

I cambiamenti professionali: dalla fatica all'impegno

Anna Giarandoni

1. Introduzione

Il presente rapporto intende fornire un contributo al dibattito sui processi che hanno maggiormente influito sui cambiamenti del lavoro, segnatamente quelli che riguardano i cambiamenti professionali. Lo scopo è di fornire elementi utili, che possono poi essere ulteriormente approfonditi, per rafforzare o alimentare perplessità su alcune delle affermazioni oggi più diffuse sui cambiamenti professionali in atto, che sono riassumibili nella cosiddetta transizione «dal fordismo al post-fordismo»: abbattimento della fatica, minore esecutività, maggiori responsabilità, aumento dello stress, miglioramento dell'ergonomia sui luoghi di lavoro.

A questo scopo sono stati analizzati i database Ewcs (European Work Condition Survey) delle indagini condotte dalla Fondazione di Dublino sulle condizioni di lavoro 1991, 1995, 2000, 2005, estrapolando le variabili coerenti e significative rispetto all'oggetto di nostro interesse: i cambiamenti professionali. Non è compito del rapporto entrare in complicate contese definitorie sui concetti di fatica e stress, così come di autonomia e impegno, ma è innegabile che questi possano essere analizzati attraverso la ricerca di come si manifestano e si combinano i seguenti aspetti:

- *il tempo di lavoro*, unito al carico di lavoro, cioè la quantità e la qualità della domanda di operazioni da svolgere e la pressione dei compiti;
- *l'ambiente fisico*, ovvero il rapporto tra lavoratore e tecnologia utilizzata, quindi l'esposizione a posture e disagi provenienti dall'ambiente fisico e dalle tecnologie utilizzate sul lavoro;

* Anna Giarandoni dopo aver lavorato alla Fondazione Istituto per il lavoro, attualmente è ricercatrice presso la Fondazione Istituto sui trasporti e sulla logistica di Bologna.

- *l'organizzazione del lavoro*, in particolare viene qui considerata la varietà e l'autonomia dei comportamenti da intraprendere per svolgere il proprio, ovvero la possibilità di poter scegliere nel proprio lavoro tra un certo numero di abilità o conoscenze acquisite.

Come anticipato, l'obiettivo di questa analisi è evidenziare fenomeni di trend, di cambiamento, rispetto all'evoluzione delle caratteristiche delle prestazioni di lavoro verificatesi nell'arco di tempo, ormai quindicennale, coperto dalle rilevazioni della Fondazione. A questo scopo sono state selezionate, e analizzate, *le variabili che presentano una rilevazione in tutte e quattro, o almeno tre su quattro*, indagini sulle condizioni di lavoro della Fondazione di Dublino. Il rapporto non comprende, per questo motivo, tutte le variabili presenti nei questionari della Fondazione, che coerentemente con l'oggetto di analisi potevano essere considerate, ma soltanto quelle per cui è possibile tracciare un'analisi di trend.

2. Premessa metodologica

2.1. Il campione europeo

La Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, o Fondazione di Dublino¹, è un'agenzia autonoma dell'Unione Europea, creata dal Consiglio europeo nel 1975, con l'obiettivo di contribuire a progettare migliori condizioni di vita e di lavoro in Europa. La fondazione dal 1991 svolge ogni cinque anni un'importante indagine sulle condizioni di lavoro in tutta Europa. Tale indagine affronta le principali tematiche legate alla condizione lavorativa: l'organizzazione del lavoro, l'orario di lavoro, le pari opportunità, la formazione, la salute, il benessere, la soddisfazione nel lavoro.

Le indagini si basano su questionari somministrati *face to face*, da parte di personale appositamente formato, a un campione di persone in possesso di occupazione. Il numero delle domande e le tematiche comprese nelle indagini si è negli anni arricchito ma un nucleo di domande è rima-

¹ Un vivo ringraziamento per la disponibilità della Fondazione Europea di Dublino per aver messo a disposizione i database delle indagini che hanno permesso questa comparazione. Per ulteriori informazioni sull'attività della Fondazione si veda www.eurofound.europa.eu/ewco.

sto stabile, questo permette un'analisi di trend su alcuni aspetti delle condizioni di lavoro in Europa.

Seguendo il percorso di allargamento della stessa Unione Europea, e come si evince dalla Tab. 1, le indagini hanno coinvolto negli anni un numero maggiore di paesi membri: 12 nel 1991, 15 nel 1995 e nel 2000, cui si sono aggiunti i dieci paesi entranti del 2005 e i due del 2007 (Bulgaria e Romania), più Turchia e Croazia, per un totale di 29 paesi coinvolti nell'indagine nel 2005.

