella parte di analisi, che prosegue tutt'oggi, costituisce il versante oggettivo di quel che invece a livello di caratteristiche dei pubblici dipendenti, in questo caso degli ultimi arrivati in ordine cronologico, costituisce il versante soggettivo.

Sui nuovi assunti dal 2018 ad oggi ci siamo concentrati, convinti che le caratteristiche di chi da poco ha iniziato, come si diceva una volta, "a servire lo Stato", segnassero una discontinuità, rispetto al corpo storico di lavoratori pubblici, meritevole di una inchiesta. Discontinuità che non significa e non vuole significare, lo diciamo subito, allinearci minimamente con le tendenziose letture di una naturale contrapposizione tra vecchi e giovani. Così come non ha e non può valore categoriale il termine "fannulloni" – mentre può avere senso capire quale organizzazione del lavoro possa favorire determinati casi di impegno lavorativo non adeguato – anche questa dicotomia generazionale è poco pregnante, rischia di fare il gioco di chi vuole rottamare una generazione di lavoratori che tanto ha dato ai servizi pubblici e alla cittadinanza, e mostra di non conoscere e vivere quotidianamente la realtà degli uffici pubblici. Anche di questo, direttamente e indirettamente, parlano le 5 sezioni dell'inchiesta su cui presto entreremo nel merito, attraverso degli abstract di ognuna di esse che consegnano degli elementi di lettura che offriamo al lettore, prima che le sezioni stesse e l'apparato di dati che le supportano gli diano tutti gli strumenti per farsi un'idea personale.

Prima però è necessario premettere ancora qualche indicazione di metodo, relativa all'inchiesta come pratica. Da sempre essa è strumento di lavoro delle organizzazioni sindacali e politiche (non solo loro ovviamente, ma a noi questo interessava). Quelle ben fatte, quelle non tendenziose sono quelle costruite con parametri scientifici da professionisti, come quelli che l'hanno messa in piedi per noi, condividendone certamente le finalità e i bisogni conoscitivi, ma ovviamente senza predeterminare gli esiti, lasciando spazio e respiro all'emersione di ciò che non è prevedibile, di ciò che non corrisponde allo schema mentale che abbiamo in mente, di ciò che ci costringe a ridefinire i pesi specifici delle questioni.

Perché dunque una inchiesta sui dipendenti pubblici neoimmessi, mentre la pubblica amministrazione diventa ancor di più luogo di profitto diretto o servizio

piegato e funzionale all'arricchimento privato? Anche per una ragione semplice, ovvero che orientativamente dalla data che abbiamo scelto come punto di partenza della nostra indagine, l'1/1/2018, si riapre, dopo decenni di sostanziale blocco parallelo a quello di contratti e salari, una stagione di assunzioni. Non è un dato assoluto, concorsi e immissioni ci sono stati nel mondo della scuola, nella sanità e in parte altrove anche prima di questa data; ma il succedersi di bandi nelle Funzioni centrali e in quelle locali che si apre nel 2018, per quanto assolutamente inadeguato rispetto alle necessità reali (come una parte importante del mondo accademico – vedi la proposta Keynesiana di un milione di posti di lavoro nella PA formulata da economisti e scienziati sociali e coordinati da Guido Ortona, con l'annessa ipotesi di una tassazione della rendita finanziaria come fonte di sostentamento della proposta – ha ormai acquisito), segna oggettivamente una svolta, che è destinata a proseguire, su canali ordinari e su quelli del PNRR, nei prossimi anni. Da una parte perché si stava arrivando davvero all'osso, e senza una minima iniezione di forze nuove molte amministrazioni si sarebbero trovate presto al collasso. Ma anche perché per completare la trasformazione di obiettivi e finalità di una pubblica amministrazione sempre meno sociale, serviva e serve immettere figure formate in una prospettiva culturale ed ideologica funzionale a quella trasformazione.

Solo che non tutte le ciambelle riescono col buco, e la nostra inchiesta ci dice che il percorso della cosiddetta modernizzazione della PA, del suo "svecchiamento", potrà contare sì sulle "competenze" dei nuovi assunti, ma dovrà fare i conti sia con un drammatico problema di organici sulle funzioni medie, che non si risolvono a forza di laureati, dottorati, master ma di numeri concreti di persone dentro un ufficio o una amministrazione; e si scontra e si scontrerà anche con una dimensione collettiva e valoriale del lavorare per il pubblico, che se non ha le forme classiche che abbiamo conosciuto, anche rispetto allo strumento sindacale, purtuttavia contiene ancora forti elementi di idealità. C'entra, con questo potenziale ruolo dello Stato e con questa potenziale vocazione sociale della PA, ovviamente la pandemia, c'entra lo smart working, c'entra la crisi sociale e morale di una società e del mondo del lavoro, per cui il lavoro pubblico continua e forse ricomincia ad essere l'orizzonte più importante ed ambito per chi termina i percorsi di studio o fugge da precarietà e ipersfruttamento.

L'inchiesta sui pubblici dipendenti, su quelli nuovi, è dunque qualcosa di più di una semplice indagine. È uno degli strumenti di conoscenza e di orientamento che offriamo a noi stessi e a chiunque voglia ragionare seriamente e senza propaganda su ciò che serve per avere una Funzione Pubblica adeguata ai bisogni sociali della popolazione; sullo sviluppo tecnologico oggi utilizzabile anche nelle pubbliche amministrazioni purché non diventi un ulteriore elemento di distanza tra Stato e cittadini; sul ruolo decisivo di uno Stato sociale che torni ad essere centrale, come e più di prima, per opporsi alla tendenza costante all'aumento delle diseguaglianze. I nuovi assunti non nascondono, nelle loro risposte, di pensare anche a questi grandi temi. Con loro, e con tutto il mondo del lavoro pubblico (e non solo), vogliamo iniziare a costruire un modello sociale diverso.

Sezione A: Informazioni generali sul rispondente

Le informazioni sulle caratteristiche anagrafiche ed il background formativo e lavorativo dei neoassunti sono uno strumento utile e necessario per poter comprendere ed analizzare le risposte fornite nelle sezioni successive ed avere quindi un quadro complessivo del giudizio dei nuovi assunti rispetto alla Pubblica Amministrazione ed alla funzione del sindacato.

A tal proposito, un dato rilevante è quello dell'età dei neo-assunti intercettati, prevalentemente compresa tra i 30 ed i 39 anni, che fa emergere intanto il divario anagrafico rispetto all'età media dei dipendenti pubblici in Italia (al 2020, 50,6 anni secondo il rapporto ForumPa) dovuto in particolar modo al blocco delle assunzioni ed al mancato turn over; questo dato è interessante perché ci fornisce un giudizio sulla PA e sul sindacato che è condizionato dal contesto storico, culturale e politico in cui questa generazione è cresciuta e dalle trasformazioni che stanno riguardando la PA (es. digitalizzazione) e quindi potrebbe essere diverso da quello dei dipendenti pubblici "storici".

Altra informazione interessante è il titolo di studio dei neo-assunti intercettati: la stragrande maggioranza è almeno laureata. Ci troviamo di fronte quindi ad una nuova platea di dipendenti pubblici con titoli di studio elevati a cui però non sempre consegue la copertura di una posizione nella PA in cui è richiesta la laurea come titolo di studio.

All'età dei neo-assunti ed al titolo di studio, si aggiunge un ulteriore elemento importante, la precedente attività lavorativa; quasi tutti i neo-assunti intercettati hanno infatti avuto esperienze lavorative prima di essere assunti nella PA, per lo più nel lavoro privato ed in particolare autonomo. Considerando l'età dei neo-assunti ed il titolo di studio alto, potrebbero trattarsi, in parte, di esperienze presso studi professionali tramite partita Iva oppure di forme contrattuali atipiche diffuse nel privato (es. collaborazioni). Queste informazioni aiutano a comprendere perché il giudizio sulla PA sia tendenzialmente positivo e un impiego pubblico venga preferito al lavoro privato subordinato o autonomo: in un mondo del lavoro in cui regnano contratti di lavoro precari e atipici, l'ingresso nella PA garantisce quella stabilità che, per le nuove generazioni, è un elemento di novità. Va però considerato che l'inchiesta è stata svolta prima dell'entrata in vigore delle nuove modalità di reclutamento che hanno introdotto elementi di precarietà anche nella Pubblica Amministrazione, con le assunzioni legate al PNRR e non solo (contratti a termine, collaborazioni esterne, apprendistato, oltre a preselezione per titoli, prevista non solo per i concorsi PNRR, che spesso impedisce di accedere alle prove concorsuali a chi, pur avendo il titolo di studio previsto per il concorso, non ha avuto la possibilità di conseguire ulteriori titoli, ad esempio dottorati e master che permettono di conseguire un punteggio alto nella preselezione; una "scrematura" che viene fatta

quindi non sulla base di elementi oggettivi, ma sulla base delle condizioni materiali di partenza dei futuri neo-assunti.

Anche rispetto al giudizio sul sindacato, l'incrocio di questi dati (in particolare l'età e le esperienze lavorative pregresse) ci aiuta a capire meglio alcune risposte, come ad esempio la poca fiducia in generale nei sindacati e la visione dei neo-assunti sulla funzione che essi dovrebbero svolgere (approfondita nella sezione D).

Sezione B e C: Idea e aspettative del rispondente sul ruolo della PA - Idea e aspettative del ruolo del rispondente nell'ente o settore pubblico in cui lavora

Il dato principale che emerge dal questionario relativamente alla percezione del settore pubblico da parte dei nuovi assunti è ben rappresentato dal fatto che lavorare nella PA è una scelta consapevole dettata dalla volontà di lavorare al servizio della collettività e dalla ricerca della tranquillità del posto sicuro e del salario garantito: funzione e diritti.

Un dato già di per sé, significativo, che si articola successivamente in maniera più dettagliata fornendo ulteriori spunti di riflessione.

Chi viene a lavorare nel pubblico, quindi, non lo fa come tappa provvisoria di un percorso lavorativo e neanche come ultima spiaggia, ma perché sceglie di mettersi al servizio della collettività e perché individua nel settore pubblico il luogo dove si trovano maggiori tutele e garanzie.

L'interpretazione della "funzione" è confermata dall'individuazione, da parte degli intervistati, del personale come punto di forza principale della Pubblica Amministrazione nell'erogazione dei servizi, con un netto rigetto dell'immagine del fannullone. Conseguentemente la valutazione non viene considerata come un fattore di impulso per i servizi, al contrario del maggior coinvolgimento dei lavoratori nella *mission* dell'amministrazione visto come una leva importante per migliorare i servizi: la soddisfazione di lavorare al servizio della "committenza sociale" e l'orgoglio al raggiungimento di risultati dell'ente che vengono manifestati dagli intervistati, ne sono la migliore conferma.

Se il personale è considerato il maggior punto di forza, non c'è però un riscontro nel modo in cui viene utilizzato dalle Amministrazioni. È diffusa infatti fra i nuovi assunti la frustrazione per un utilizzo sbagliato che viene fatto da parte della dirigenza. Molti di loro si sentono male impiegati, o ancora meglio, sotto impiegati, rispetto alle proprie competenze, relegati troppo spesso a mansioni ripetitive e alienanti e quindi impossibilitati a fornire il contributo che potenzialmente potrebbero dare. In sostanza sotto accusa è un'organizzazione del lavoro antica ed estremamente burocratica, nella quale non sono chiari ruoli e responsabilità, che dilapida il

patrimonio di professionalità e disponibilità a disposizione. C'è un bisogno implicito di rivoluzionare un sistema alienante e frustrante e sostituirlo con un'organizzazione del lavoro che non porti i lavoratori nell'apatia lavorativa, ma li valorizzi attraverso il riconoscimento delle professionalità, giuste retribuzioni e la formazione. Proprio l'assenza di Formazione, denunciata da una grande maggioranza di nuovi assunti, è uno degli indicatori della logica dominante negli uffici pubblici e rappresenta l'assoluta mancanza di prospettiva dell'attuale direzione del settore pubblico, cioè la rinuncia della dirigenza a valorizzare il personale e a farne un punto di forza per il rilancio della PA.

Le richieste rappresentate nel questionario dai nuovi assunti sono estremamente lineari rispetto alle considerazioni sopra riportate: nuove assunzioni, che assicurino implementazione degli organici e ricambio generazionale, e formazione. Se il personale è riconosciuto come patrimonio della PA, i tagli realizzati con la spending review e l'influenza della politica rappresentano invece la parte oscura, i veri mali. È evidente che negli ultimi 15 anni, le politiche dei governi che si sono alternati hanno mantenuto una sostanziale continuità rispetto ai tagli delle risorse e alle politiche sui lavoratori pubblici. Considerando che gli intervistati appartengono per lo più a Ministeri, EPNE e Funzioni Locali, è facile immaginare che la medesima considerazione arriverebbe da lavoratori della Scuola o della Sanità, settori che più di altri forniscono servizi, che lo fanno in ambiti particolarmente delicati e nei quali i tagli hanno probabilmente avuto un'incidenza maggiore e più drammatica.

Questo trend continua tutt'oggi, nonostante la pandemia abbia mostrato con grande chiarezza i danni realizzati dalle politiche adottate finora e le richieste che vengono dagli intervistati, di investimenti (in formazione, assunzioni e logistica) e di riduzione della burocrazia e dell'intervento della politica, restano insoddisfatte. La risposta arrivata finora dal governo Draghi è di segno diametralmente opposto e va verso un'accelerazione, con il PNRR, il decreto Brunetta, il rinnovo dei CCNL, dell'assegnazione al settore pubblico di ruolo di sostegno all'impresa in funzione della trasformazione del modello sociale. La percezione che nel Paese sia stata erosa la concezione della "funzione pubblica", a seguito delle politiche degli ultimi trent'anni, è ben presente nei nuovi assunti che lo attribuiscono alla mancanza di una corretta comunicazione da parte degli enti verso l'esterno, che non rende adeguatamente l'importanza della PA e dei servizi da essa erogati.

Dal punto di vista della propria condizione, come già detto, il settore pubblico viene individuato come luogo nel quale i diritti vengono tutelati, anche se le retribuzioni sono considerate inadeguate e le prospettive di carriera praticamente assenti. Su quest'ultimo tema, sarebbe interessante comprendere se le novità introdotte dal nuovo CCNL relativamente all'ordinamento professionale e alle progressioni possano essere considerate risposte adeguate, così come quelle relative alla formazione e all'organizzazione del lavoro.

Complessivamente il questionario ha indagato nei tanti ambiti che contribuiscono a realizzare un'opinione sul ruolo dei nuovi assunti nella PA e sul ruolo della PA stessa; ha affrontato le questioni da diversi punti di vista, realizzando così un'analisi critica complessiva nella quale emergono con chiarezza gli elementi positivi e le criticità secondo gli intervistati. Il filo rosso delle interviste è innegabilmente il valore della funzione del settore pubblico al servizio della committenza sociale, incarnato dallo spirito di *civil servant* con il quale i nuovi assunti approcciano il loro nuovo lavoro, nonostante una serie di criticità sul piano lavorativo, che spesso compromettono, oltre alle prospettive di carriera, anche la possibilità di fornire appieno il proprio contributo alla *mission* dell'ente.

La domanda, che abbiamo in parte già posto in precedenza, è se le politiche del Governo Draghi e, in particolare, la direzione intrapresa dalla Funzione Pubblica, nel quadro di realizzazione delle riforme legate al PNRR, contengano le risposte alla domanda che arriva dai nuovi lavoratori della PA.

Sezione D: Idea e aspettative del rispondente sul ruolo del sindacato

Il giudizio sul ruolo del sindacato non può essere letto senza tenere conto delle caratteristiche dei neo-assunti, delle condizioni oggettive del mondo del lavoro ed in generale dell'attuale contesto politico e sociale.

Questi elementi infatti ci permetterebbero di analizzare l'idea che i nuovi assunti hanno del sindacato partendo da un dato rilevante: la maggior parte dei neo-assunti intercettati ritiene che il sindacato abbia perso di vista la base e gli interessi da rappresentare. Questa sfiducia non è una novità e non stupisce se consideriamo l'incapacità e la mancata volontà negli ultimi decenni dei sindacati concertativi di opporsi alla deregolamentazione del mercato del lavoro e se consideriamo l'attuale mondo del lavoro, in particolare per le nuove generazioni che hanno conosciuto una sola versione di questo: quello precario, sottopagato e sfruttato dove il contratto a tempo indeterminato è l'eccezione e quindi la stabilità un privilegio e non un diritto. Un mondo del lavoro dove i diritti e le tutele individuali e collettive sono state smantellate a suon di riforme. In questo quadro, si inserisce l'idea del sindacato che non sta più svolgendo la sua funzione, neanche sul posto di lavoro, percezione che è comprensibile se si pensa ad un certo tipo di sindacato che si comporta più da arbitro che da strumento di tutela dei lavoratori, proponendo contrattazioni al ribasso e la logica del "meno peggio": meglio rinunciare ad alcuni diritti che perdere il posto di lavoro. Questo giudizio viene inoltre confermato dai neo-assunti intercettati, i quali ritengono per la maggior parte che per migliorare la propria condizione di lavoro sia più utile rivolgersi direttamente al datore di lavoro che al sindacato.

L'idea sul sindacato è aggravata dal fatto che è abbastanza generalizzata e che pochi riconoscono che esiste una distinzione tra sindacati sul proprio posto di

lavoro. Ciò può essere una conseguenza (ma anche una causa) del fatto che non c'è da parte dei neo-assunti un alto interesse ad informarsi sulle questioni sindacali: la maggior parte, infatti, risponde che si informa molto sporadicamente o giusto qualche volta al mese attraverso le comunicazioni via mail o parlando con i colleghi; pochi invece utilizzano il canale del contatto diretto con il rappresentante sindacale oppure quello delle assemblee. Se da un lato questo giudizio generalizzato sul sindacato può essere dovuto ad uno scarso desiderio di informarsi da parte dei neo-assunti, dall'altro però non si può non considerare che i sempre più ristretti margini di democrazia sindacale anche a causa degli accordi imposti dai sindacati concertativi, negano le agibilità sindacali a chi si oppone alla firma di contratti al ribasso che attaccano il salario ed i diritti dei lavoratori, limitando così la diffusione di un modello sindacale alternativo a quello portato avanti dai sindacati concertativi ed autonomi. Questo combinato produce l'idea che tutti i sindacati siano uguali ed abbiano perso di vista la funzione di rappresentare a pieno gli interessi dei lavoratori.

Un altro dato che conferma la distanza dal sindacato da parte dei nuovi assunti è il fatto che la maggior parte degli intervistati risponde di non aver mai aderito e partecipato ad attività sindacale: la sfiducia ed il disinteresse quindi non sembrano giustificati da una particolare esperienza personale, piuttosto si tratta di un sentimento generalizzato: in una società atomizzata in cui, dal percorso formativo all'entrata nel mondo del lavoro viene insegnato che individualismo e competizione sono la ricetta per costruire un futuro dignitoso, i sindacati concertativi propongono come soluzione il compromesso e la resa. Questo fa riflettere sul fatto che diventa sempre più urgente e necessario far conoscere soprattutto alla nuova generazione di lavoratori un modello di sindacato alternativo che recuperi i principi di solidarietà, partecipazione e comunità.

Se questa è l'idea generale, interessante è capire secondo i nuovi-assunti quali sono i motivi per iscriversi al sindacato e le questioni sindacali che andrebbero affrontate sul proprio posto di lavoro. Usufruire di servizi o vantaggi personali è la motivazione più indicata, seguita dal migliorare la condizione lavorativa del proprio gruppo professionale e di tutti i lavoratori dell'ente: in continuità con l'idea che il sindacato ha perso di vista la sua funzione e a conferma dei caratteri di individualismo e competizione che segnano i rapporti nella nostra società e anche nel mondo del lavoro, l'ottenimento di servizi e vantaggi personali attraverso il sindacato è la motivazione più battuta; qui, trova terreno fertile il sindacalismo autonomo che, consapevolmente diffonde un modello di sindacato distorto che sul personalismo fonda la sua pratica sindacale. Tuttavia, va detto che una parte dei neo-assunti, poco meno della metà, riconosce che motivazione per iscriversi al sindacato è il miglioramento della condizione lavorativa, non solo la propria e del proprio gruppo professionale (anche quest'ultima motivazione è tra le maggiori scelte), ma di tutti i lavoratori.

Per quanto riguarda le questioni sindacali che andrebbero affrontate sul posto di lavoro, quello della crescita professionale, problemi di inquadramento, mansioni e carriere sono i temi più sentiti: ciò è comprensibile se si considera che quasi la totalità dei neo-assunti ha un titolo di studio alto (almeno la laurea), tuttavia ciò non significa che stiano ricoprendo posizioni che tengano conto del loro percorso formativo e della loro preparazione, sia rispetto alla tipologia di mansione sia rispetto alla condizione economica. Interessante è la forte richiesta di affrontare sul posto di lavoro il tema dell'organizzazione del lavoro, questione che è stata sottratta alla contrattazione: questa richiesta conferma quindi la necessità dell'intervento sindacale su materie importanti per la vita lavorativa dei dipendenti dalla Pubblica Amministrazione che non possono essere prerogativa esclusiva della dirigenza.

Dalle risposte date a questa sezione, emerge un quadro complesso sul giudizio del sindacato che meriterebbe un maggiore approfondimento. Possiamo però intanto concludere dicendo che se la sfiducia nel sindacato è un elemento preponderante e che la percezione maggioritaria è che il sindacato abbia perso di vista la base e gli interessi da rappresentare, dall'altro lato non viene negato il fatto che il sindacato sia uno strumento importante e che abbia una funzione (piuttosto, quello che emerge è che il sindacato inteso dai nuovi-assunti, non la stia svolgendo). Infatti, alla domanda su quali sono i compiti del sindacato, le risposte sono state: rappresentare le istanze dei lavoratori, ottenere migliori condizioni economiche, ascoltare e risolvere le problematiche individuali e difendere i diritti collettivi. Queste risposte quindi, ci fanno capire che il sindacato ha il compito di stare dalla parte dei lavoratori, difendere e conquistare diritti. Ciò fa riflettere sul fatto che un certo modo di fare sindacato, basato sulla logica del sacrificio e del compromesso a ribasso oppure del vantaggio personale, non stia assolvendo ai suoi compiti. Per queste ragioni, le risposte dei nuovi-assunti sul sindacato ci confermano che oggi diventa sempre più necessario diffondere invece un modello di sindacato che ispiri e porti avanti i valori storici su cui ha fondato il suo significato, che stia da una sola parte, cioè quella dei lavoratori e che trasmetta i principi di solidarietà, partecipazione e di lotta.

Sezione E: Lavoro agile, smart working

L'indagine ha coinciso con la fase pandemica del Covid19. È stato quindi ritenuto imprescindibile investigare la gestione del periodo emergenziale nella PA dal punto di vista dei nuovi assunti, e in particolare dell'utilizzo dello smart working, che ha fatto irruzione nella pubblica amministrazione diventando in breve tempo la modalità ordinaria di lavoro per la maggior parte degli enti pubblici coinvolti nella rilevazione.

Secondo la maggioranza dei nuovi assunti, la pubblica amministrazione è stata in grado di dare continuità al lavoro e all'offerta dei servizi ai cittadini durante la fase pandemica, nonché di diffondere con trasparenza le informazioni. Qualche

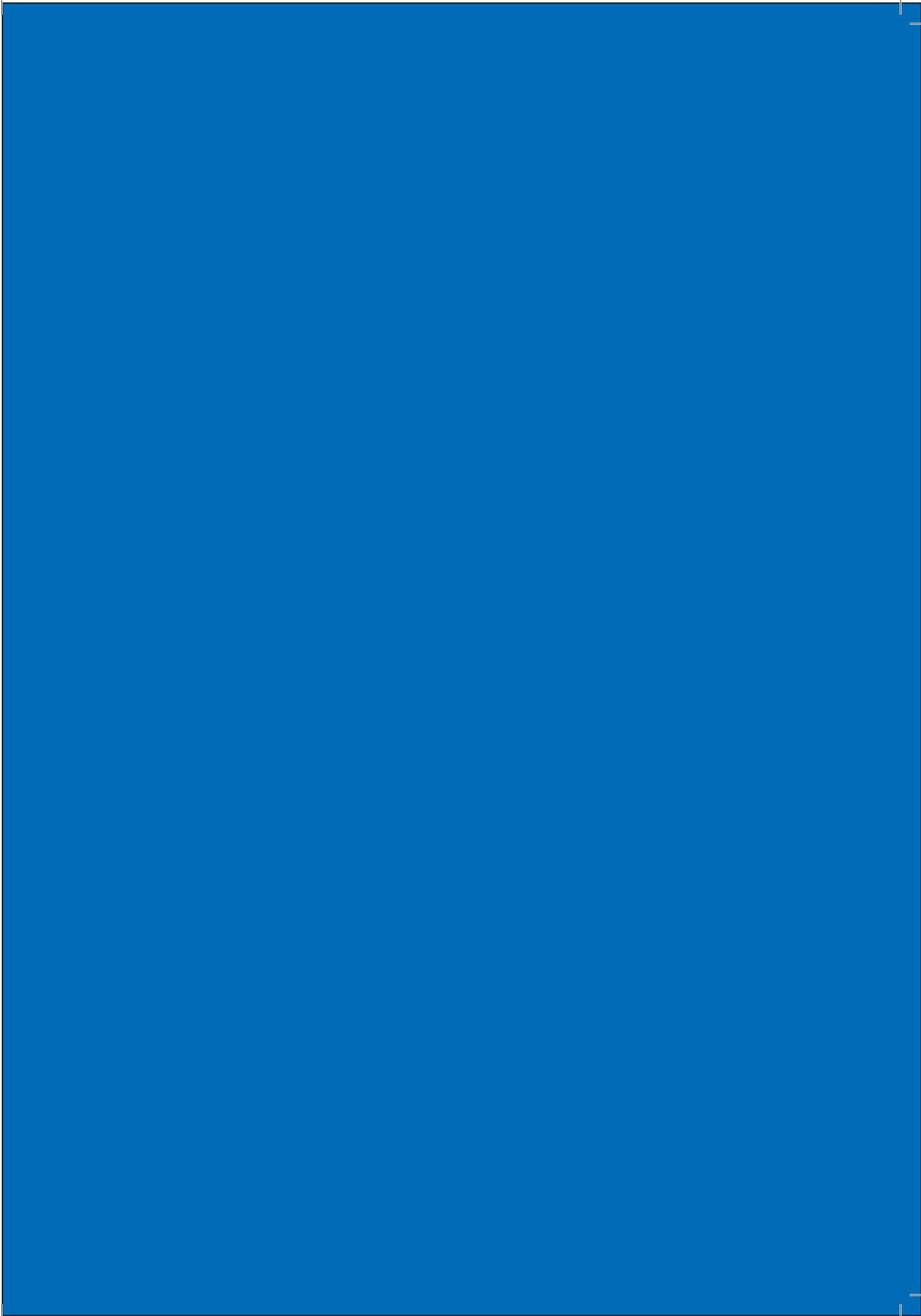
criticità in più, nonostante il giudizio positivo, è invece emersa relativamente alla salvaguardia della salute dei lavoratori della PA negli enti coinvolti e sull'attenzione riservata ai dipendenti nella gestione delle criticità.

La maggior parte dei rispondenti ha lavorato in smart working almeno parzialmente fin dall'inizio della pandemia, in pochi hanno rinunciato per loro scelta o per richiesta dei superiori e/o dall'ente.

Dall'indagine emerge che, nonostante a molti non sia stata fornita un'adeguata dotazione informatica, la maggioranza degli intervistati esprime un giudizio positivo sullo smart working. Di conseguenza, pochissimi rinunceranno allo sw con la fine della pandemia, mentre la maggioranza vorrebbe continuare a lavorare con questa modalità alcuni giorni a settimana o addirittura sempre. Su quest'ultima dichiarazione potrebbe aver influito il fatto che lo smart working continuativo ha permesso a molti nuovi assunti, soprattutto provenienti dal sud e assegnati alle sedi del nord Italia, di tornare nelle città di origine, dando origine al fenomeno dello "south working" e aggirando almeno momentaneamente il problema della mobilità nazionale.

Le motivazioni per le quali lo sw è stato particolarmente apprezzato sono l'annullamento del tragitto casa-lavoro e la conciliazione del lavoro con la vita personale e familiare. Da sottolineare anche l'importanza data alla riduzione del traffico e dell'inquinamento, che denotano una certa sensibilità per le questioni ambientali. Secondo i nuovi assunti, tra i fattori negativi dello smart working emergono la difficoltà di collaborare con i colleghi, la demotivazione e il rischio di isolamento, aspetti sicuramente accentuati da uno smart working continuativo come quello sperimentato durante la fase di lockdown.

Oltre ad una migliore dotazione informatica, che è risultata assente o inadeguata nella maggior parte dei casi, i principali interventi richiesti volti a migliorare le condizioni effettive del lavoro da remoto sono il diritto alla disconnessione e, più in generale, una regolamentazione dello sw tramite accordi sindacali.



Introduzione

L'indagine prende avvio dall'esigenza di investigare e caratterizzare le persone più recentemente entrate nell'alveo del lavoro pubblico. Per identificare i nuovi assunti con una definizione operativa, è stato preso a riferimento il 1/1/2018 come data minima di inizio del nuovo rapporto di lavoro. La popolazione statistica di riferimento, oggetto di indagine, è dunque costituita dai nuovi assunti a partire da tale data.

1.1

Oggetto di indagine

L'indagine concerne le aspettative generali dei nuovi assunti relative alla Pubblica Amministrazione, le aspettative e il ruolo che sono stati chiamati a ricoprire nell'ente/istituzione presso cui lavorano, la loro opinione riguardo alla funzione e all'operato delle organizzazioni sindacali in generale e nel proprio luogo di lavoro.

1.2

Copertura della popolazione di riferimento

La copertura dell'indagine è stata garantita dai delegati USB in alcuni comparti del lavoro pubblico: a loro è stato affidato l'incarico di veicolare il lancio dell'indagine presso i nuovi assunti.

1.3

Tecnica di indagine

La modalità prevalente di contatto con i potenziali rispondenti è consistita nell'invio di una e-mail di invito alla partecipazione alla medesima indagine. Un link al sito USB permetteva la compilazione del questionario da parte di chi ha accettato l'invito. La modalità di raccolta dei dati statistici è dunque una modalità puramente online, o CAWI¹. Per la redazione del questionario CAWI, la raccolta e l'immagazzinamento dei dati ci si è avvalsi del software JotForm.

1.4

Disegno del questionario

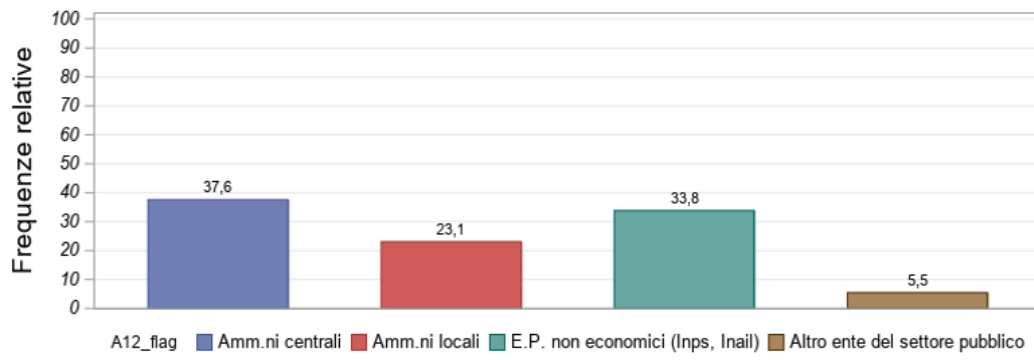
Il questionario somministrato è suddiviso in cinque distinte sezioni. Le tre sezioni centrali sono relative a ciascuno degli aspetti sopra citati. La sezione iniziale è relativa a informazioni generali sul rispondente. L'ultima sezione è invece relativa ad una valutazione dello *smart-working*: data la concomitanza dell'emergenza pandemica, il suo inserimento è stato ritenuto necessario.

1.5

Dimensione campionaria e rappresentatività per settori del lavoro pubblico

Il numero di rispondenti su cui è basata questa analisi è pari a 1.170 unità². Come accennato, non tutti i settori del lavoro pubblico sono stati coperti dall'indagine, per scelta organizzativa. I risultati sono dunque indicativi per le Amministrazioni centrali (38% dei rispondenti), Enti pubblici non economici (34%) e Amministrazioni locali (23%).

A12. Quale è il settore o comparto del pubblico impiego presso cui attualmente lavora?



1.6

Rappresentatività del disegno campionario

La rappresentatività del disegno risulta robusta rispetto alla popolazione statistica di riferimento e ben distribuita rispetto alle principali caratteristiche socio-demografiche dell'universo statistico. L'inferenza statistica, sarà più propriamente garantita tramite la stima di un peso di riporto all'universo, stratificati per variabili di calibrazione quali il comparto pubblico di appartenenza, genere, classe di età, titolo di studio e area geografica della residenza principale. Ove risulti significativa, la procedura di stima incorporerà una correzione di eventuali effetti di selezione nelle mancate risposte totali, che sono tuttavia risultati non significativi in fase di validazione preliminare dei dati.

1.7

Analisi dei risultati

I principali risultati per ciascuna sezione sono descritti nei successivi capitoli della presente relazione, privilegiando il ricorso ai grafici e alle distribuzioni percentuali non ponderate dei rispondenti. L'analisi fornisce inoltre il dettaglio per ciascuno dei settori del lavoro pubblico maggiormente rappresentati nell'indagine. Per tutte le attività di data processing, editing, tabulazione e visualizzazione grafica ci si è avvalsi del software SAS.

1.8

Trattamento dei dati e rispetto della riservatezza del rispondente

L'indagine è stata condotta nel pieno rispetto delle normative vigenti in tema di privacy e riservatezza dei dati. Lo stesso vale per le procedure di trattamento e archiviazione dei dati, compresa la separazione di eventuali dati sensibili da quelli strettamente necessari all'analisi statistica.

¹ *Computer-Assisted Web Interviewing.*

² Nel computo non sono considerate le interviste dell'indagine pilota. Verranno trattate ed aggiunte all'analisi in una fase successiva, insieme alla stima dei pesi di ponderazione (cfr. par. 1.7).

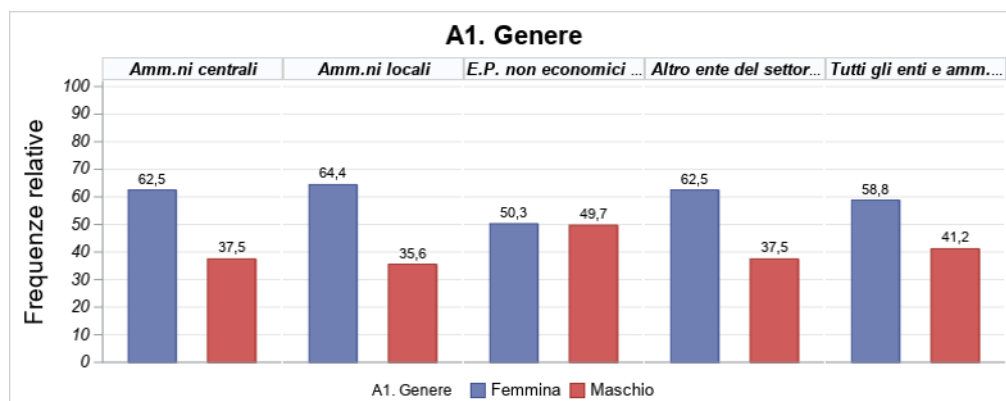
Sezione A

Informazioni generali sul rispondente

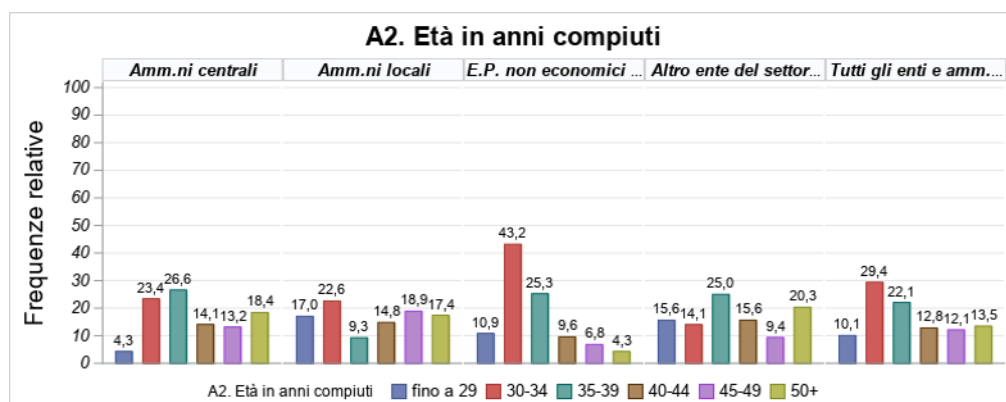
2.1

Principali caratteristiche demografiche dei rispondenti

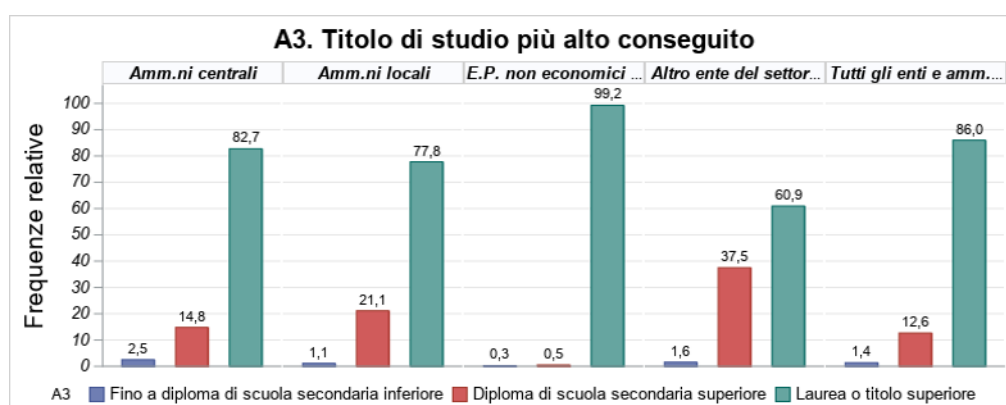
- Le donne prevalgono fra i rispondenti all'indagine: costituiscono il 58,8% del totale. Solo negli Enti pubblici non economici i generi sono equamente rappresentati.



- I nuovi assunti intercettati dall'indagine sono prevalentemente persone di età compresa fra 30 e 34 (29,4%) e fra i 35 e i 39 anni (22,1%).

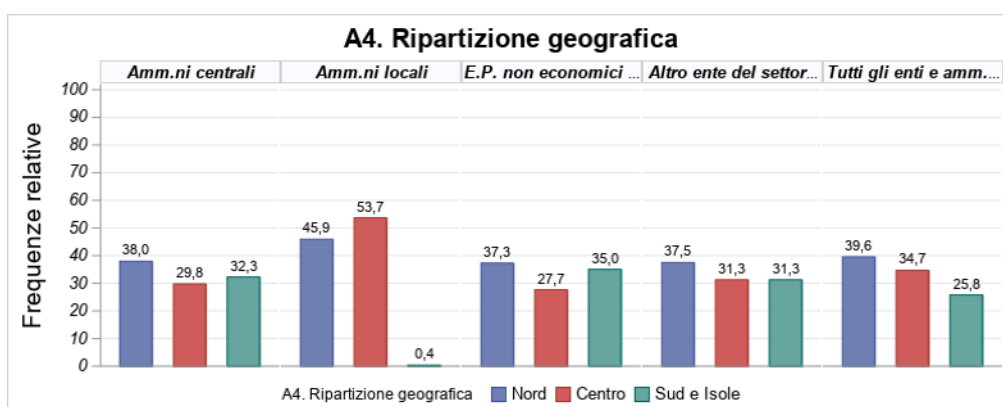


- La stragrande maggioranza degli intervistati ha un alto titolo di studio: sono almeno laureati nel 86,0% dei casi.

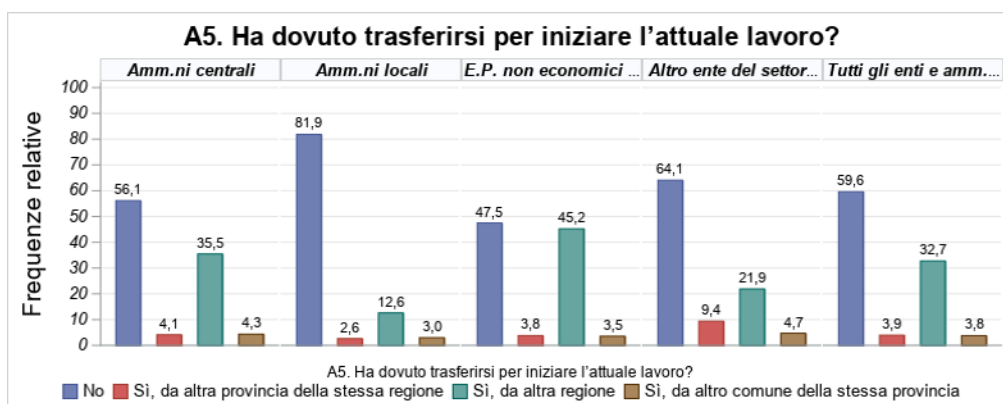


Interessante l'associazione con il livello di istruzione più alto fra i genitori (A16). Questi ultimi nel 25,8% dei casi hanno al massimo la licenza di scuola media; si noti che questa quota è significativamente più bassa rispetto all'intera popolazione. In altri termini, l'entrata nel lavoro pubblico è appannaggio di persone con alti titoli di studio e provenienti da famiglie in cui almeno uno dei genitori è mediamente più istruito del resto della popolazione.