Tab. 1 – Interviste per paese

	<i>Anno</i>							
	<i>1991</i>		<i>1995</i>		<i>2000</i>		<i>2005</i>	
	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>	<i>N°</i>	<i>%</i>
<i>Belgio</i>	1.029	8,0	1.019	6,4	1.523	7,0	1.003	3,4
<i>Repubblica Ceca</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.027	3,5
<i>Danimarca</i>	1.161	9,1	1.000	6,3	1.506	6,9	1.006	3,4
<i>Germania</i>	2.495	19,5	2.087	13,1	1.540	7,1	1.018	3,4
<i>Estonia</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	602	2,0
<i>Grecia</i>	868	6,8	1.006	6,3	1.500	6,9	1.001	3,4
<i>Spagna</i>	938	7,3	1.000	6,3	1.500	6,9	1.017	3,4
<i>Francia</i>	1.093	8,5	1.006	6,3	1.502	6,9	1.083	3,6
<i>Irlanda</i>	894	7,0	1.006	6,3	1.502	6,9	1.009	3,4
<i>Italia</i>	936	7,3	1.032	6,5	1.500	6,9	1.005	3,4
<i>Cipro</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	600	2,0
<i>Lettonia</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.003	3,4
<i>Lituania</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.017	3,4
<i>Lussemburgo</i>	492	3,8	500	3,1	502	2,3	600	2,0
<i>Ungheria</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0%	1.001	3,4
<i>Malta</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	600	2,0
<i>Olanda</i>	871	6,8	1.065	6,7	1.516	7,0	1.025	3,5
<i>Austria</i>	0	0,0	1.079	6,7	1.526	7,0	1.009	3,4
<i>Polonia</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.000	3,4
<i>Portogallo</i>	952	7,4	1.000	6,3	1.502	6,9	1.000	3,4
<i>Slovenia</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	600	2,0
<i>Slovacchia</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.024	3,5
<i>Finlandia</i>	0	0,0	1.062	6,6	1.496	6,9	1.059	3,6

Tab. 1 – segue

	Anno							
	1991		1995		2000		2005	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
<i>Svezia</i>	0	0,0	1.058	6,6	1.574	7,3	1.059	3,6
<i>Inghilterra</i>	1.090	8,5	1.066	6,7	1.514	7,0	1.058	3,6
<i>Bulgaria</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.135	3,8
<i>Croazia</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.011	3,4
<i>Romania</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.053	3,5
<i>Turchia</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.015	3,4
<i>Norvegia</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.000	3,4
<i>Swizzera</i>	0	0,0	0	0,0	0	0,0	1.040	3,5
<i>Totale</i>	12.819	100,0	15.986	100,0	21.703	100,0	29.680	100,0

La Tab. 2 riporta le interviste suddivise rispetto alla classificazione generale delle attività economiche all'interno della Comunità europea (codice Nace – *Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne*).

Tab. 2 – Codice Nace: settori di appartenenza lavoratori intervistati

	Anno			
	1991	1995	2000	2005
<i>a-b – Agricoltura, caccia e pesca</i>	6,0%	4,8%	3,8%	5,4%
<i>da c a f – Industria</i>	28,0%	26,8%	24,7%	24,8%
<i>da g a k – Servizi (esclusa la p.a.)</i>	28,7%	33,9%	38,9%	34,1%
<i>l – Pubblica amministrazione e difesa</i>	37,3%	12,1%	6,7%	6,7%
<i>da m a q – altri servizi</i>	0,0%	22,4%	25,8%	27,9%
<i>Sconosciuto</i>	0,0%	0,0%	0,0%	1,1%
<i>Totale</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Il campione per l'indagine è stato costruito attraverso la definizione di unità campionarie primarie (PSUs) per ogni paese in base alla popolazione delle diverse regioni e il livello di urbanizzazione. In ogni PSU di ogni pae-

se è stata fatta un'estrazione casuale per dare inizio alle interviste svolte poi tramite la metodologia del *random walk*².

2.2. Il campione italiano

Il presente rapporto si concentrerà, in considerazione dell'obiettivo che persegue, su dati di analisi di statistica descrittiva, estrapolando dalla rassegna delle indagini condotte dalla Fondazione i soli dati riguardanti l'Italia. Vengono, perciò, di seguito considerati i dati riguardanti i soli lavoratori italiani.

Per rappresentare le condizioni di lavoro in Italia la Fondazione di Dublino ha raccolto, nelle quattro diverse rilevazioni, i seguenti questionari:

- nel 1991, 936 questionari pari al 7,3 per cento dei complessivi 12.819;
- nel 1995, 1.032 pari al 6,5 per cento dei complessivi 15.986;
- nel 2000, 1.500 pari al 6,9 per cento dei complessivi 21.703;
- nel 2005, 1.005 pari al 3,4 per cento dei complessivi 29.680.

I settori dei lavoratori italiani intervistati sono riportati nella Tab. 3. Si configura, nelle varie rilevazioni, una graduale diminuzione nel campione del peso dell'agricoltura e dell'industria, cui si contrappone una crescita dei servizi.

Tab. 3 – Codici Nace

	<i>Anno</i>			
	<i>1991</i>	<i>1995</i>	<i>2000</i>	<i>2005</i>
<i>a-b – Agricoltura, caccia e pesca</i>	3,6%	4,0%	2,3%	1,7%
<i>da c a f – Industria</i>	28,0%	34,5%	24,4%	22,5%
<i>da g a k – Servizi (esclusa la p.a.)</i>	37,5%	31,7%	40,9%	43,0%
<i>l – Pubblica amministrazione e difesa</i>	30,9%	12,4%	11,9%	7,4%
<i>da m a q – altri servizi</i>	0,0%	17,4%	20,5%	25,3%
<i>Sconosciuto</i>	0,0%	0,0%	0,0%	0,2%
<i>Totale</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

² L'intervistatore sceglie il terzo edificio alla sinistra e, nel caso ci sia più di un piano, si sceglie il terzo piano, e se c'è più di un appartamento sul piano sceglie il primo da sinistra ecc.