- Per quanto riguarda la dimensione territoriale, il 39,6% risiede al Nord, contro il 34,7% al Centro ed il rimanente 25,8% nelle regioni meridionali e insulari. Significativa la deviazione nel caso delle Amministrazioni locali: il Sud Italia non è praticamente rappresentato fra i rispondenti.



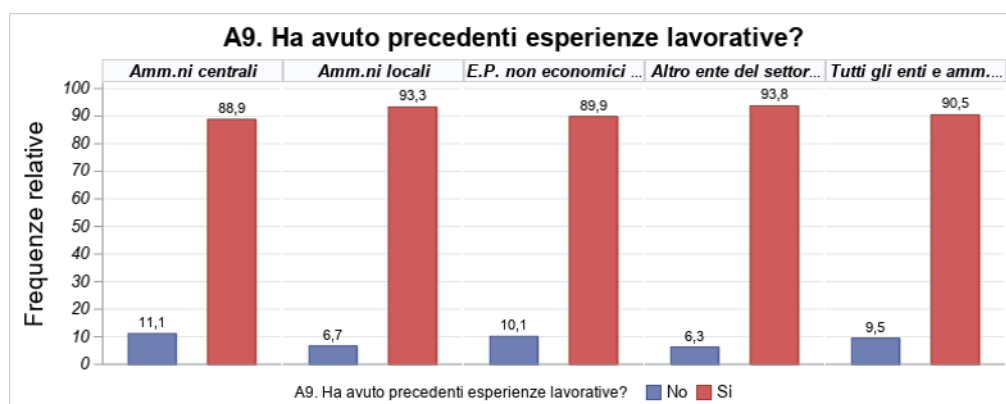
- La porzione di rispondenti che non ha dovuto spostarsi dal comune di residenza è maggioritaria (59,6%, con un picco più elevato per le Amministrazioni locali). Va segnalato tuttavia l'alta incidenza (32,7%; 45,7% negli Enti non economici) di coloro che hanno cambiato regione.



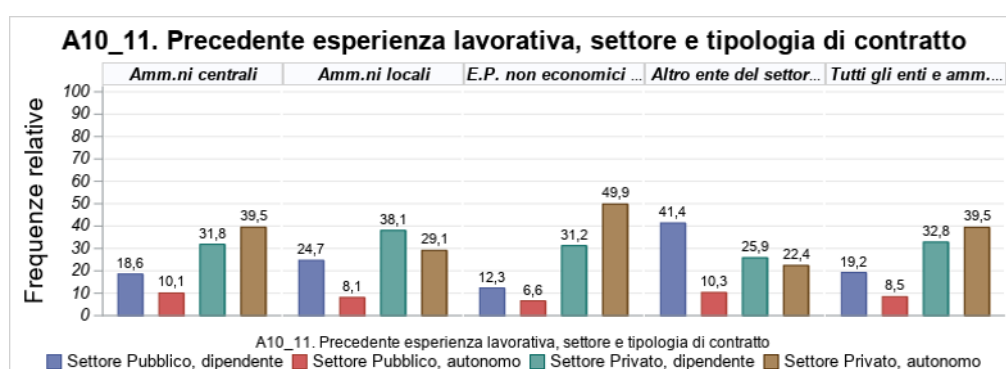
2.2

Precedenti esperienze lavorative e inquadramento dei nuovi assunti

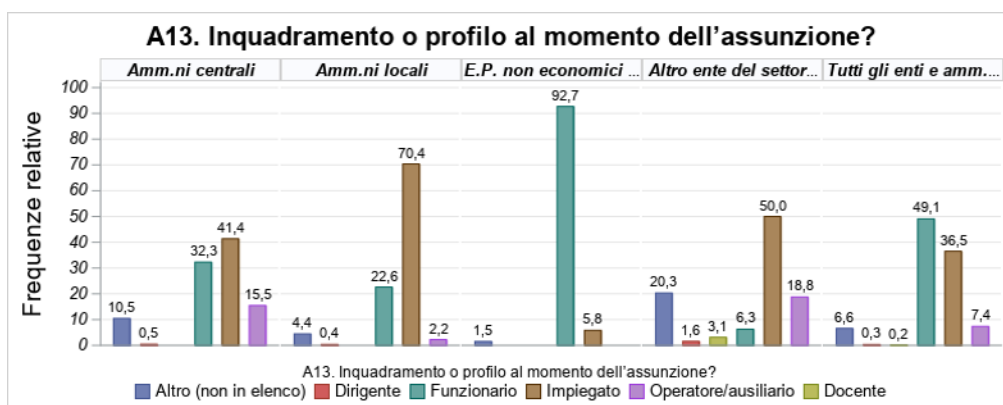
- Il lavoro pubblico recentemente iniziato è raramente il primo impiego: il 90,5% ha avuto precedenti esperienze lavorative, senza differenze significative fra diversi settori.



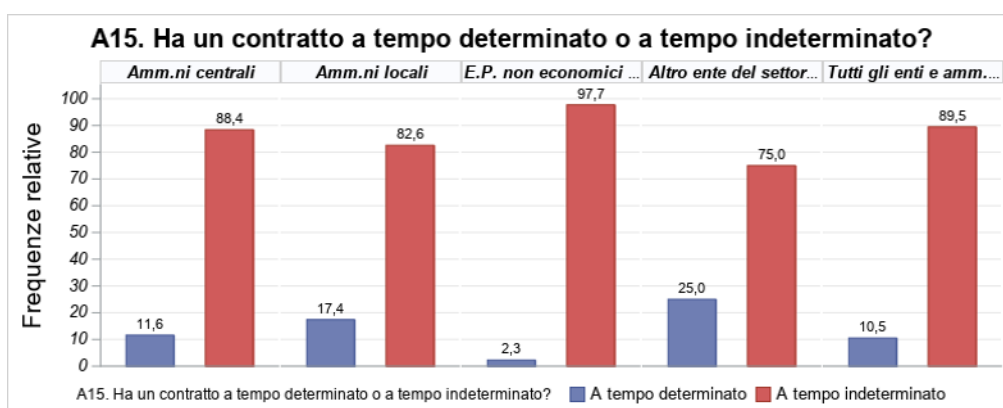
- Le precedenti esperienze sono per i 3/4 degli intervistati nel settore privato, con una prevalenza di impieghi ascrivibili al lavoro autonomo.



- Come inquadramento al momento dell'assunzione, il 49,1% ha un profilo da funzionario ed il 36,5% di tipo impiegatizio. Un ulteriore 7,4% dei rispondenti è operatore/ausiliario.



- Prevale largamente l'entrata permanente nei ruoli pubblici (89,5%).

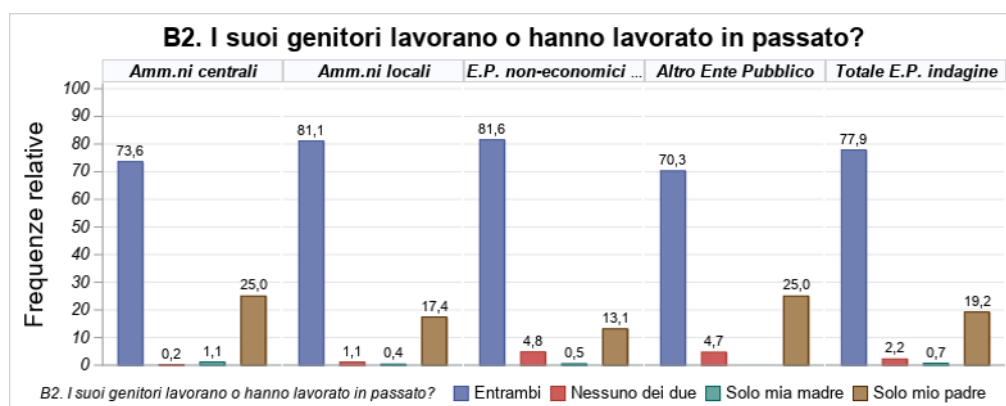


- Malgrado la definizione di nuovo assunto adottata, uno sparuto numero di nuovi assunti è entrato prima del 2018. Circa il 40% è invece stato assunto nel 2019 ed il 38,2% fra il 2020 ed il 2021, in piena pandemia.

2.3

Il lavoro nel background familiare

Va segnalata in questa sezione anche una interessante caratterizzazione in termini di background familiare rispetto al lavoro: nella stragrande maggioranza dei casi – 77,9% – i nuovi assunti della PA rispondenti all'indagine provengono da famiglie in cui entrambi i genitori lavorano (o lavoravano).



Sezione B

**Idea e aspettative
del rispondente
sul ruolo della PA**

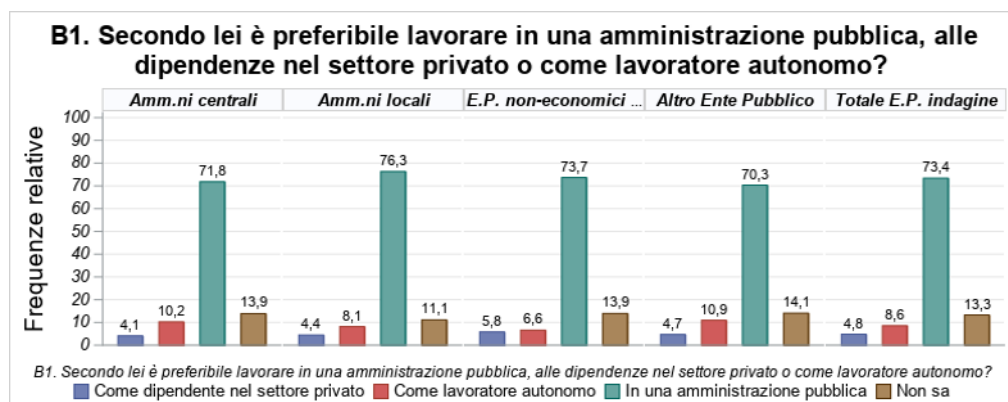
La sezione B del questionario è dedicata a cogliere quale sia l'idea che hanno i nuovi assunti sul ruolo che la Pubblica Amministrazione dovrebbe svolgere. La batteria di quesiti punta dunque maggiormente a investigare la PA in generale, rispetto alla varietà dei servizi forniti ai cittadini. Anche le diverse asserzioni e le categorie di risposta sono state scelte di modo da richiamare i temi prevalenti nel dibattito pubblico sul ruolo della PA nella società.

Vengono indagati anche i punti di forza e di debolezza percepiti come prevalenti. Infine, una serie di quesiti analizzano quali siano le misure che vengono maggiormente considerate come efficaci per perseguire un miglioramento dell'efficienza della PA, sia in generale sia con specifico riferimento all'organizzazione del lavoro.

3.1

Settore lavorativo preferito

- Il primo quesito della sezione chiede al rispondente se è preferibile lavorare nel pubblico o nel privato, in quest'ultimo caso se da dipendente o da autonomo: il 73,4% dei nuovi assunti intervistati sta nel settore che preferisce, quello pubblico. Giova fare notare che la seconda categoria più frequente, 13,3%, è rappresentata da coloro che non riescono ad esprimere una preferenza. Essere dipendente del settore privato è considerato meno appetibile del lavoro autonomo. La decomposizione per tipologia di enti pubblici non mostra significative differenze rispetto al totale.



- Richiamando la preferenza a lavorare nel settore pubblico o private, il quesito ha anche lo scopo implicito di suggerire un esercizio di astrazione da parte del rispondente. A sua volta, questo esercizio introduce una serie di quesiti in cui si chiede una valutazione della Pubblica Amministrazione nel suo complesso. Vista dunque più dalla prospettiva di un comune cittadino che come dipendente pubblico.

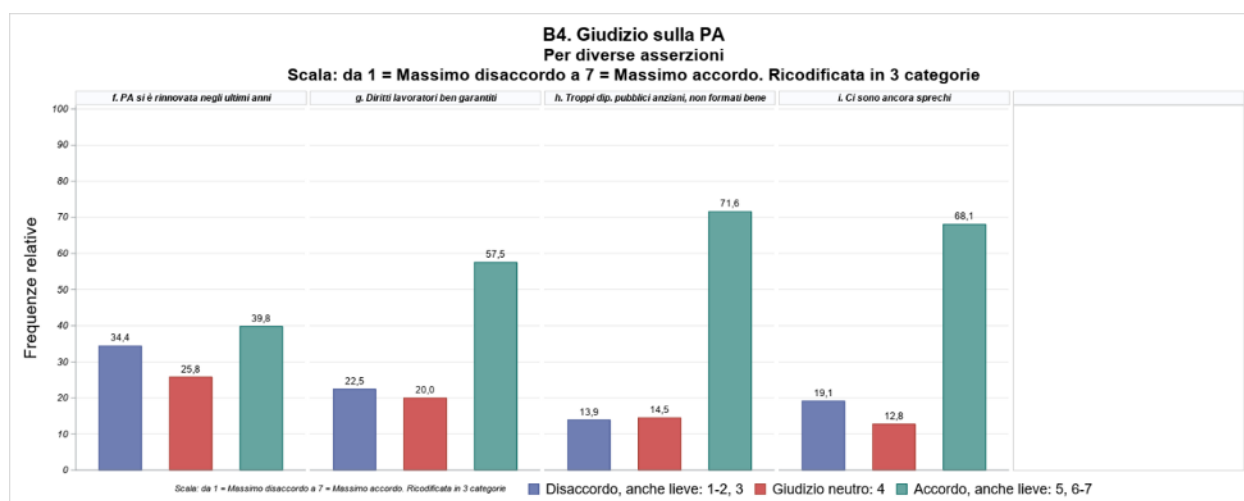
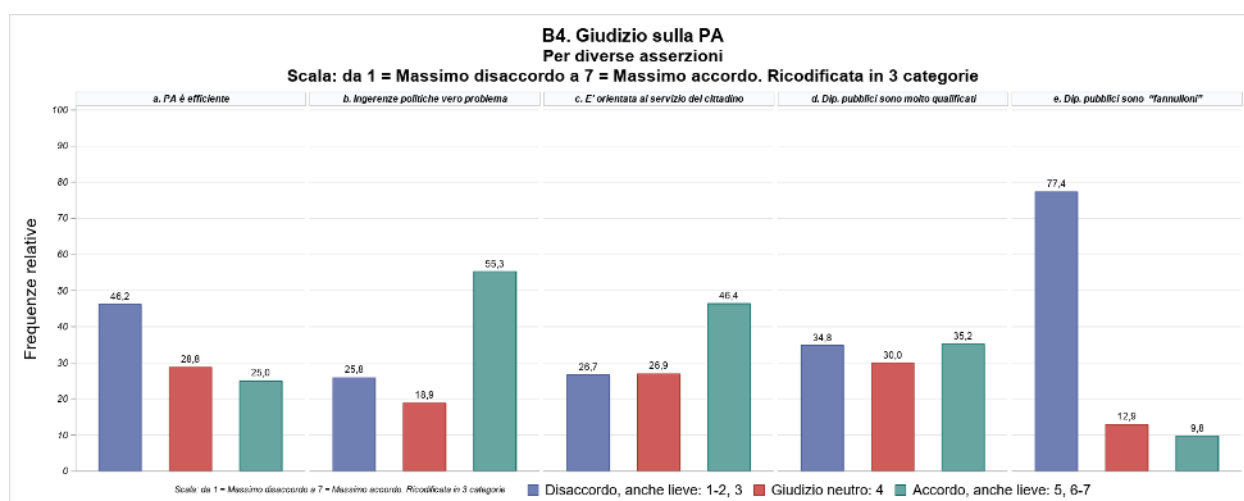
3.2

Il giudizio generale sulla PA

Per cogliere il giudizio generale sulla PA da parte dei nuovi assunti intervistati si è fatto ricorso a nove diverse asserzioni. Per rispondere a ciascuna di esse viene proposta una scala di giudizio da 1 – livello di massimo disaccordo – fino a 7 – massimo accordo³.

Per facilitare visualizzazione e interpretazione dei risultati, la scala viene riaggregata rispettivamente in 3 e 5 categorie in fase di tabulazione. In questa relazione viene presentata solo la riaggregazione a 3 categorie: si isola il giudizio neutro (valore scala = 4), per notare se emerge una polarizzazione verso l'accordo o il disaccordo, anche di lieve entità, per ciascuna asserzione⁴.

- Come si nota dai due grafici che seguono, e. I dipendenti pubblici sono “fannulloni” (1° riquadro) è l'asserzione in cui prevale maggioritariamente il disaccordo: il 77,4% rigetta una simile descrizione; va aggiunto che lo fa in maniera netta per il 55,8% dei casi.



- D'altro canto, anche il fatto che a. La PA è efficiente (1° riquadro) attira prevalentemente giudizi di disaccordo, per il 46,2% degli intervistati; diversamente da quanto precedentemente notato, giudizi di disaccordo lievi e accentuati contribuiscono equamente alla composizione, rispettivamente con il 22,6% e 23,6%.
- Due asserzioni più delle altre dividono il giudizio dei rispondenti: le risposte a d. I dipendenti pubblici sono molto qualificati (1° riquadro) e f. La PA si è rinnovata negli ultimi anni (2° riquadro) vedono una lievissima prevalenza dei giudizi di accordo, rispettivamente al 35,2% e 39,8%. Nei due casi il 34,8% e il 34,4% sono invece in disaccordo. I giudizi che rimangono neutri sono rispettivamente il 30,0% e il 25,8%.
- Una quota maggiore del 50% di giudizi di accordo si registra per le seguenti asserzioni (riferimento al riquadro in parentesi):
 - h. Troppi dipendenti pubblici sono anziani e non adeguatamente formati (2°): 71,6%
 - i. Nella PA ci sono ancora sprechi (2°): 68,1%
 - g. Nella PA i diritti dei lavoratori sono adeguatamente garantiti (2°): 57,5%
 - b. Le ingerenze politiche rappresentano il vero problema della PA: (1°): 55,3%
- Prevale ancora l'accordo, sebbene non in maniera maggioritaria, per c. La PA è orientata al servizio del cittadino (1°): 46,4%.

Le risposte al quesito restituiscono dunque un quadro con diverse sfumature:

- si rigetta nettamente la caricatura del dipendente pubblico come fannullone
- si ravvisa che la PA abbia un problema di dipendenti in là nell'anzianità anagrafica e senza adeguata formazione o aggiornamento; più di 2/3 sostengono che gli sprechi caratterizzino ancora la gestione della PA
- la PA è associata ad un ambiente lavorativo dove i diritti dei lavoratori sono ancora adeguatamente garantiti; d'altro canto, con la stessa intensità emerge che le ingerenze politiche costituiscano un aspetto problematico di rango primario
- su ricambio generazione e rinnovo della forza lavoro pubblica, come sul livello medio di qualificazione dei dipendenti pubblici, il campione risulta spaccato in tre gruppi dal peso equivalente

³ Si è scelta una scala che permettesse una sufficiente disaggregazione dei giudizi di valore. Non si è ritenuto opportuno usare una scala 1-10, perché troppo disaggregata e tipicamente in uso come scala di valutazione nelle attività di studio. Si è dunque preferito una scala centrata rispetto al giudizio neutro, che nella scala 1-10 sarebbe corrisposto a 6, mentre nel nostro caso equivale a 4. Di contro, una scala 1-9 è troppo vicina a 1-10 e spesso i rispondenti tendono a usarla alla stessa maniera (identificando con 6 dunque il giudizio neutro - di sufficienza/medianità/irrelevanza, mentre nella scala 1-9 il valore centrale cui il giudizio neutro dovrebbe corrispondere è 5). La medesima scala di giudizio di intervallo 1-7 è utilizzata in maniera armonizzata in altri quesiti di altre sezioni.

⁴ In seconda istanza la riaggregazione a 5 categorie può indicare se una eventuale polarizzazione su accordo o disaccordo è più o meno trainata dalla prevalenza di giudizi lievi o accentuati. Ove particolarmente rilevante, le evidenze dalla riaggregazione a 5 categorie viene menzionata nel report.

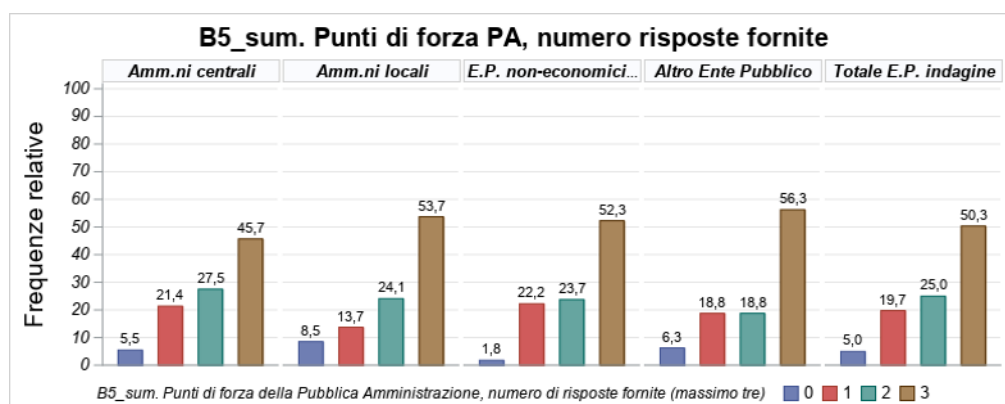
3.3

I punti di forza...

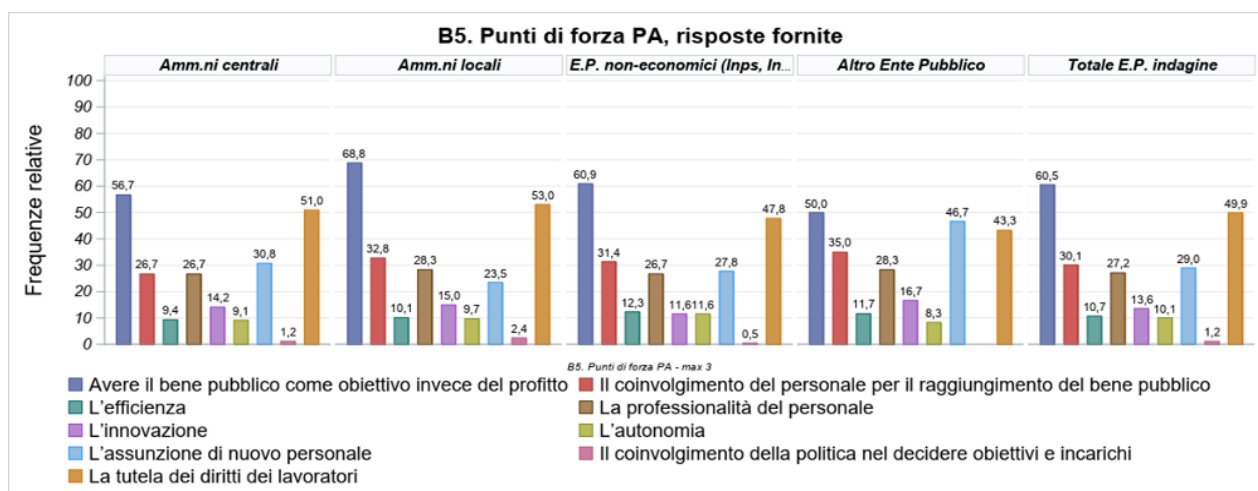
Ai rispondenti è stato chiesto di scegliere quali fra le 9 caratteristiche proposte costituissero un punto di forza della PA. Il quesito prevede la possibilità di indicare fino ad un massimo di tre possibili risposte.

- Il grafico sottostante illustra la frequenza del numero di risposte fornite dal rispondente, con valori da 0 a 3. Come si nota, circa la metà (50,3%) degli intervistati indica tutte le risposte possibili (3): in confronto ai quesiti immediatamente successivi, che sono dello stesso tipo, questa è l'incidenza più bassa. Un ulteriore 25,0% ne indica 2 e il 19,7% una sola. Molto bassa la percentuale di coloro preferiscono non indicarne alcuna (il 5,0% sul totale degli enti coperti).

Distinte per tipologia di ente, le frequenze relative non mostrano significative divergenze rispetto all'evidenza sul totale.



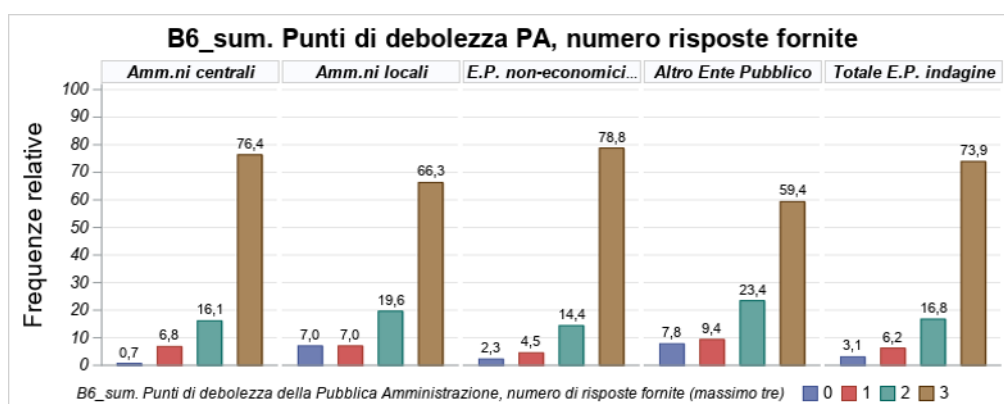
- Interessante anche l'analisi per singole voci come punti di forza della PA. Come si evince dal grafico sottostante, Avere il bene pubblico come obiettivo invece del profitto (60,5%) e La tutela dei diritti dei lavoratori (49,9%) sono i punti di forza di gran lunga più ricorrenti.
- Il coinvolgimento del personale per il raggiungimento del bene pubblico (30,1%), L'assunzione di nuovo personale (29,0%) e La professionalità del personale (27,2%) mostrano di essere preferiti da una quota significativa di intervistati, ancorché non maggioritaria.
- Le rimanenti opzioni sono decisamente poco percepite come punti di forza: L'innovazione, L'efficienza, L'autonomia non sono caratteristiche che i nuovi assunti rintracciano nella PA. Neanche Il coinvolgimento della politica nel decidere obiettivi e incarichi è considerato un punto di forza.



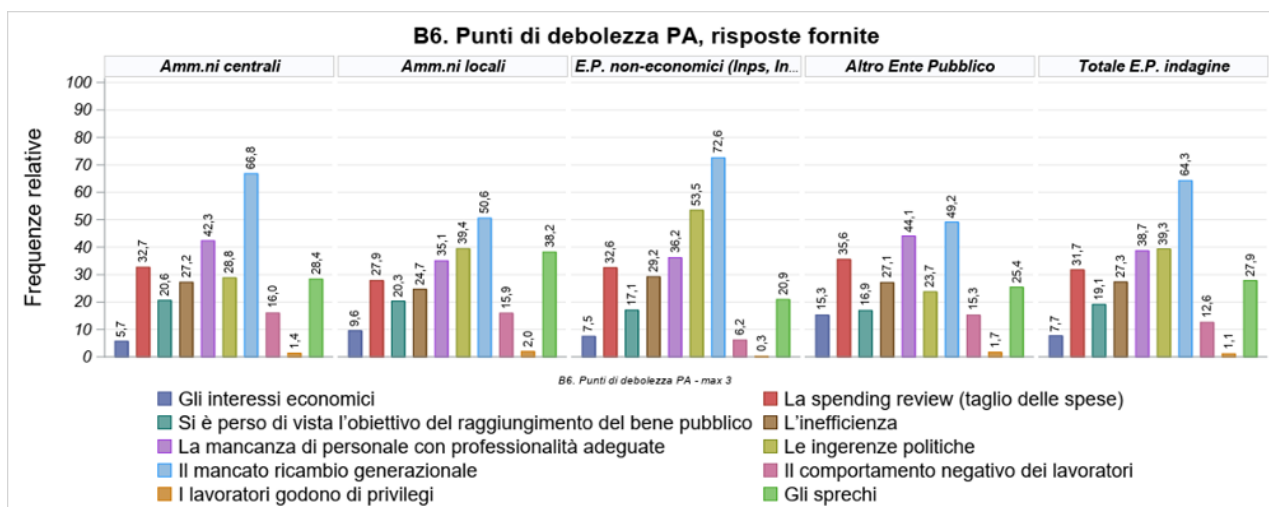
3.4

...e quelli di debolezza della PA

- Specularmente, vengono indagati i punti di debolezza della PA fornendo dieci possibili opzioni di risposta. Si nota innanzitutto come siano il 73,9% coloro che forniscono tutte e tre le possibili risposte. Il 16,8% indica due opzioni. Solo il 6,2% ne fornisce una e la metà – 3,1% – non ne indica alcuna.



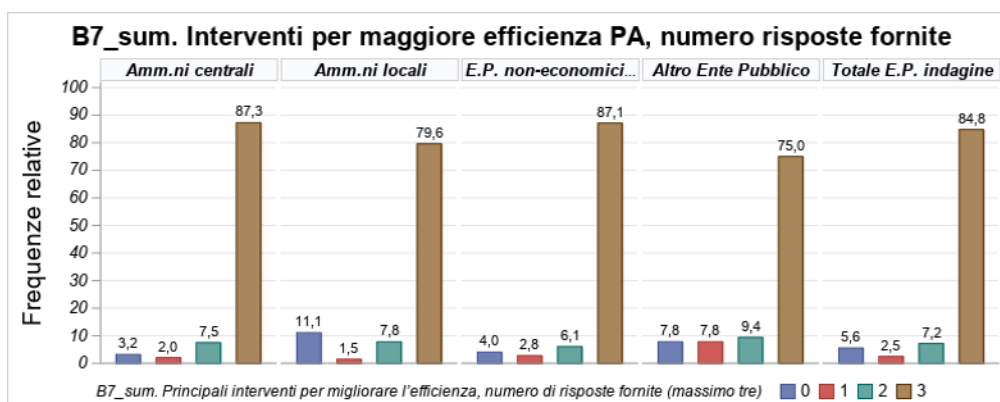
- Il mancato ricambio generazionale ricorre in 2/3 delle risposte ed è di gran lunga il tallone di Achille più indicato. Le ingerenze politiche (39,3%), La mancanza di personale con professionalità adeguate (38,7%), La spending review (taglio delle spese) (31,7%), Gli sprechi (27,9%) e L'inefficienza (27,3%) sono altre risposte frequentemente ricorrenti.
- Il fatto che Si è perso di vista l'obiettivo del raggiungimento del bene pubblico è segnalato come punto di debolezza dal 19,1%. Il comportamento negativo dei lavoratori dal 12,6%. Ancor più basse trascurabili le percentuali di coloro che indicano Gli interessi economici o il fatto che I lavoratori godono di privilegi.



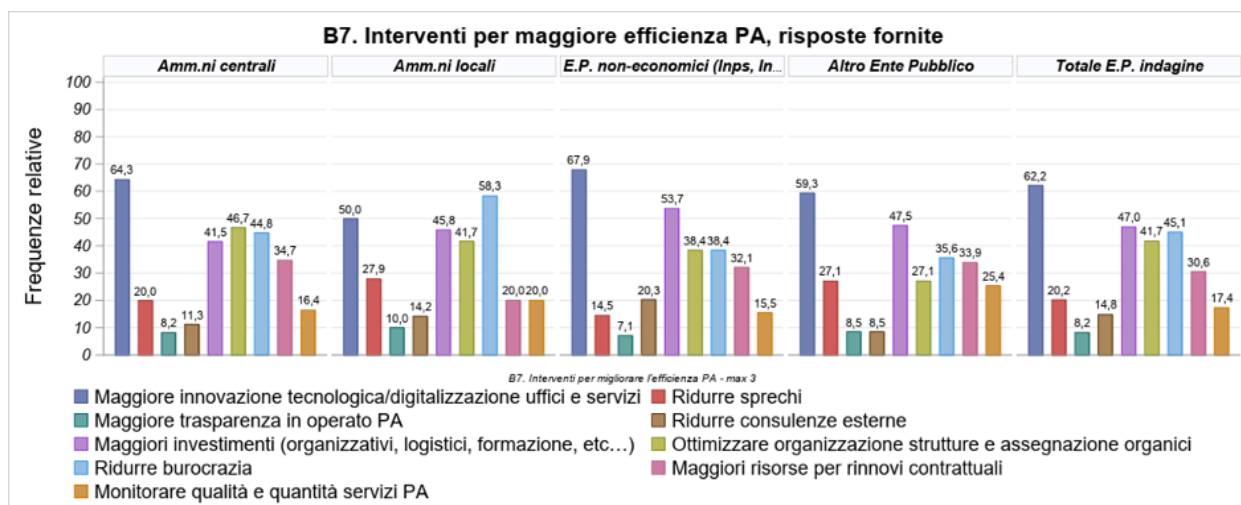
3.5

Cosa fare per migliorare l'efficienza?

Il questionario prova anche a cogliere dagli intervistati quali interventi siano ritenuti più idonei per una maggiore efficienza della PA. Indicano tutte e tre le risposte possibili al quesito l'84,8% degli intervistati.

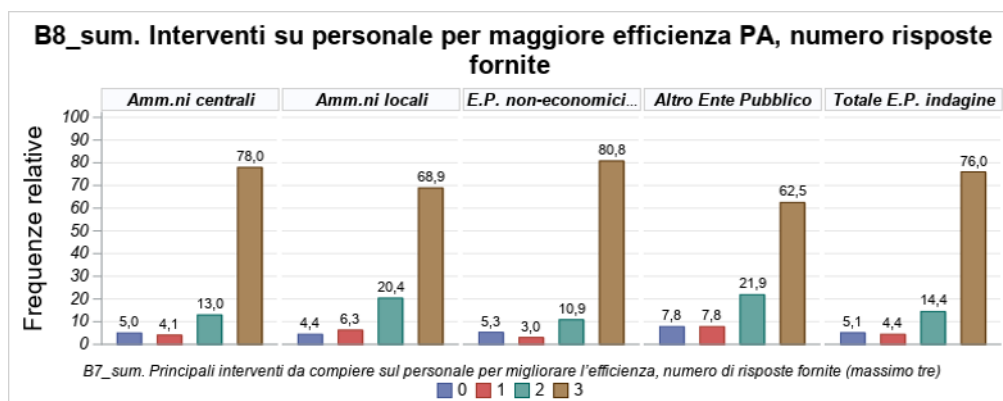


- La necessità di Promuovere innovazione tecnologica/digitalizzazione uffici e servizio (62,2%) è l'intervento che riscuote il maggiore apprezzamento per migliorare l'efficienza della PA, stando ai rispondenti all'indagine. Più investimenti (organizzativi, logistici, sulla formazione, etc...) (47,0%), Ridurre la burocrazia (45,1%) e Ottimizzare organizzazione strutture e assegnazione organici (41,7%) mostrano anche un alto tasso di attivazione. Sebbene in misura inferiore, anche la necessità di Più risorse per rinnovi contrattuali (30,6%) va annoverata in questo gruppo.
- Restano invece meno battute, con percentuali al massimo del 20%, opzioni quali Ridurre gli sprechi, Monitorare qualità e quantità servizi offerti da PA, Ridurre consulenze esterne e una Maggiore trasparenza nell'operato PA.

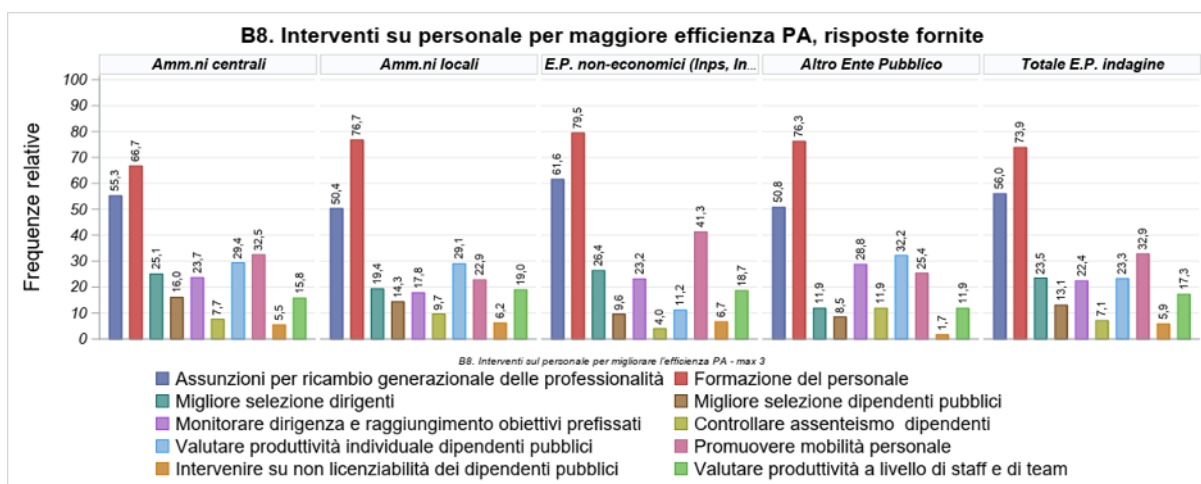


3.6 Politiche sul personale e maggiore efficienza

- La sezione si conclude indagando cosa pensino gli intervistati su possibili interventi riguardanti le politiche del personale, volti a migliorare l'efficienza della PA. Dieci le possibili alternative con la possibilità di sceglierne fino a tre. Opzione ampiamente esercitata il 76,0% indica infatti tutte e tre le risposte.



- Le risposte fornite esprimono indicazioni nette: la Formazione del personale (73,9%) e la richiesta di Assunzioni per ricambio generazionale delle professionalità (56,0%) sono le due opzioni largamente maggioritarie. In misura inferiore, anche la Promozione della mobilità del personale (32,9%) è percepita come politica da cui la PA potrebbe trarre maggiore efficienza.



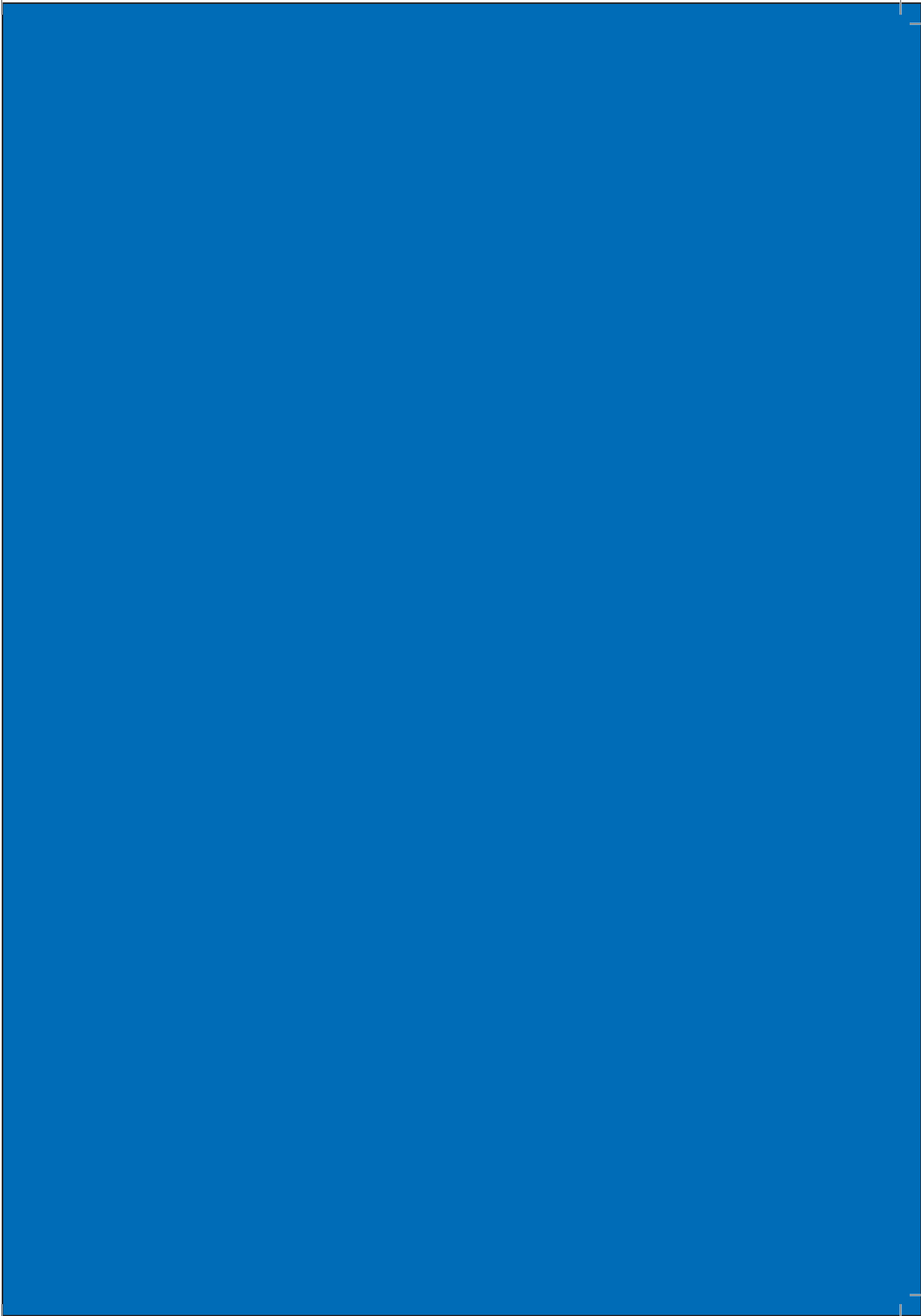
- C'è poi una quadrupla di opzioni, con frequenze relative di scelta fra il 23,5% e il 17,3%, che contribuiscono ad arricchire la varietà del quadro disegnato: si va dalla Migliore selezione dirigenti al Monitorare la dirigenza e il raggiungimento di obiettivi prefissati. Anche la Valutazione della produttività individuale dipendenti pubblici e la Valutazione della produttività a livello di staff e di team vanno citate in questo gruppo, facendo oltretutto notare che la valutazione a livello di staff non viene considerata più efficace di quella a livello individuale.
- Una Migliore selezione dipendenti pubblici, Controllare l'assenteismo dei dipendenti e Intervenire più incisivamente sulla non licenziabilità dei dipendenti pubblici sono opzioni attivate in maniera decisamente residuale.