La suddivisione per classi di addetti delle imprese cui appartengono i lavoratori intervistati è rappresentata nella Tab. 4. Si rileva un generale equilibrio fra le classi nella composizione dei campioni, con una percentuale leggermente superiore, nelle varie rilevazioni di cui sono disponibili i dati (mancano i dati della rilevazione del 1995), per la classe da 11 a 50 addetti.

Tab. 4 – Imprese per classi di addetti

	Anno							
	1991		1995		2000		2005	
	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%	<i>N</i>	%
<i>1</i>	175	18,7	0	0,0	245	18,2	186	20,5
<i>da 2 a 5</i>	151	16,1	0	0,0	275	20,5	189	20,8
<i>da 6 a 10</i>	81	8,7	0	0,0	180	13,4	129	14,2
<i>da 11 a 50</i>	186	19,9	0	0,0	313	23,3	202	22,2
<i>da 51 a 500</i>	155	16,6	0	0,0	127	9,5	75	8,3
<i>oltre 501</i>	115	12,3	0	0,0	123	9,2	68	7,5
<i>Senza risposta</i>	73	7,8	0	0,0	80	6,0	59	6,5
<i>Totale</i>	936	100,0	0	0,0	1.343	100,0	908	100,0

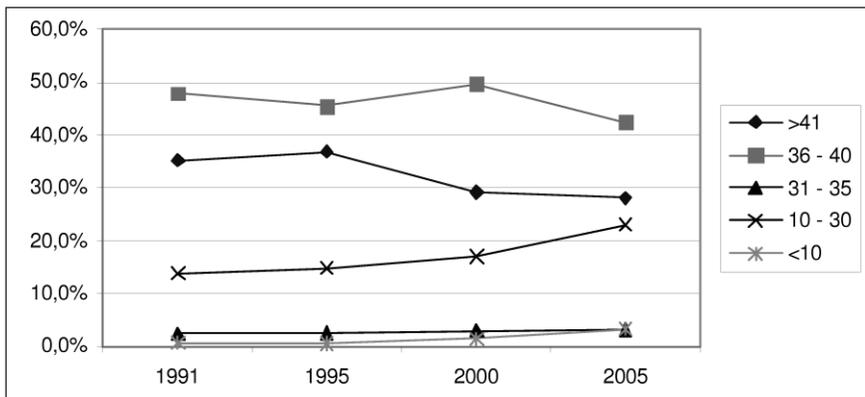
3. Analisi del campione italiano

3.1. Tempo e ritmo di lavoro

3.1.1. Orario settimanale

L'orario settimanale di lavoro prevalente si conferma, nelle quattro rilevazioni 1991-2005, compreso tra le 36 e le 40 ore, anche se, accanto a questo regime di orario, aumentano le percentuali di lavoratori che usufruiscono di regimi di orario ridotto. Come evidenzia la Fig. 1, le varie classi di orario mostrano andamenti differenziati: per la classe 36-40 ore il trend è leggermente negativo, così come appare contrarsi la percentuale di lavoratori che utilizzano un orario di lavoro superiore alle 41 ore settimanali, di segno opposto appare il trend per le classi di orario fino a 35 ore settimanali.

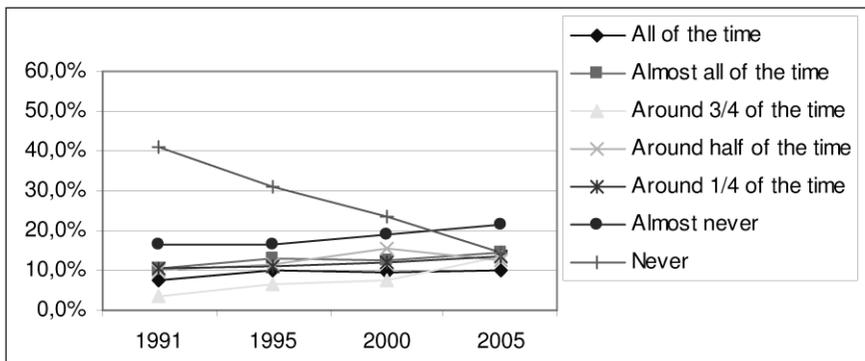
Fig. 1 – Orario settimanale in classi



3.1.2. Ritmi di lavoro

Oltre al numero di ore lavorate, al fine di evidenziare il carico di lavoro è fondamentale considerare la pressione dei compiti, ovvero il ritmo di lavoro. Come dimostra il grafico, l'andamento più netto rispetto al ritmo di lavoro riguarda la diminuire della percentuale di lavoratori che rispondono di non lavorare mai a ritmi elevati: si passa dal 41 per cento del 1991 al 14,7 del 2005. Al contempo, cresce negli anni la percentuale di lavoratori il cui lavoro non comporta quasi mai un ritmo elevato, così come cresce in modo sensibile la percentuale di lavoratori che utilizzano ritmi elevati per la maggior parte del tempo di lavoro e per circa 1/4 del tempo di lavoro.

Fig. 2 – Ritmi di lavoro



3.2 Ambiente fisico

3.2.1. Posizioni di lavoro disagiate e/o dolorose

Rispetto all'assunzione di posizioni faticose, stancanti o dolorose, come dimostra il grafico, l'andamento che emerge con maggior rilievo è quello relativo ai lavoratori che rispondono «mai», in costante diminuzione negli anni nelle rilevazioni della Fondazione di Dublino. Aumenta la quota percentuale di lavoratori che assumono posizioni faticose e stancanti, perfino dolorose *per tutto il tempo di lavoro, e per la maggior parte del tempo*, con un picco significativo nella rilevazione del 1995. Inoltre, sono percentualmente in crescita i lavoratori che assumono queste posizioni per un 1/4 e per la metà del tempo di lavoro.

3.2.2. Esposizione a vibrazioni provocate da strumenti manuali o macchinari durante il lavoro

Considerando l'esposizione a vibrazioni da strumenti manuali o macchinari, si rileva una quota di lavoratori sostanzialmente stazionaria, intorno al 72 per cento, per coloro che rispondono di non essere mai esposti a questo tipo di vibrazioni.

Ugualmente stabile la quota di chi risponde di essere esposto per tutto il tempo di lavoro e per la maggior parte del tempo di lavoro: dal 7 per cento del 1995 al 7,3 del 2005.

3.2.3. Movimenti ripetitivi delle mani o delle braccia

La percentuale di lavoratori il cui lavoro comporta movimenti ripetitivi di mani e braccia per una quota significativa del loro tempo lavorativo, fino a 3/4 del tempo, nelle tre rilevazioni disponibili supera sempre abbondantemente il 30 per cento dei lavoratori, con un picco di oltre il 40 nella rilevazione del 2005. Considerando l'andamento tendenziale della variabile, la percentuale di lavoratori che rispondono di eseguirli sempre e per la maggior parte del tempo ha un andamento altalenante: diminuisce nel 2000, risale in modo significativo nel 2005. Raddoppiano i lavoratori che rispondono di eseguire movimenti ripetitivi per 3/4 del tempo, così come crescono, anche se in misura minore, coloro che rispondono di svolgerli per la metà del tempo, mentre sono in calo, in modo particolare nella rilevazione del 2005, coloro che rispondono di non svolgere mai tali movimenti ripetitivi.

Fig. 3 – Posizioni disagiate e/o dolorose

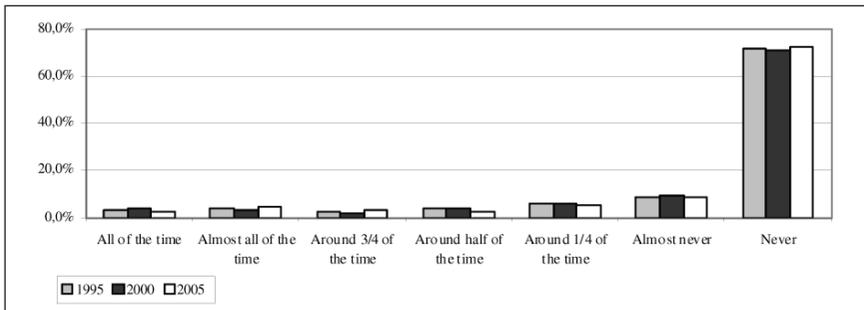


Fig. 4 – Esposizione a vibrazioni

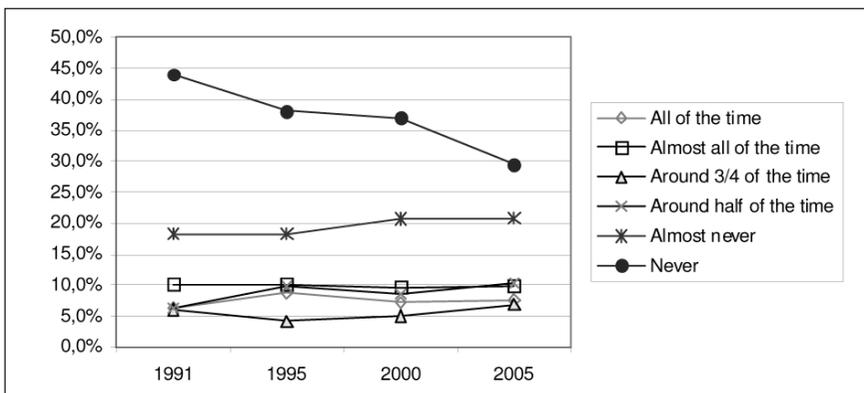
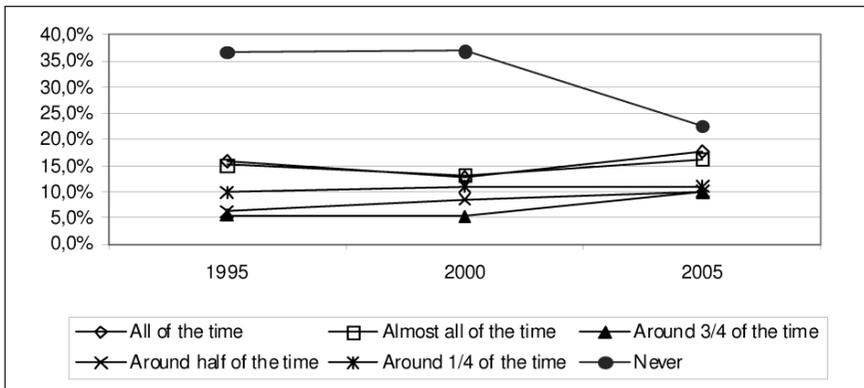