3.7

Riferimento allegati per tavole e grafici della sezione

Altre tavole e grafici per la sezione B, oltre a quanto direttamente inserito in questo documento, sono disponibili nel seguente allegato:

Indagine_Cestes_Usb_risultati_sezB_feb2022.xlsx.



Sezione C

**Idea e aspettative del
ruolo del rispondente
nell'ente o settore
pubblico in cui lavora**

La sezione C del questionario è dedicata a cogliere quale sia l'idea che hanno i nuovi assunti sul ruolo specifico nell'ente o settore pubblico in cui lavora l'intervistato. In questo contesto, dunque, non viene più indagata la PA nella sua generalità, in analogia con il concetto di settore pubblico e relativa offerta di servizi ai cittadini su largo spettro come utilizzato nella precedente sezione.

4.1

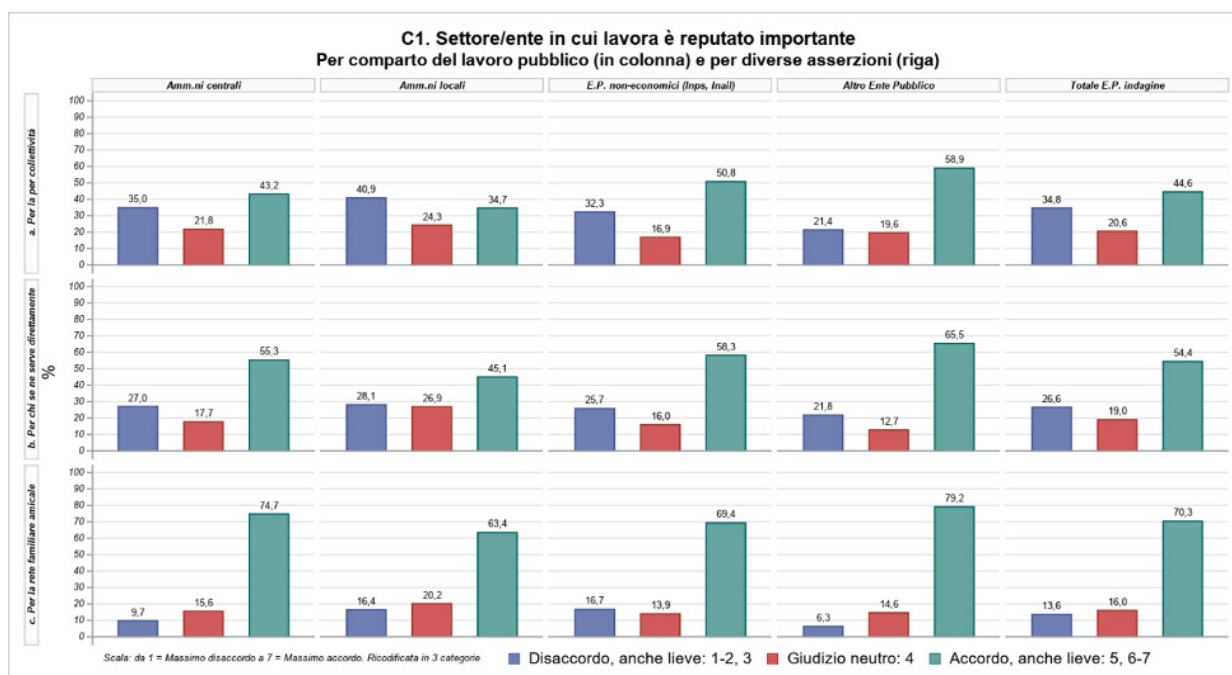
Giudizio su immagine del settore o ente in cui si lavora

La sezione si apre chiedendo al rispondente come valuta l'immagine dell'amministrazione pubblica o del settore o ente in cui lavora, rispetto a livelli via via più vicini di rete sociale.

Nel grafico sottostante, il primo riquadro in alto riporta la scala di giudizio rispetto alla seguente affermazione: a. La maggior parte delle persone in generale pensa che il nostro lavoro sia importante per la collettività.

Nei riquadri sottostanti, il giudizio viene espresso rispetto alle seguenti:

- ⊙ b. I cittadini che si servono dell'ente o del settore in cui lavoro pensano che sia importante per la collettività
- ⊙ c. La mia famiglia e le persone a me vicine pensano che il nostro lavoro sia importante per la collettività

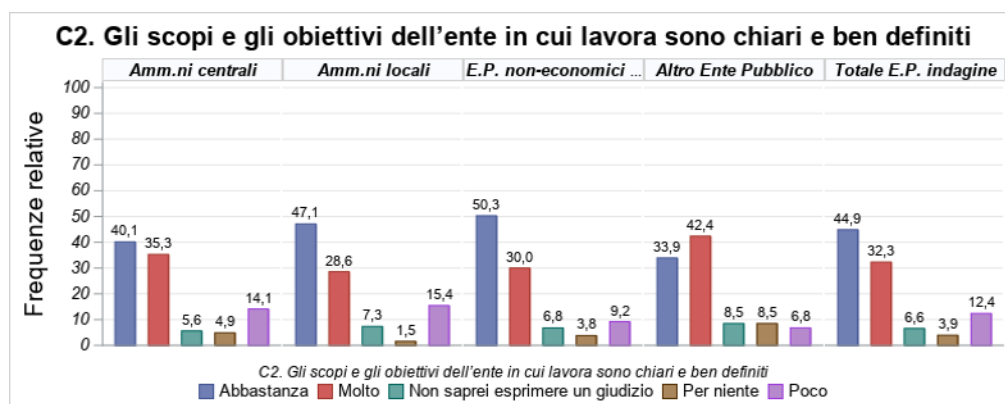


- Gli intervistati tendono a considerare le reti sociali più strette, familiari o amicali, quelle che maggiormente apprezzano l'importanza del lavoro pubblico svolto dal rispondente: nel 70,3% dei casi si dichiarano d'accordo con la terza asserzione. Incidenza che diminuisce quando ci si focalizza sull'utenza dei servizi prestati e ancor di più quando si chiede di far riferimento alla maggioranza delle persone.
- Distinguendo per tipologia di ente pubblico, va notata la peculiarità degli intervistati nelle Amministrazioni locali, per cui la maggior parte delle persone non pensa che il lavoro pubblico del nuovo assunto abbia rilevanza per la collettività. La peculiarità consiste nel fatto che accade per gli enti per cui più forte dovrebbe essere la percezione di utilità collettiva in accordo al principio di sussidiarietà.

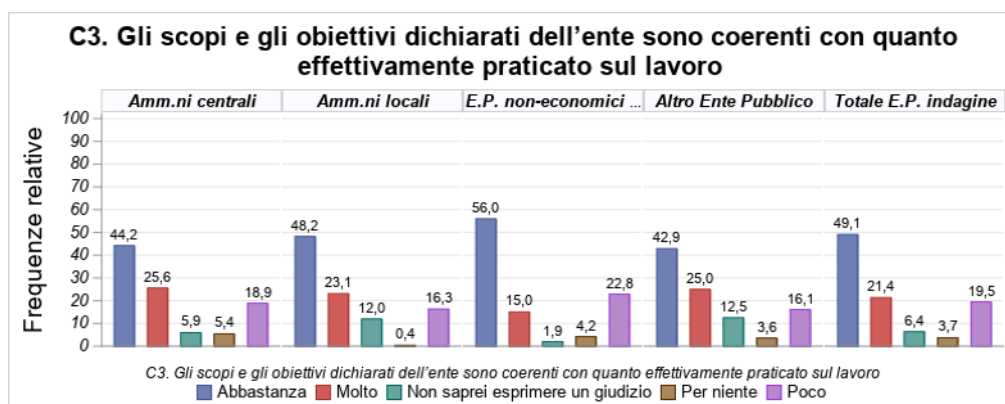
4.2

Gli scopi e gli obiettivi dell'ente in cui lavora sono chiari e coerenti

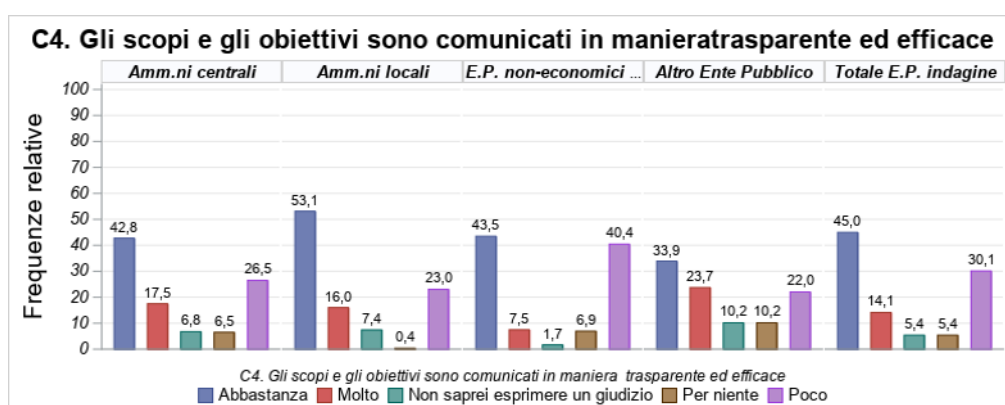
Qualsiasi difetto si voglia imputare all'ente o al settore in cui si lavora, i neo-assunti ritengono che scopi e obiettivi del proprio ente siano chiari e adeguatamente definiti: ne sono convinti il 32,3% dei rispondenti e si dichiarano abbastanza d'accordo nel 44,9% dei casi.



- La caratterizzazione è simile a quanto si osserva nel caso del successivo quesito C3, che si concentra sulla coerenza reciproca fra scopi e obiettivi comunicati all'esterno con quanto effettivamente praticato sul lavoro. Come si vede dal grafico sottostante, il 21,4% sostiene che ci sia una notevole affinità e il 49,1% la ravvisa abbastanza. Va però fatto notare un non irrilevante 19,5% che ritiene che ci sia poco coerenza con quanto effettivamente riscontra sul lavoro.



- Il terzo quesito di questa batteria chiarisce ulteriormente la relazione: in questo caso il focus è più precisamente sulla comunicazione interna, che dovrebbe essere trasparente ed efficace per assolvere al compito di essere uno strumento di conciliazione con gli aspetti organizzativi, ossia con quanto effettivamente praticato. Si nota difatti che aumenta il numero di coloro che non ravvisano una comunicazione con i necessari requisiti di trasparenza ed efficacia: il 30,1% è poco convinto e il 5,4% non lo è per nulla.

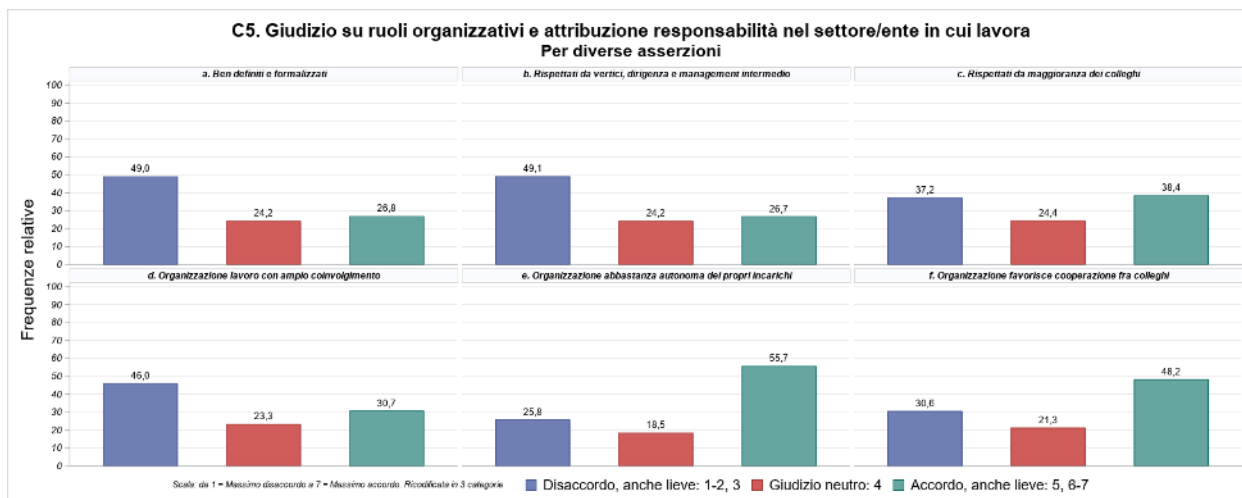


4.3

Ruoli organizzativi e attribuzione di responsabilità

- La scala di giudizio da 1 a 7 è stata utilizzata anche per vagliare il grado di accordo con una serie di asserzioni riguardanti i ruoli organizzativi e l'attribuzione di responsabilità nell'ente in cui l'intervistato lavora. Circa la metà dei rispondenti non pensa che siano b. Rispettati da vertici, dirigenza e management intermedio o a. Ben definiti e formalizzati: rispettivamente 49,1%, 49,0%. Non sono convinti che consentano una d. Organizzazione lavoro con ampio coinvolgimento nel 46,0% delle risposte.

- D'altro canto, emerge anche un sostanziale accordo rispetto al fatto che sia consentita una e. Organizzazione abbastanza autonoma dei propri incarichi o una f. Organizzazione [che] favorisce cooperazione fra colleghi, rispettivamente per il 55,7% e il 48,2% degli intervistati.



- Va infine segnalata come peculiare la polarizzazione fra coloro che ritengono che ruoli e responsabilità siano c. Rispettati da maggioranza dei colleghi – 38,4% – e coloro che invece non si trovano sulla stessa lunghezza d'onda, il 37,2%.

4.4

Il giudizio sul proprio posto di lavoro

- Interessante analizzare come i rispondenti valutano diversi aspetti del proprio nuovo posto di lavoro.

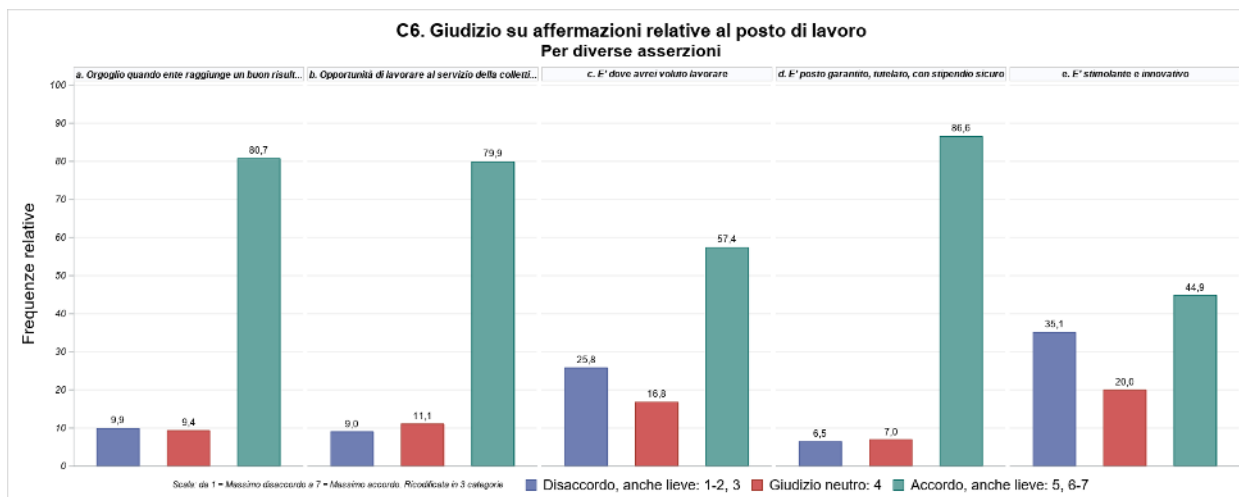
Sono considerate caratteristiche preponderanti:

- ◉ d. È posto garantito, tutelato, con stipendio sicuro: 86,6%;
- ◉ a. Orgoglio quando ente raggiunge un buon risultato: 80,7%;
- ◉ b. Opportunità di lavorare al servizio della collettività: 79,9%;

Molto significativo anche che il 57,4% si dichiara d'accordo con l'affermazione: c. È dove avrei voluto lavorare. Poco più di metà – 51,3% – sostiene che ci sia f. Buon grado di digitalizzazione dei processi.

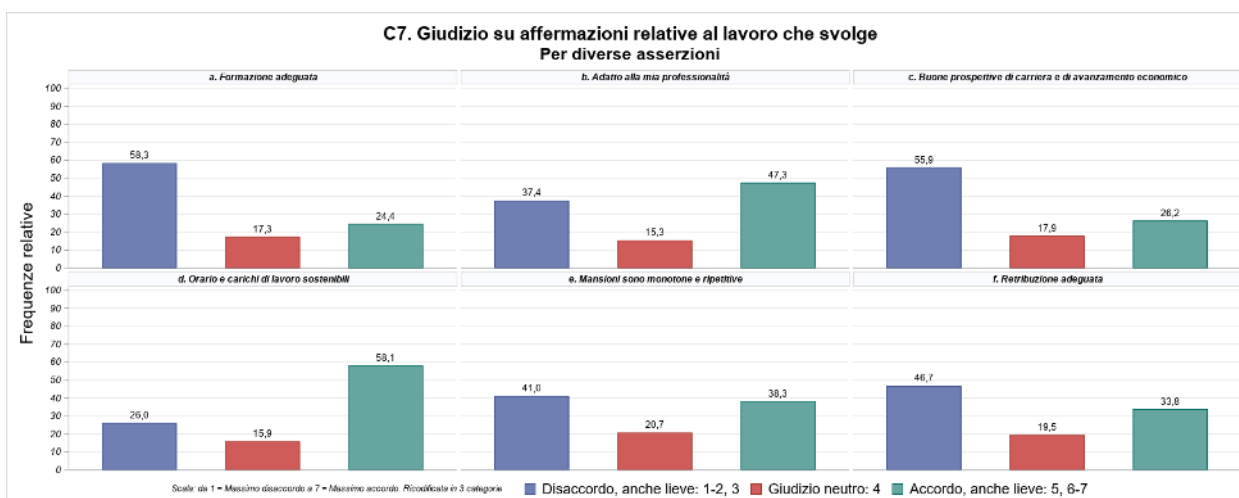
- Un ulteriore 44,9% che sia e. Stimolante e innovativo, sebbene da leggere in controtuce con il 35,1% che sono dell'avviso opposto. Simile la polarizzazione su g. Attenzione a aspetti relazionali, comportamenti corretti che non trova d'accordo il 41,7% vs 37,5% di favorevoli.

- Infine, il 57% circa non sono d'accordo che sia una i. Collocazione temporanea in attesa di migliori opportunità o che ci sia una h. Forte competizione individuale.



La domanda successiva – C7– completa il quadro, focalizzando l'attenzione rispetto alle caratteristiche specifiche del lavoro, della mansione e dell'inquadramento.

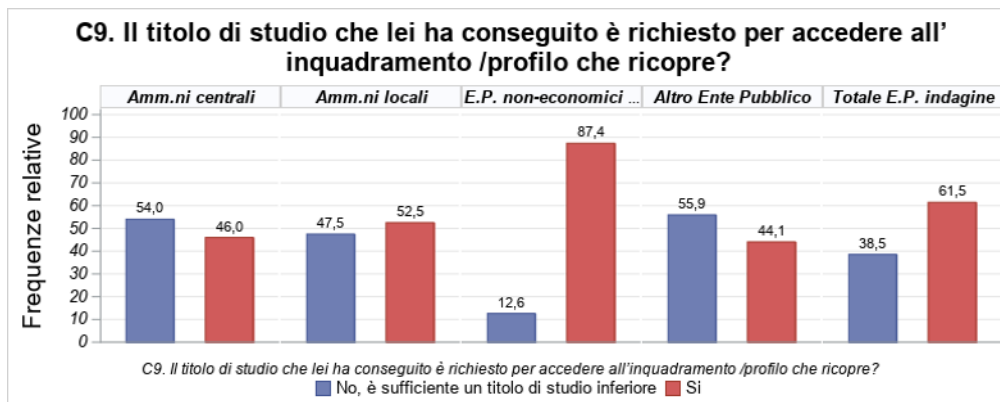
- Sono d'accordo nel considerare d. Orario e carichi di lavoro sostenibili il 58,1%. Il 47,3% dichiara il lavoro che svolge come b. Adatto alla propria professionalità.
- Il disaccordo prevale per: a. Formazione adeguata (58,3%), c. Buone prospettive di carriera e di avanzamento economico (55,9%), f. Retribuzione adeguata (46,7%). Lo stesso accade per e. Mansioni sono monotone e ripetitive: non sono un problema per il 41,0%, sebbene contrastati dal 38,3% che è dell'avviso opposto.



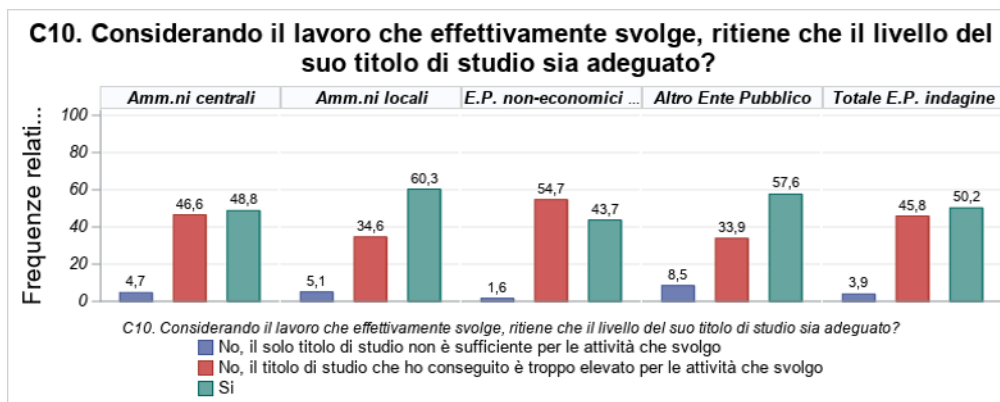
4.5

Profilo, titolo di studio e possibile sotto-inquadramento

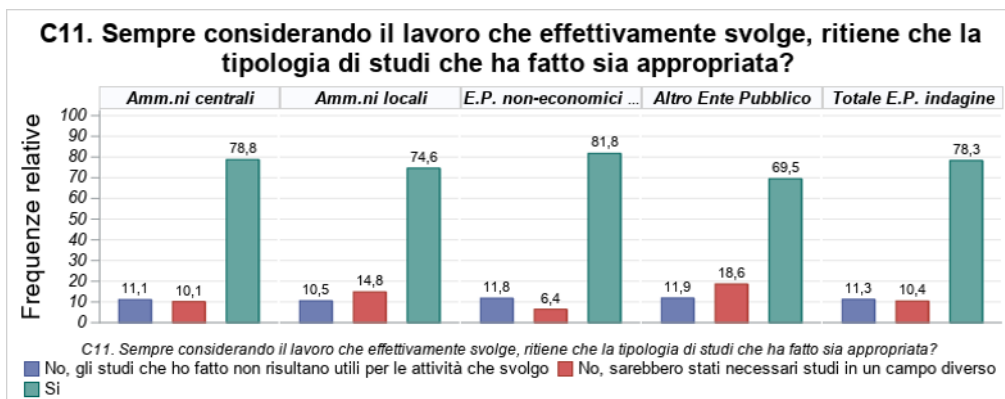
La sezione si conclude con investigare il mismatch fra titolo di studio e profilo inquadramento dei neo-assunti. Va subito notato che il 38,5% dichiarano che un titolo di studio inferiore a quello posseduto sarebbe bastato a ricoprire il profilo professionale assunto. L'incidenza arriva addirittura al 54,0% per i dipendenti delle Amministrazioni centrali e al 47,5% per quelle Locali. Di contro è molto basso (12,6%) negli Enti Pubblici non economici.



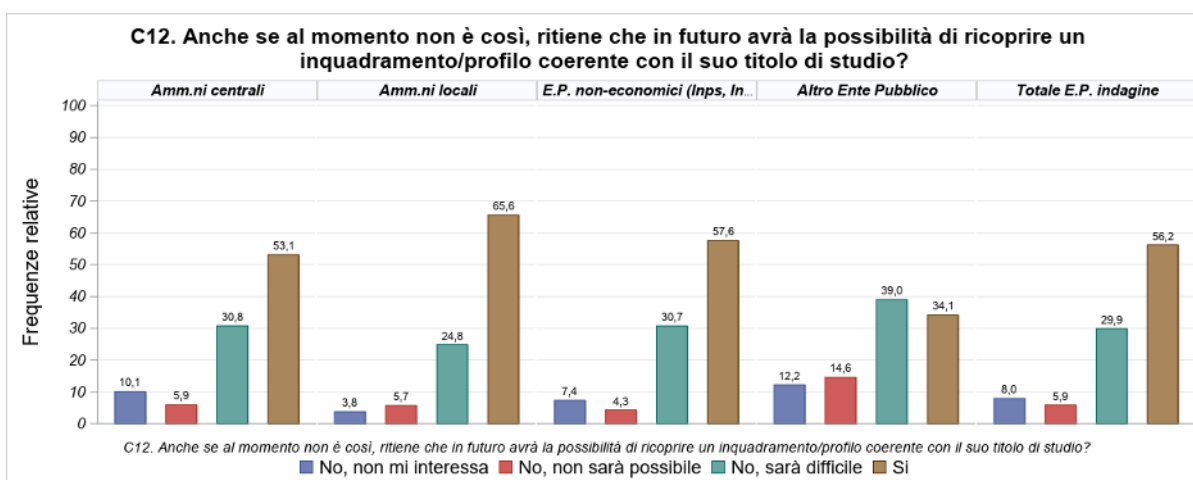
- È solo il preludio di un risultato ancora più negativo: il 45,8% dichiara di possedere un livello di istruzione troppo elevato per le attività lavorative che effettivamente vengono svolte. Da notare che si arriva al 54,7% di "sovra-istruiti" nel caso degli Enti Pubblici non economici.



- Il campo e la tipologia di studi fatti risultano invece largamente appropriate per le mansioni svolte.



- Infine, a coloro che aveva indicato di essere sovra-istruiti è stato chiesto se si ritiene il mismatch sanabile con un inquadramento o profilo superiore. In effetti il 56,2% pensa in futuro sia possibile accedere ad un inquadramento coerente con il titolo di studio, laddove il 29% ritiene che sia difficile.



Sezione D

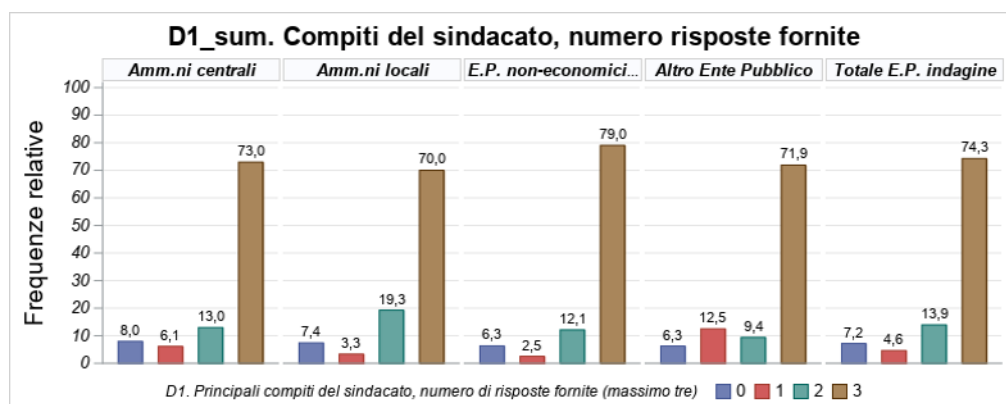
**Idea e aspettative
del rispondente
sul ruolo del sindacato**

Per soddisfare appieno il fabbisogno informativo di conoscenza dei nuovi assunti nella PA, è stato ritenuto fondamentale includere una sezione del questionario specificatamente volta a cogliere le attitudini degli intervistati verso il ruolo che il sindacato dovrebbe svolgere. Al fine di arricchire la lettura, una serie di quesiti sono volti a catturare la percezione corrente che gli intervistati hanno del sindacato sul proprio posto di lavoro, oltre a cogliere informazioni statistiche sul “fabbisogno sindacale”, ossia su come si declina una sorta di domanda di sindacato da parte di questa nuova leva.

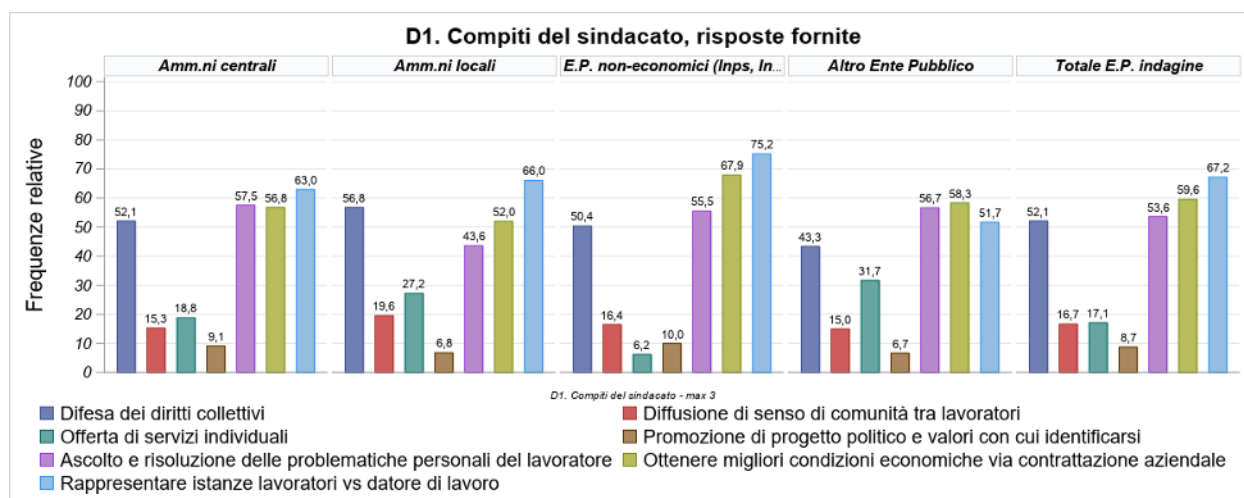
5.1

Compiti del sindacato

- In partenza viene posta una domanda a risposta multipla: l'intervistato deve scegliere al massimo tre fra le sette opzioni di risposta. Come si nota dal grafico sottostante, il 74,3% degli intervistati sfrutta appieno le tre opzioni.



- Con diverse sfumature di intensità, ma con frequenze sempre superiori al 50%, Rappresentare le istanze dei lavoratori (67,3%), Ottenere migliori condizioni economiche via contrattazione aziendale (59,6%), Ascolto e risoluzione delle problematiche individuali del lavoratore (53,6%) e la Difesa dei diritti collettivi (52,1%) sono le istanze prioritarie. E ciò non dovrebbe sorprendere.
- Forse più utile sottolineare come risultino poco battute le opzioni relative alla Offerta di servizi individuali (17,1%), Diffusione di senso di comunità tra lavoratori (16,7%) e Promozione di progetto politico e valori con cui identificarsi (8,7%).

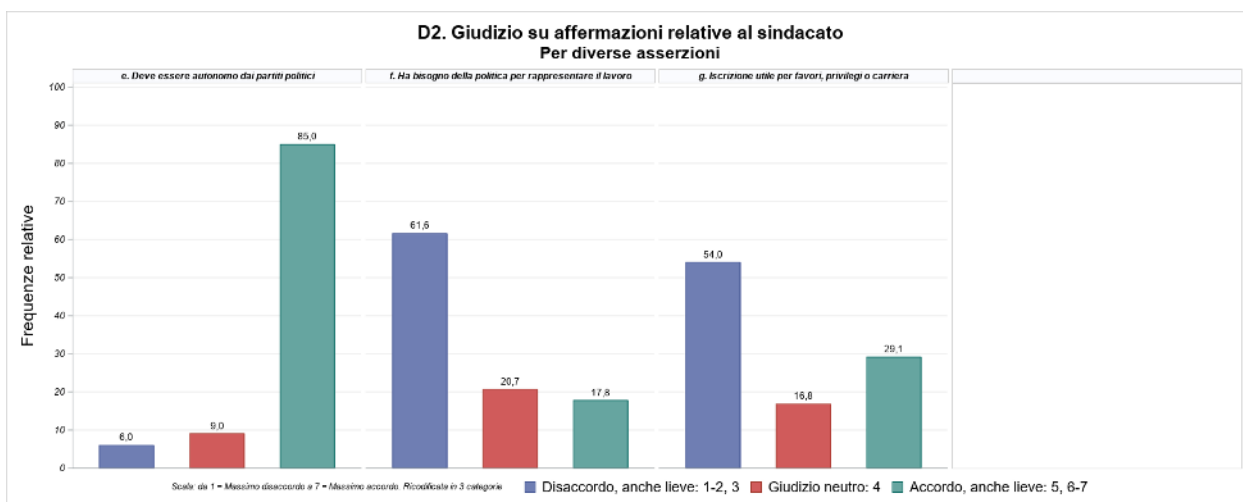
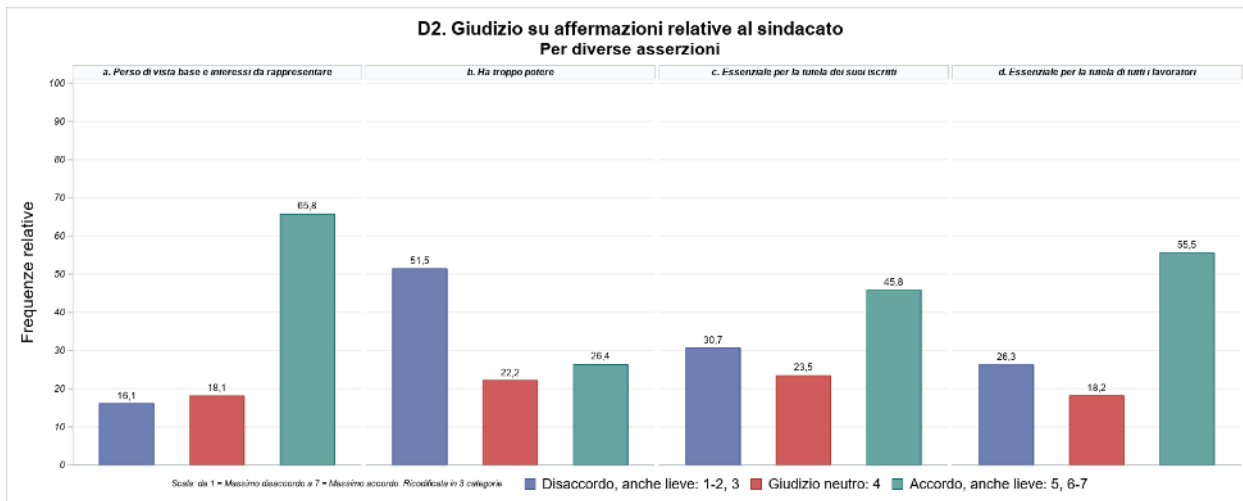


5.2

Giudizio sul sindacato

La usuale scala di accordo/disaccordo è utilizzata per cogliere la valutazione dei rispondenti rispetto ad una serie di sette asserzioni su come opera il sindacato in generale e su come dovrebbe farlo.

- Il 65,8% ritiene che il sindacato abbia perso di vista la base e gli interessi da rappresentare. Giudizio pesante, corroborato dal fatto che il 50,6% sia addirittura “molto d’accordo” (cfr. foglio D2_5cat_ch_tot).
- Che il sindacato ha troppo potere non trova d’accordo più della metà (51,5%) degli intervistati.
- È in ogni caso ritenuto prevalentemente (45,8%) essenziale per la tutela dei propri iscritti e ancor di più (55,5%) lo reputa essenziale per la tutela di tutti i lavoratori: le sue funzioni essenziali non vengono dunque disconosciute.
- Prevale molto largamente (85,0%) la richiesta di autonomia dai partiti politici. Considerazione che viene rafforzata dal 61,6% che reputa che il sindacato non ha bisogno della sponda politica per rappresentare il lavoro.
- Infine, il 54,0% non ritiene neanche che l’iscrizione sindacale sia un buon viatico per favori, privilegi o percorsi preferenziali di carriera.



5.3

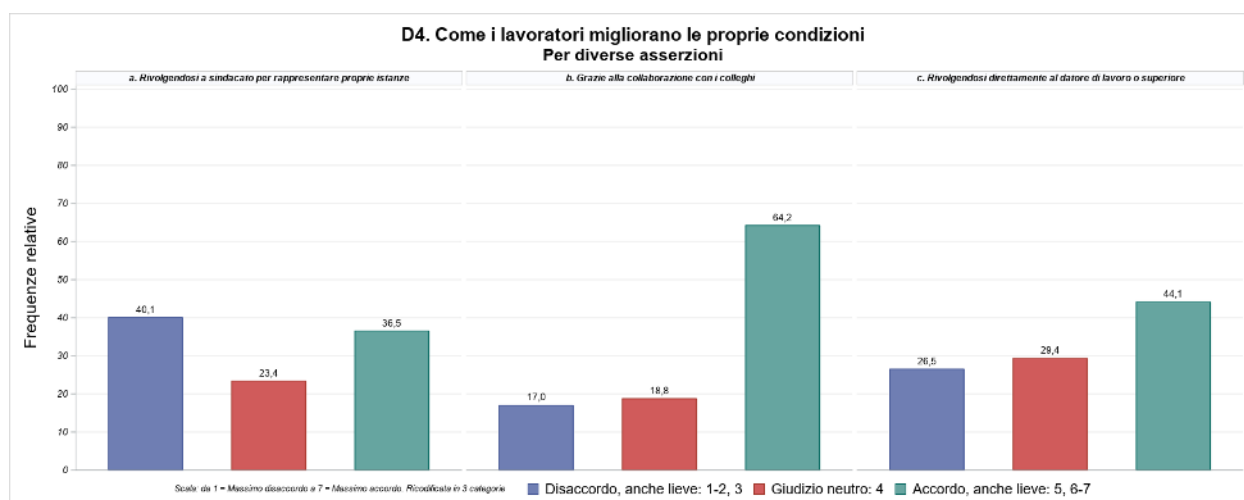
Collaborazione tra sindacati e datori di lavoro e miglioramento delle condizioni

Il quesito prova a valutare la dimensione della collaboratività o conflittualità attesa dagli intervistati.



- Il 56,5% ritiene che una certa dose di collaborazione sia opportuna, perché a vantaggio di tutti. Più di un terzo (36,8%) la reputa possibile, ma solamente in alcune circostanze.

Nel quesito D4 agli intervistati viene chiesto di giudicare con la usuale scala di accordo/disaccordo tre diverse asserzioni su come i lavoratori possano migliorare la propria condizione.