Fig. 5 – Movimenti ripetitivi

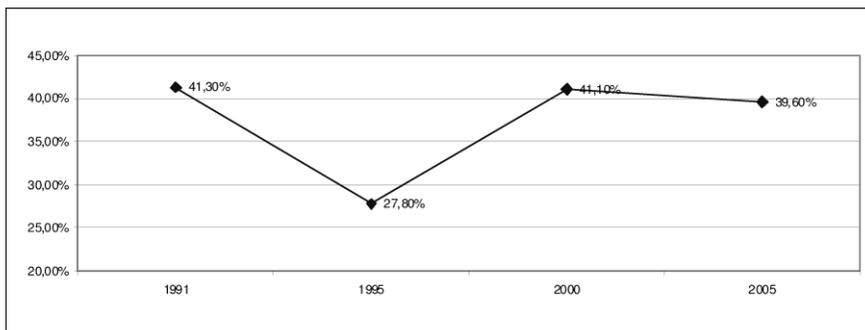


3.3. Organizzazione del lavoro

3.3.1. Compiti brevi e ripetitivi

Per quanto riguarda l'esecuzione di compiti ripetuti nel tempo al di sotto dei dieci minuti, considerando il dato tendenziale si rileva una sostanziale stabilità di lavoratori che rispondono positivamente: tralasciando il dato del 1995, dal 1991, quando rispondevano positivamente il 41 per cento circa dei lavoratori, si passa a poco più del 39 nel 2005.

Fig. 6 – Compiti ripetitivi e al di sotto di 10 minuti



3.3.2. Scadenze molto rigide e molte strette

La tendenza, evidenziata anche dalla Fig. 7, è di una sensibile diminuzione della percentuale dei lavoratori che rispondono di non lavorare mai con scadenze di questo tipo. Al contrario, sono sostanzialmente stabili i lavoratori che rispondono di lavorare sempre con scadenze rigide e strette, mentre aumentano coloro che lavorano una parte del loro tempo, dalla maggioranza a un 1/4, con questa modalità. Si rileva inoltre una percentuale in crescita di lavoratori che rispondono «quasi mai».

3.3.3. Determinanti del ritmo di lavoro

3.3.3.1. Ritmo legato a obiettivi di produzione o da prestazioni di servizio prefissate

I dati delle tre rilevazioni disponibili, come dimostra la Fig. 8, mostra un andamento altalenante della variabile, con una diminuzione dell'utilizzo di questa modalità legata strettamente a obiettivi prefissati nel 2000 e una ripresa nel 2005.

Fig. 7 – Scadenze molto rigide e molto strette

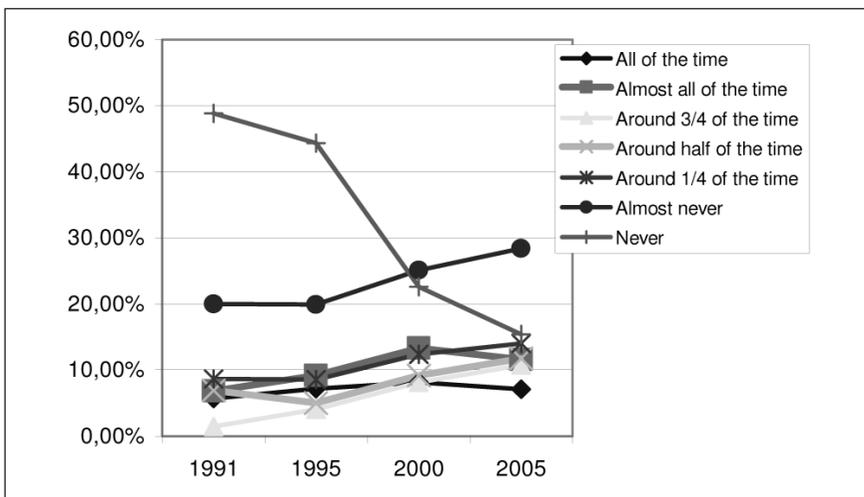
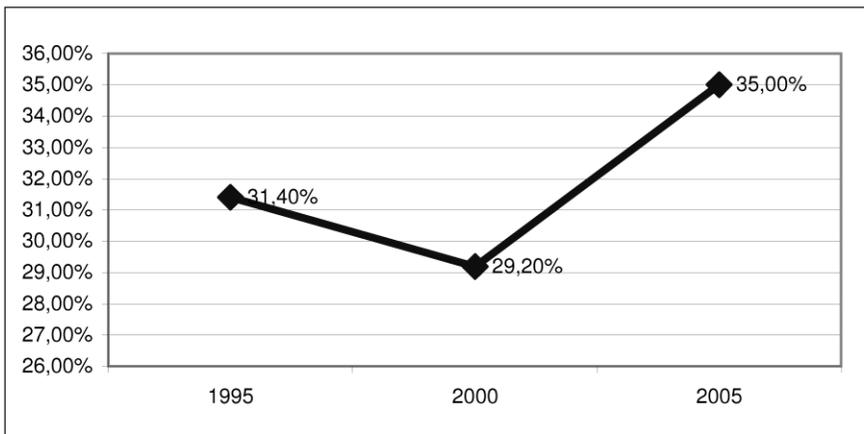
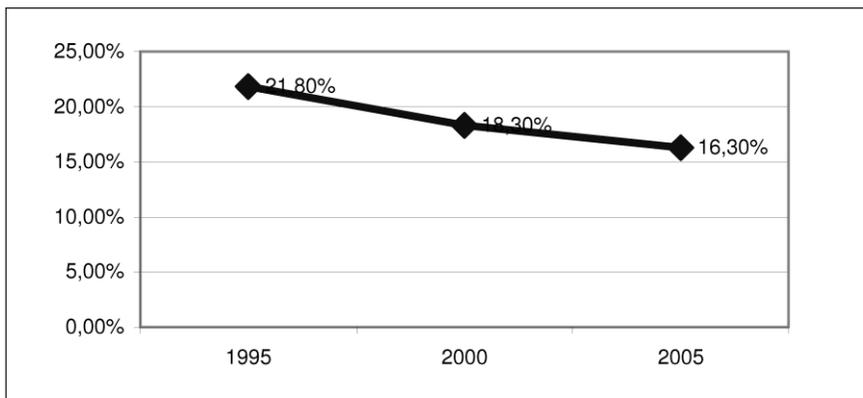