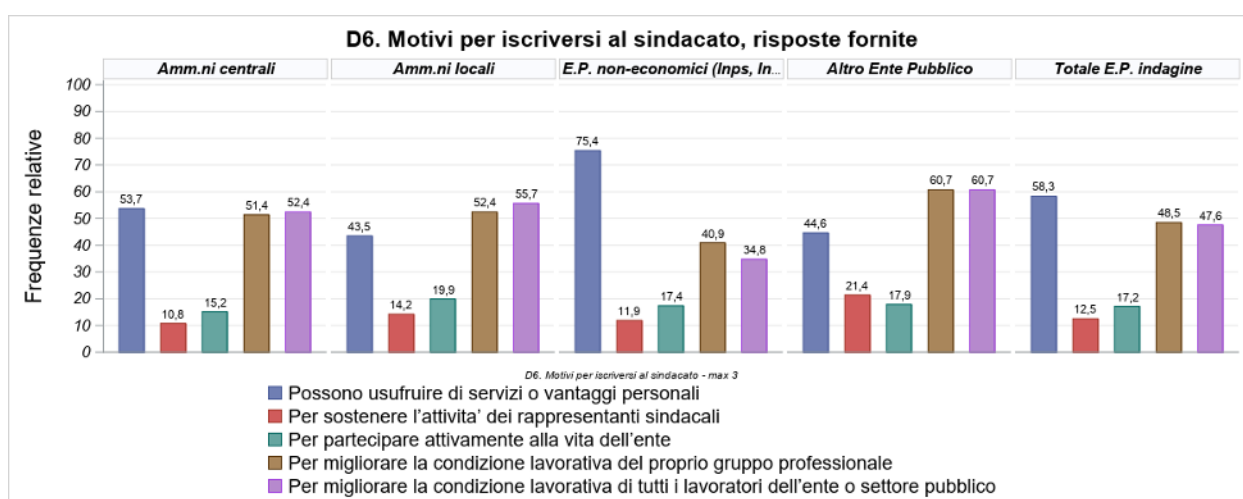
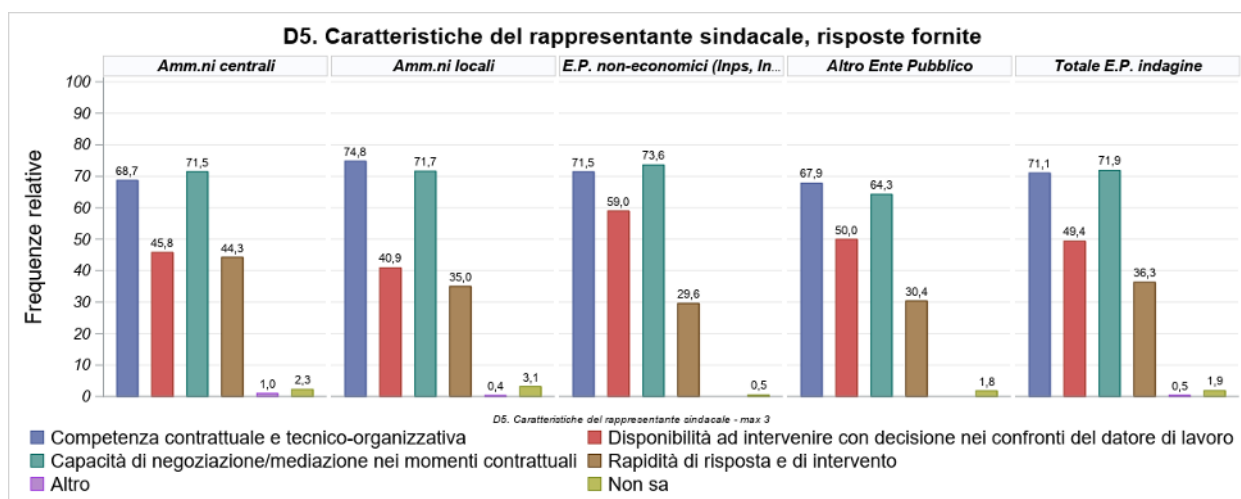
- Rivolgersi al sindacato è considerato plausibile dal 36,5%, mentre il 40,1% non è d'accordo che sia una soluzione.
- La collaborazione dei colleghi è la via considerata dai più (64,2%) come maggiormente praticabile.
- Rivolgersi direttamente al datore di lavoro è considerata una buona chance dal 44,1%, in misura superiore rispetto al sindacato.

5.4

Caratteristiche del rappresentante sindacale e motivi per iscriversi

I due aspetti sono investigati in due distinti quesiti, di cui si riportano di seguito le distribuzioni relative.

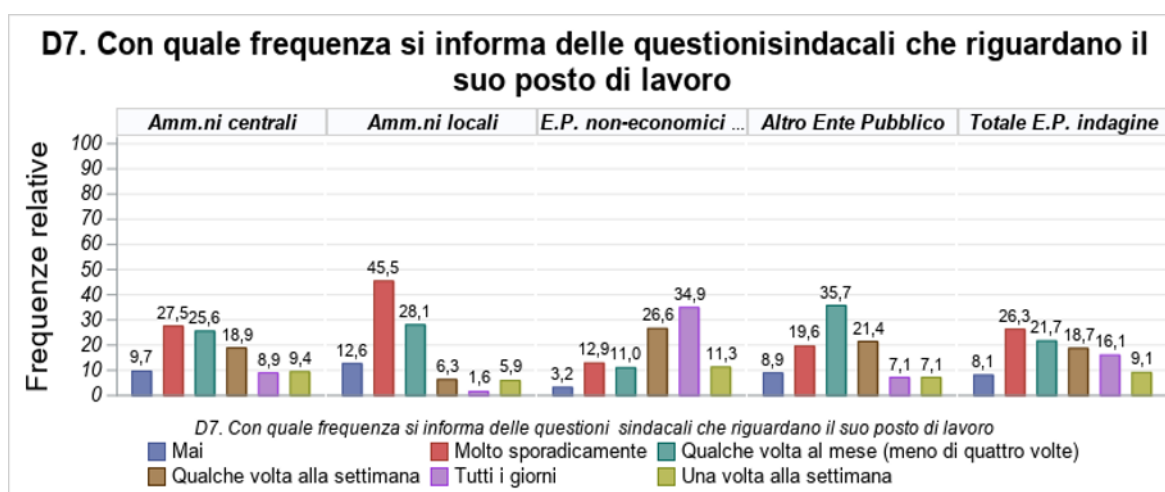
Vale la pena di sottolineare che in entrambi i casi i rispondenti scelgono prevalentemente una o due opzioni (anche in virtù del minor numero di alternative rispetto a quesiti simili).



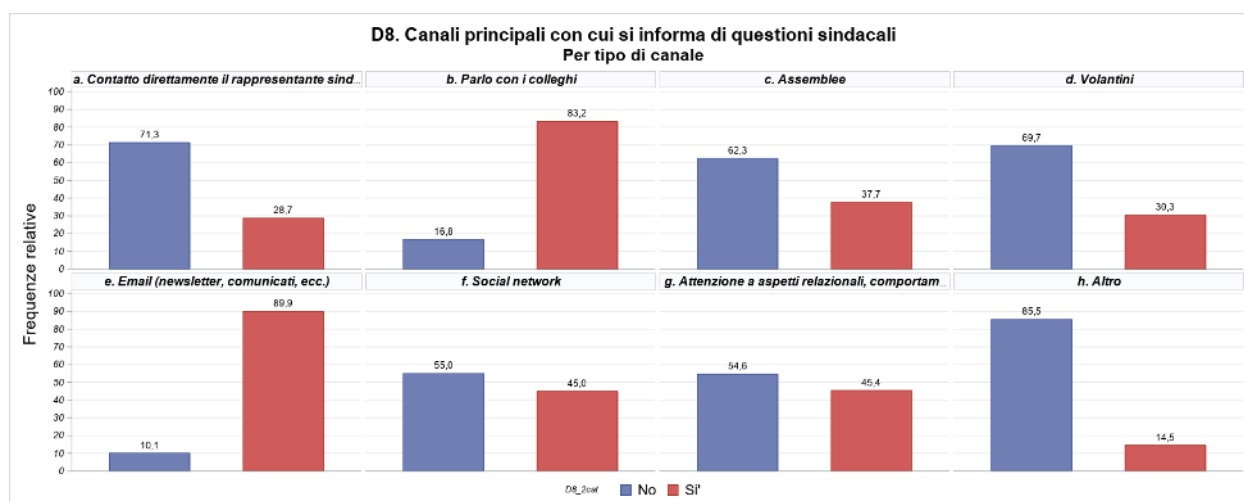
5.5

Frequenza e modalità con la quale ci si informa

- Ci si informa sporadicamente o giusto qualche volta al mese.



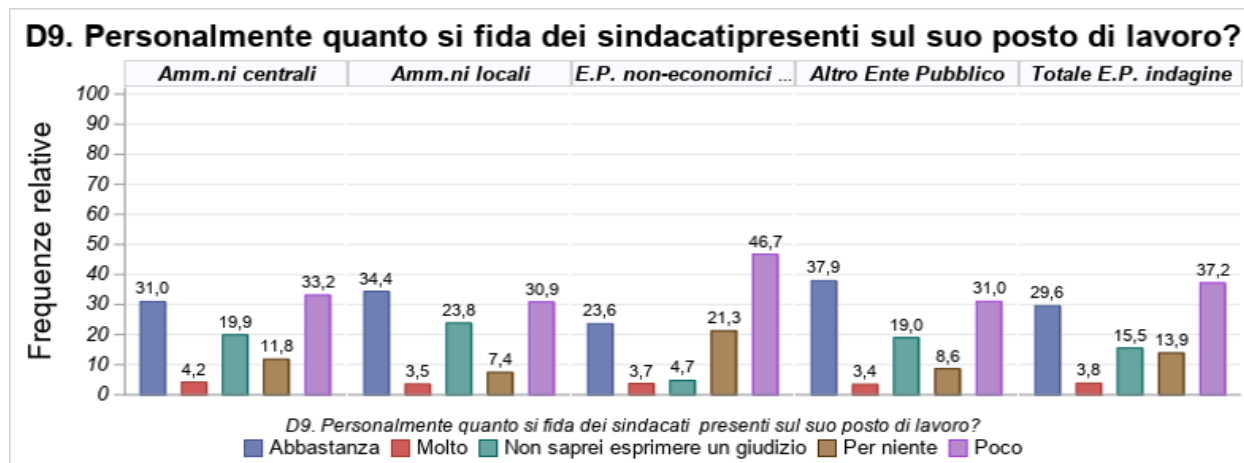
- Comunicazioni via mail e il parlare con i colleghi i mezzi di acquisizione di informazione su questioni sindacali che vengono maggiormente utilizzate. Assemblee, volantini o contatti diretti con il rappresentante sindacale sono canali meno battuti.



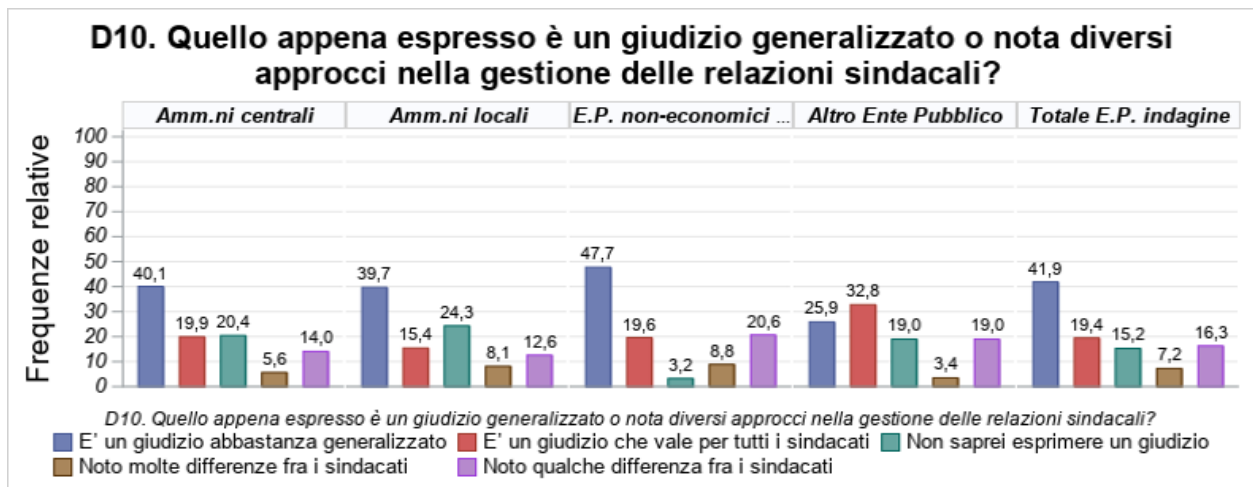
5.6

La fiducia nei rappresentanti sindacali

- Prevale un clima di poca fiducia nei sindacati presenti sul posto di lavoro da parte degli intervistati.



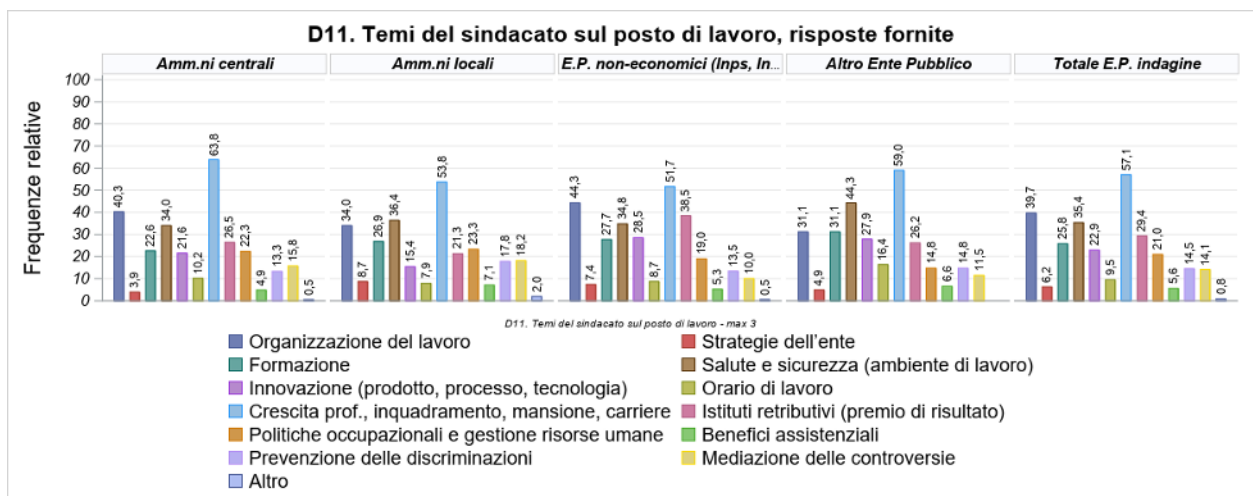
- Il giudizio negativo è aggravato dalla considerazione che vale per tutti i sindacati o è in ogni caso abbastanza generalizzato.



5.7

Rilevanza delle questioni sindacali sul posto di lavoro

- Il tema della crescita professionale, i problemi relativi all'inquadramento, le mansioni e le carriere è il più sentito.
- Va posto in rilievo la forte richiesta di porre l'organizzazione del lavoro come tema centrale sul posto di lavoro, sebbene sia tema che è stato espunto da quelli su cui è possibile una negoziazione contrattuale di secondo livello.

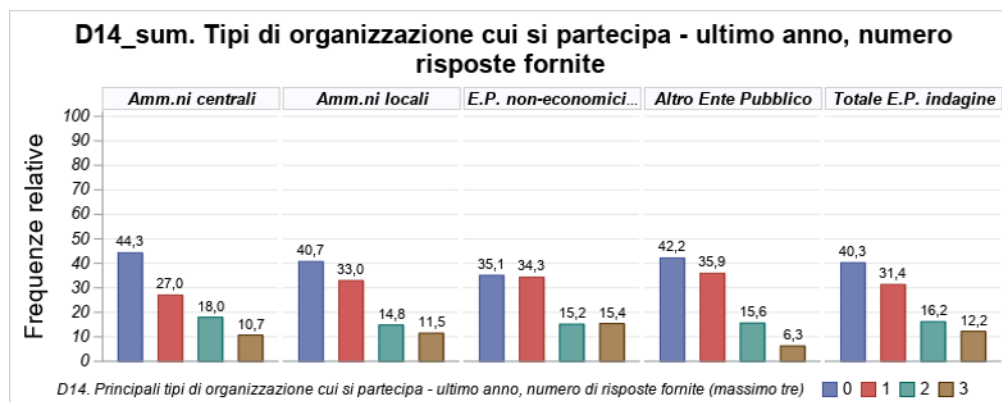
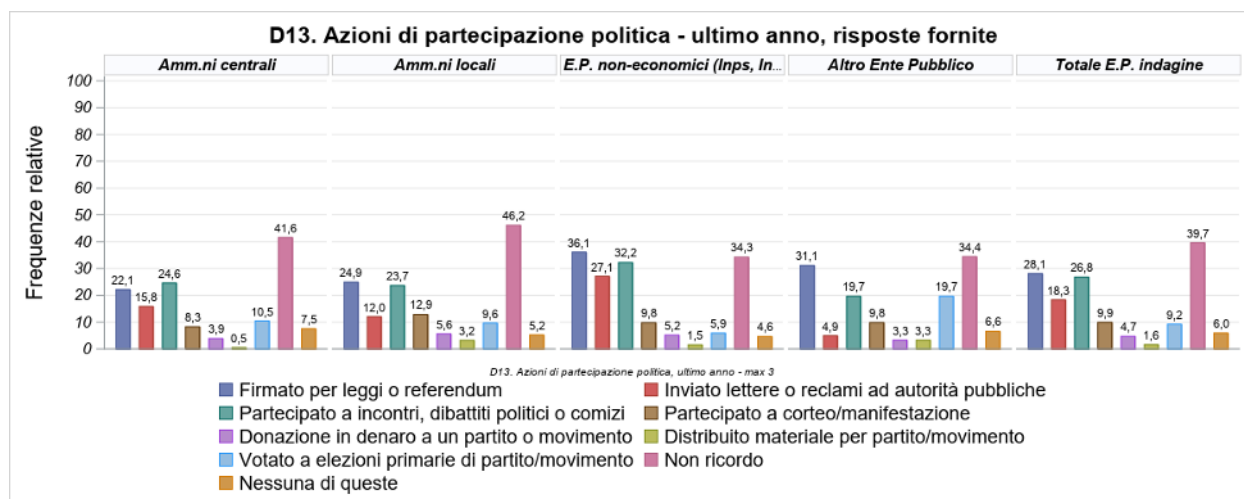
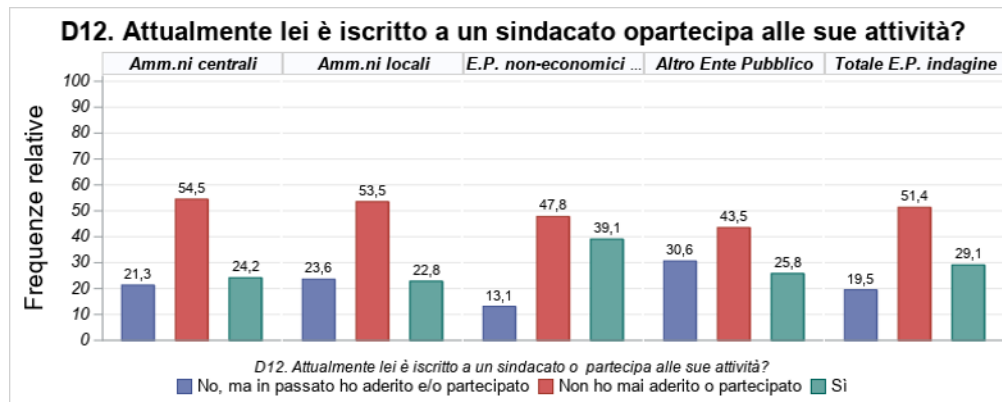


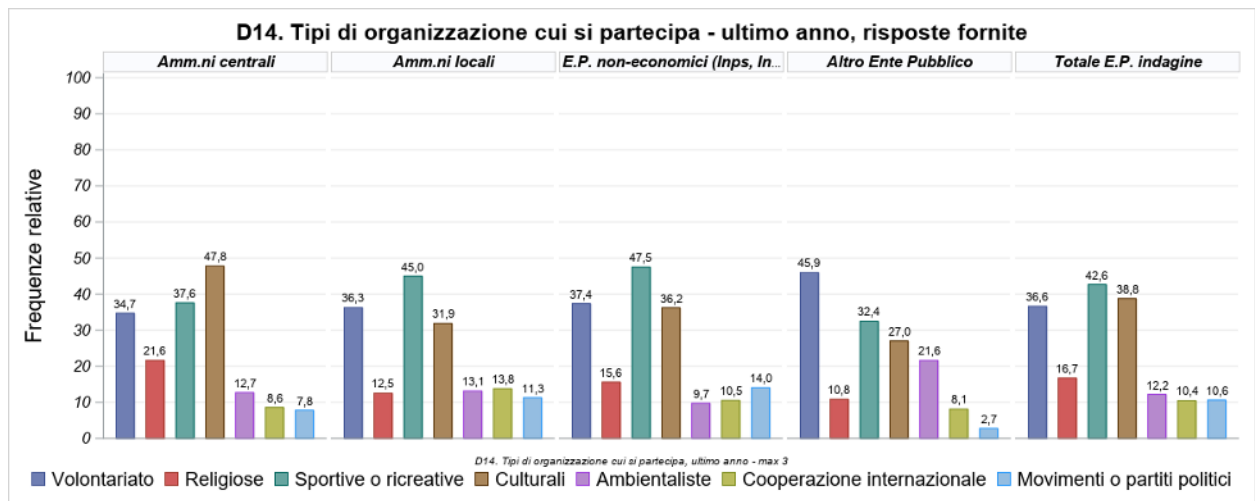
5.8

Partecipazione sindacale e politica

La sezione si conclude con il caratterizzare il grado di partecipazione sindacale e/o politica da parte degli intervistati.

- Più della metà non hanno mai aderito e neanche partecipato ad attività sindacali.
- La partecipazione in senso più ampio negli ultimi dodici mesi è di fatto consistita prevalentemente in una donazione a qualche partito o movimento.





Sezione E

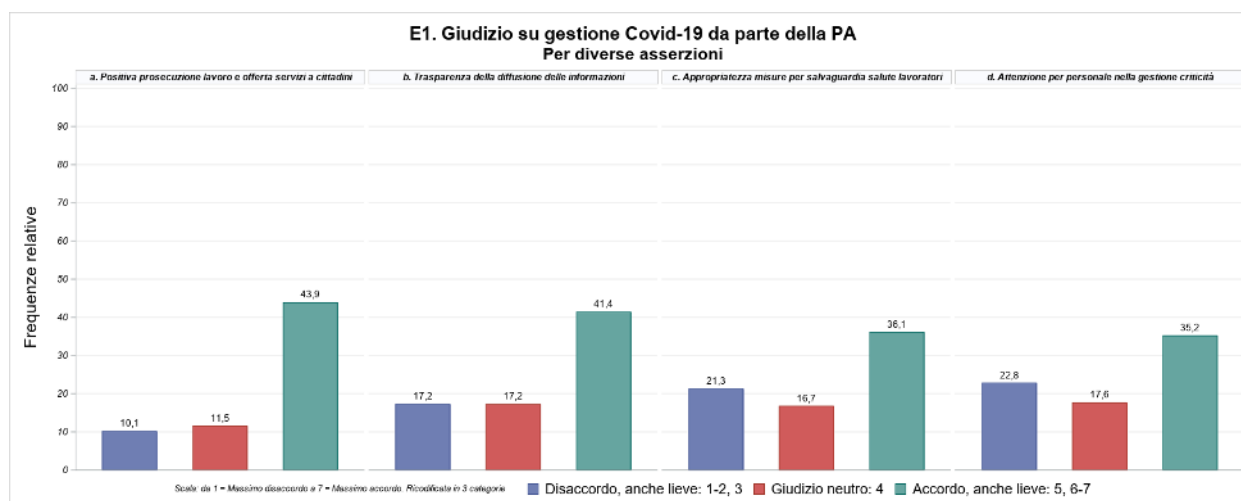
**La pandemia e la
gestione emergenziale
del lavoro pubblico**

La fase operativa e di raccolta dati dell'indagine ha coinciso con la pandemia per il Covid-19. In corso d'opera è stato ritenuto dunque imprescindibile investigare gli aspetti di gestione del lavoro pubblico nella PA, quantomeno per come percepito tra i nuovi assunti che hanno accettato di partecipare a questa rilevazione statistica.

6.1

La gestione del Covid-19 da parte della PA

Prevalgono i giudizi positivi rispetto alla capacità di aver garantito la prosecuzione del lavoro e l'offerta di servizi alla cittadinanza, alla trasparenza nella diffusione delle informazioni, alla appropriatezza delle misure di salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori e all'attenzione per il personale nella gestione delle criticità. Nel foglio Excel E1_3cat_ch_v1, viene inoltre documentato che il profilo per singolo comparto del lavoro pubblico non differisce da quello totale mostrato nel grafico sottostante.

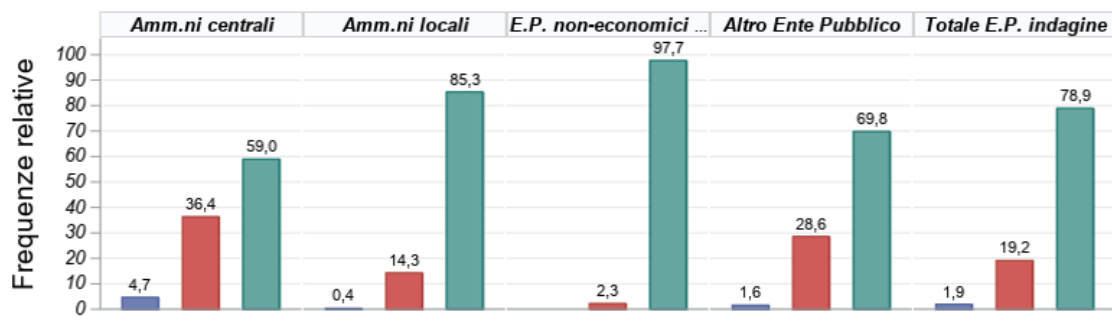


6.2

Prevalenza del lavoro da remoto: modalità e dotazione

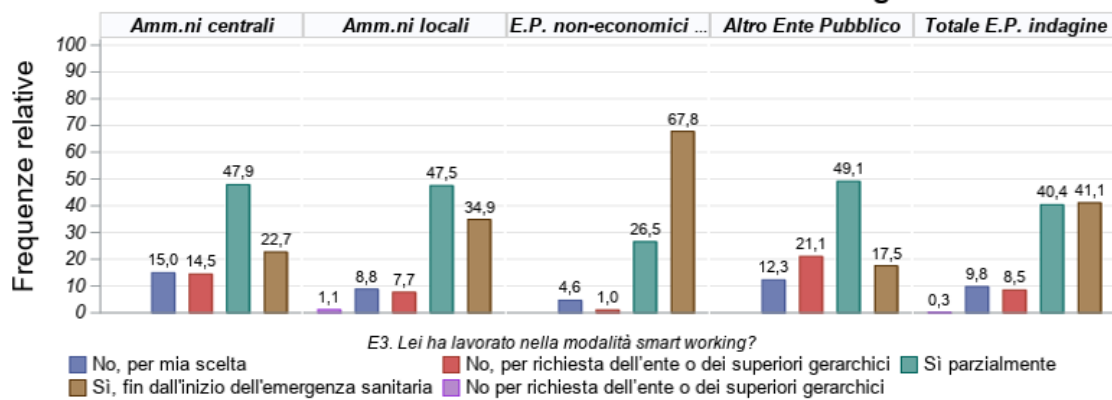
- In linea con le disposizioni normative in fase di emergenza il lavoro da remoto ha costituito la modalità normale di lavoro, con punte elevatissime negli Enti pubblici non-economici e nelle Amministrazioni locali.

E2. Durante l'emergenza sanitaria a causa del Covid-19, questo ente/amministrazione pubblica, ha istituito lo smart working come modalità normale di lavoro?



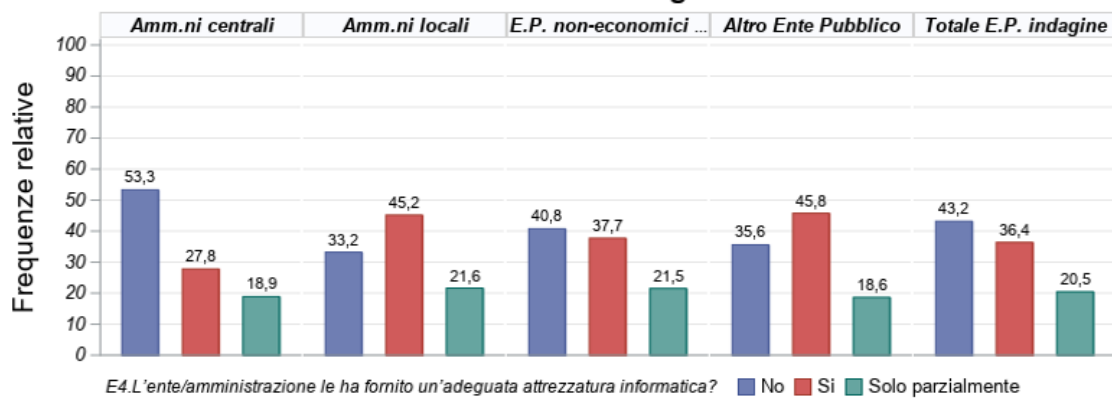
- Come risultato, la maggior parte dei rispondenti ha lavorato sin dall'inizio in modalità lavoro agile, almeno parzialmente. La rinuncia per propria scelta è più frequente di quella collegata ad una richiesta da parte del management.

E3. Lei ha lavorato nella modalità smart working?

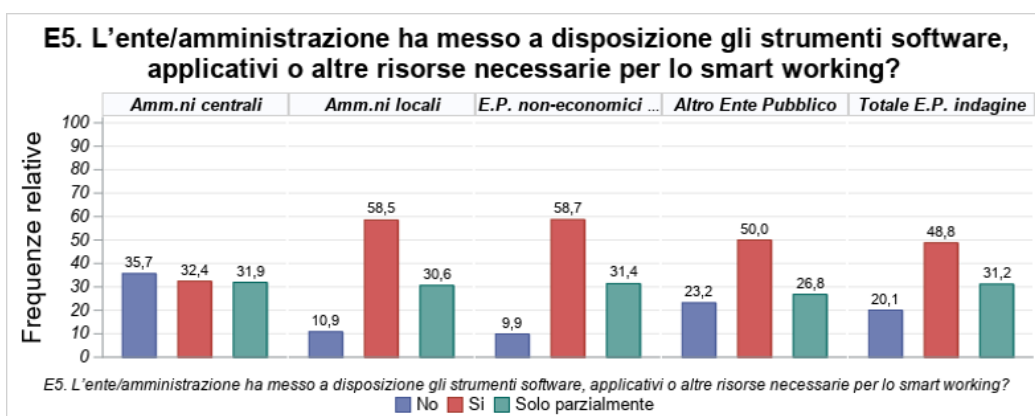


- Al 43,2% (53,3% nel caso delle Amministrazioni centrali) degli intervistati non è stato tuttavia fornita adeguata dotazione hardware dal punto di vista informatico. Solo parzialmente così per il 20,5%.

E4. L'ente/amministrazione le ha fornito un'adeguata attrezzatura informatica?



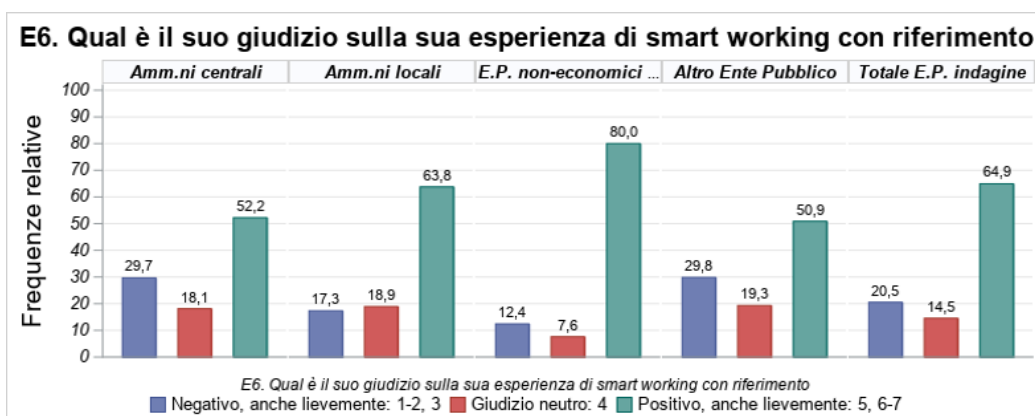
- Diversa la situazione per la dotazione software ed altri applicativi necessari a svolgere il lavoro da remoto: il 48,8% dichiara un supporto adeguato; è stato così solo parzialmente per il 31,2%.



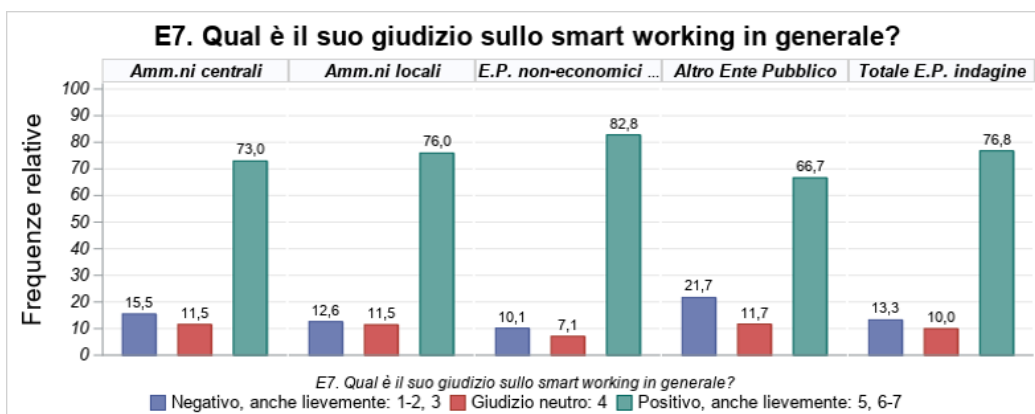
6.3

Giudizio sul lavoro da remoto

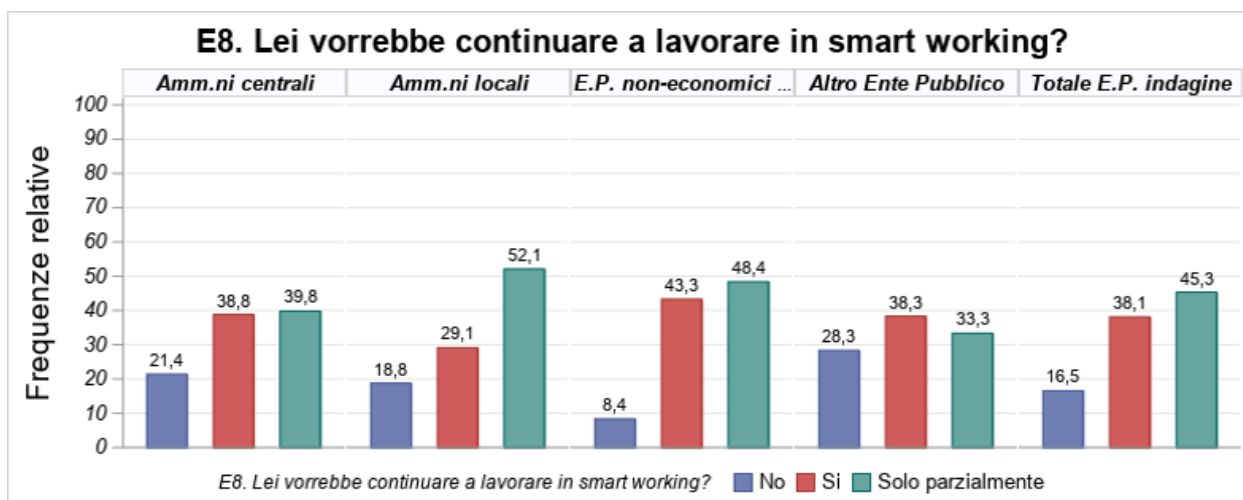
- Prevalgono sostanzialmente i giudizi favorevoli rispetto alla propria esperienza di lavoro da remoto durante la pandemia.



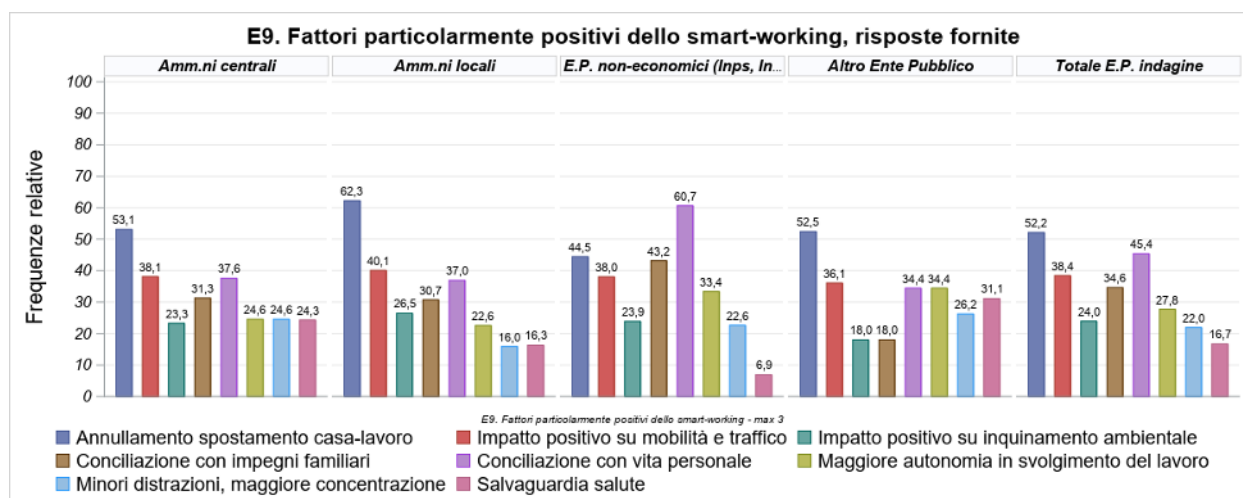
- Anche superiori quelli sul lavoro da remoto in generale.



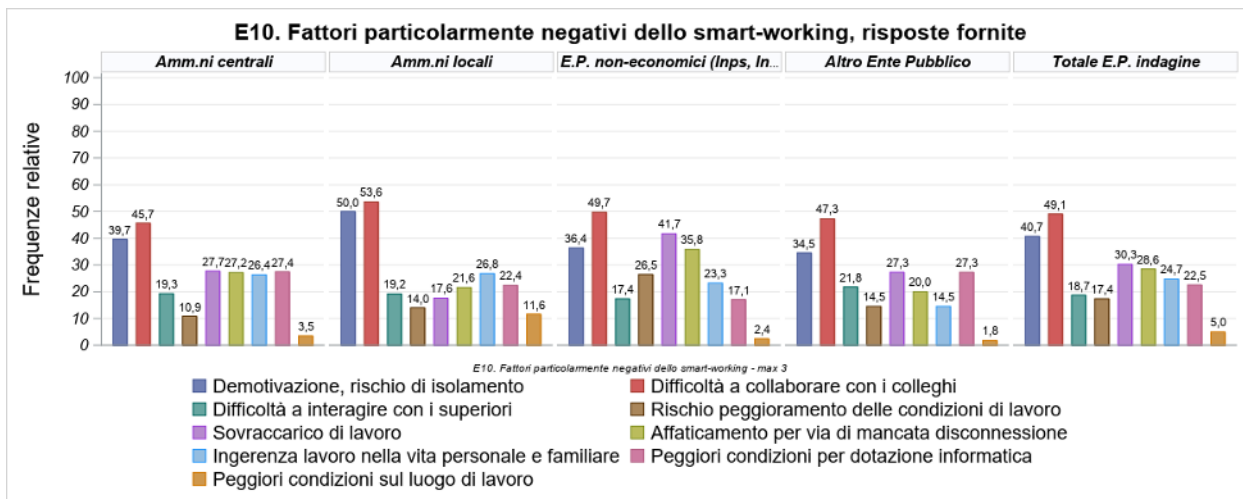
- E ciò traspare anche in prospettiva: l'83,4% vorrebbe continuare a praticare la modalità lavorativa da remoto; il 45,3% lo preferirebbe in maniera parziale, mentre un sì incondizionato è espresso dal 38,1%.



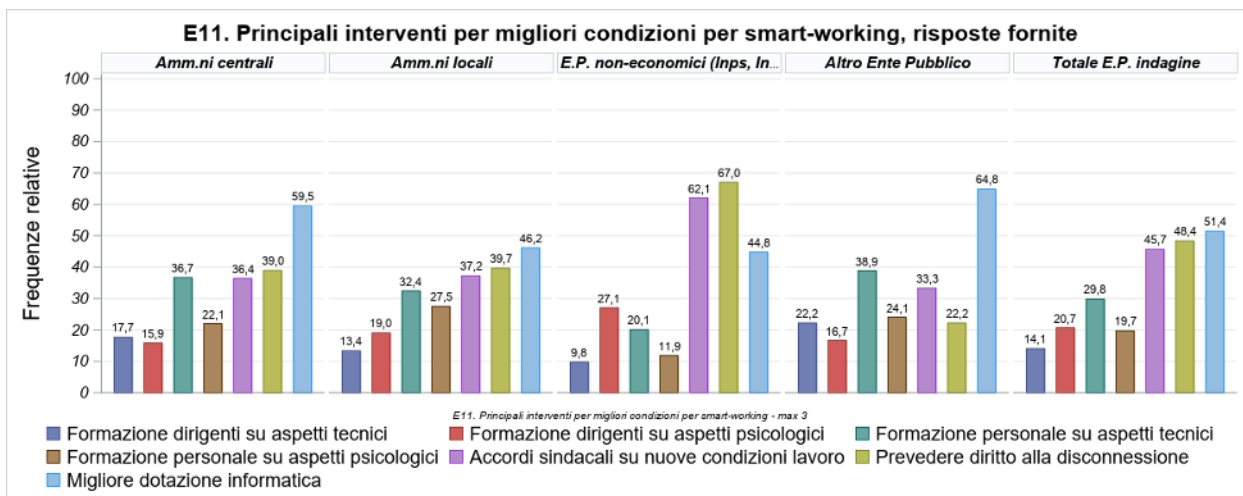
- Tra i fattori particolarmente positivi, spiccano l'annullamento dello spostamento casa-lavoro e la migliore conciliazione con vita personale e impegni familiari. L'impatto positivo su inquinamento ambientale è pure una opzione significativamente gradita (38,4%). Interessanti le variazioni sullo stesso tema principale a livello di singolo settore del lavoro pubblico.



- La difficoltà di collaborazione con i colleghi e la demotivazione e il rischio di isolamento sono percepiti come i due principali fattori negativi.



- Tra i principali interventi volti a migliorare le condizioni effettive del lavoro da remoto, una migliore dotazione informatica è l'opzione prevalente, insieme alla richiesta di prevedere il diritto alla disconnessione e ad una nuova regolamentazione tramite accordi sindacali.



Progetto grafico: Andrea Vendetti
Realizzazione grafici: Davide Di Laurea
Carattere tipografico: DIC Sans, Luciano Perondi, CAST 2004-2014