Fig. 8 – Obiettivi prefissati



3.3.3.2. Ritmo di lavoro legato alla velocità di una macchina/interfaccia tecnologica
 Rispetto alle determinanti del ritmo di lavoro si rileva, come dimostra la Fig. 9, che è tendenzialmente in calo la percentuale di lavoratori (- 5 per cento circa) il cui ritmo di lavoro dipende dalla velocità di una macchina o dalla velocità di risposta di un'interfaccia/sistema elettronico.

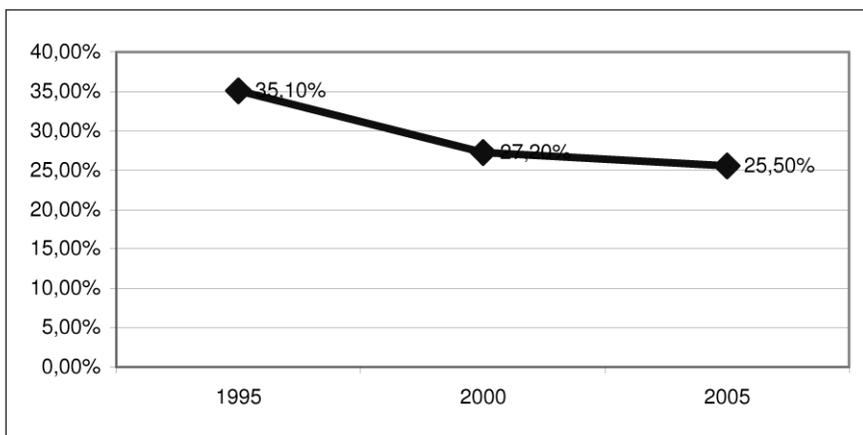
Fig. 9 – Ritmo legato alla tecnologia



3.3.3.3. Ritmo di lavoro legato al controllo del superiore diretto

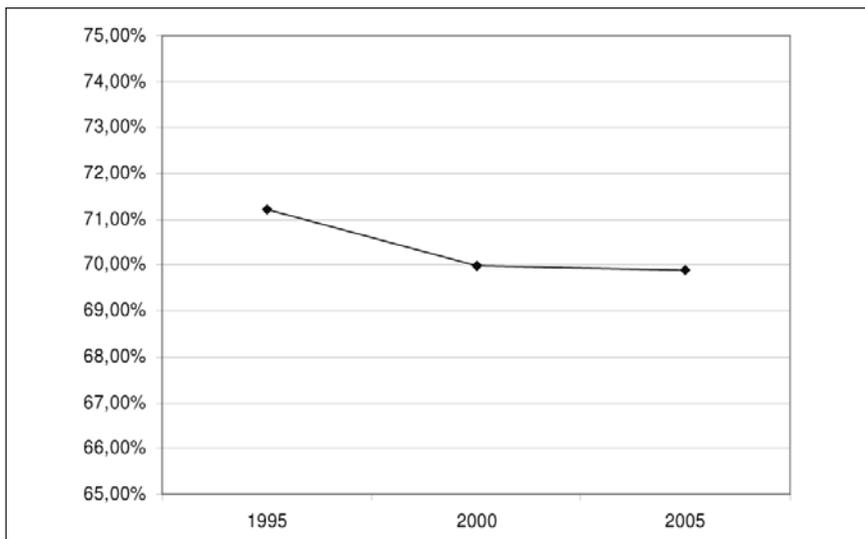
Come dimostra la Fig. 10, il ritmo di lavoro si lega tendenzialmente sempre meno al controllo diretto del superiore, con una contrazione di circa il 10 per cento fra i lavoratori rispondenti nelle tre rilevazioni disponibili.

Fig. 10 – Ritmo legato al controllo del superiore



Sostanzialmente stabili, intorno al 70 per cento dei lavoratori rispondenti, con una lieve diminuzione, coloro che rispondono di avere un lavoro che implica un'autovalutazione della qualità del lavoro svolto (Fig. 11).

Fig. 11 – Autovalutazione della qualità del lavoro svolto



Andamento altalenante per la variabile che riguarda l'esecuzione di un lavoro con compiti monotoni: dalle tre rilevazioni disponibili si registra, infatti, una contrazione nel 2000 e una ripresa nel 2005 che riporta intorno al 40 per cento la quota di lavoratori che rispondono positivamente (Fig. 12).

Per quanto riguarda l'esecuzione di un lavoro con compiti complessi, si registra un tendenziale andamento negativo nelle tre rilevazioni disponibili, con una contrazione più significativa nella rilevazione del 2000 (Fig. 13).

Rispetto alla possibilità di scegliere o modificare l'ordine e la priorità dei compiti che comporta il proprio lavoro, risponde positivamente una percentuale che supera sempre la metà dei lavoratori coinvolti nelle indagini. Considerando l'andamento della variabile nelle varie rilevazioni si apprezza una contrazione costante, complessivamente di cinque punti percentuali fra il 1991 e il 2005, di lavoratori che hanno la possibilità di scegliere o modificare la priorità dei compiti di lavoro (Fig. 14).

Quanto alla possibilità per i lavoratori di scegliere e/o modificare il proprio metodo di lavoro si rileva una percentuale molto significativa di rispondenti che dichiarano di avere questa possibilità: nelle tre rilevazioni di cui è possibile considerare il dato, infatti, la quota si aggira intorno al 70 per cento. Analizzando la tendenza, si evidenzia che questa ha un andamento de-

crescente, con una contrazione complessiva di oltre il 6 per cento fra il 1991 e il 2005 nella percentuale di lavoratori che hanno la possibilità di scegliere o modificare il proprio metodo di lavoro (Fig. 15).

Considerando la possibilità di scegliere o modificare la velocità e il ritmo di lavoro, la percentuale di lavoratori nella quattro rilevazioni è sensibilmente alta. Rispetto all'andamento complessivo della variabile la tendenza è positiva, a significare una percentuale sempre maggiore di lavoratori che possono attivare questa opzione rispetto al proprio ritmo di lavoro, con una contrazione, però, rilevabile nell'indagine del 2005 (Fig. 16).

Fig. 12 – Compiti monotoni

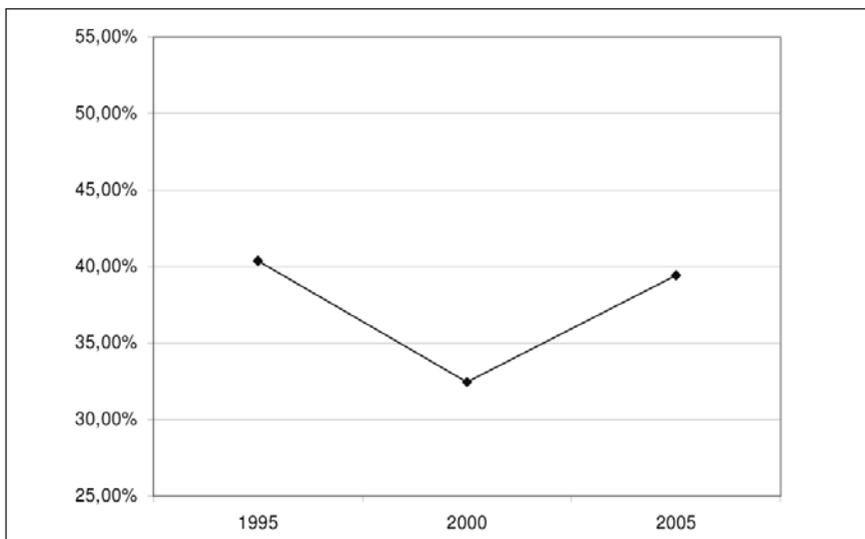


Fig. 13 – Compiti complessi

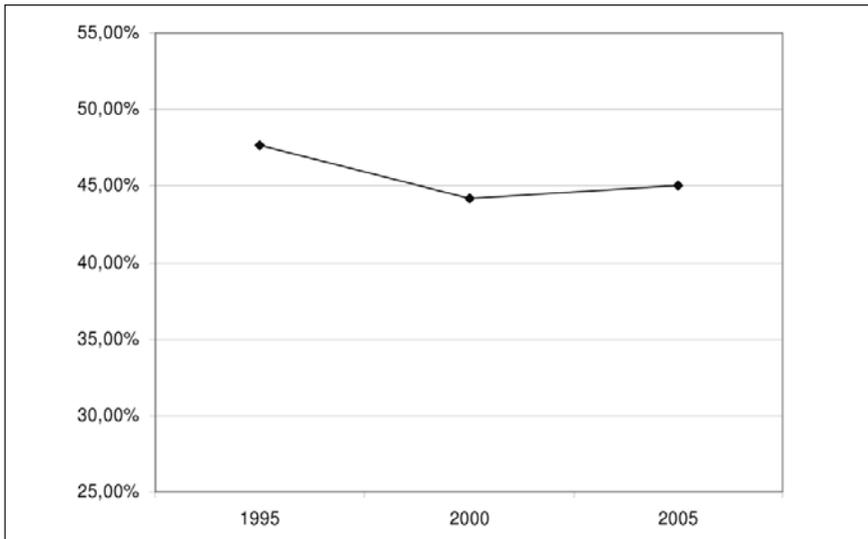


Fig. 14 – Priorità dei compiti

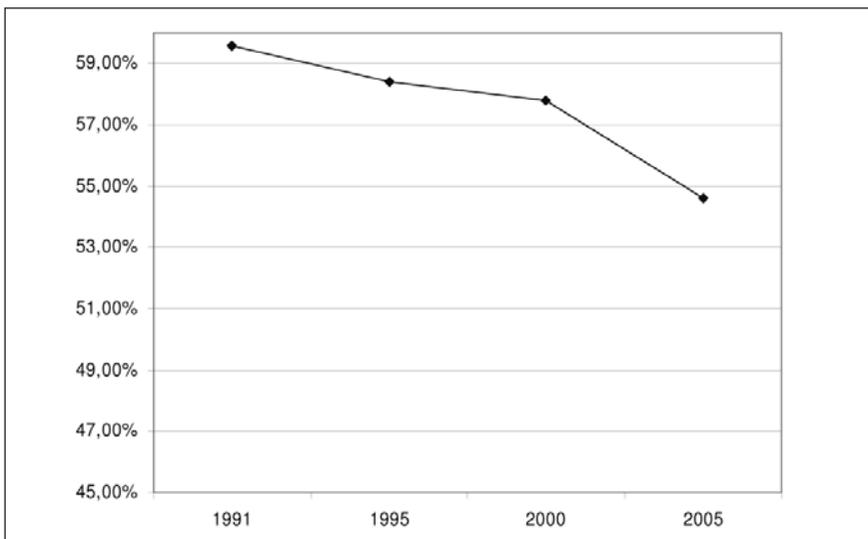


Fig. 15 – Metodo di lavoro

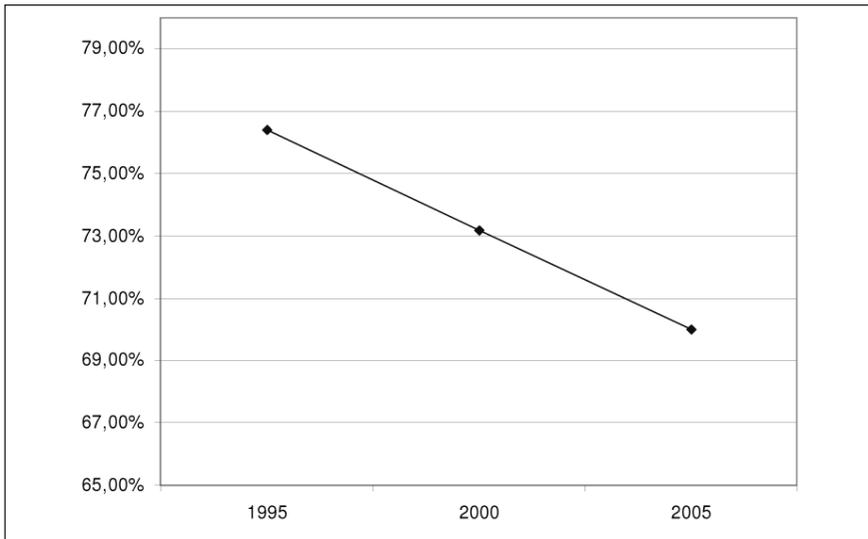
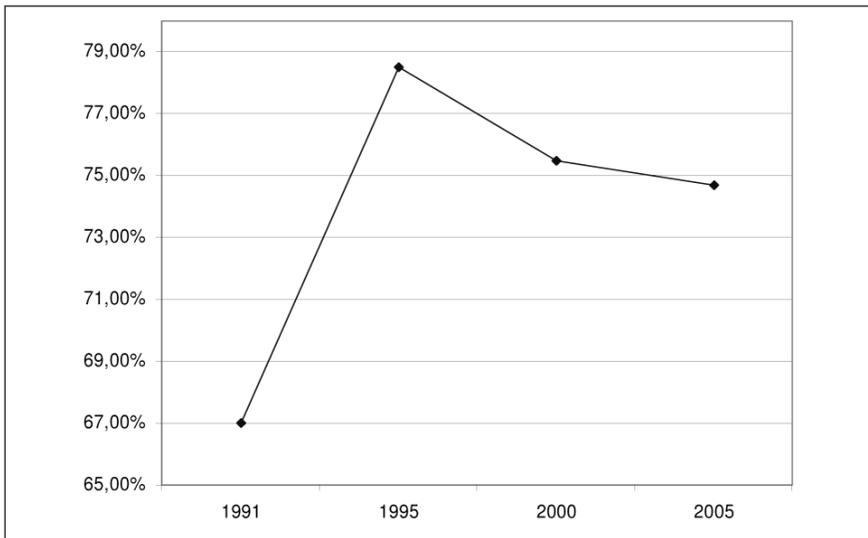


Fig. 16 – Velocità e ritmo di lavoro



3.4. Alcune considerazioni

Dalle considerazioni fin qui condotte, di certo da intendersi come uno spunto per un'analisi più ampia e approfondita, sulle variabili raccolte dai database Ewcs, attinenti ad aspetti della condizione lavorativa coerenti con l'oggetto d'interesse, ossia i cambiamenti professionali, emerge un quadro complessivo variegato e non di univoca interpretazione. Il riferimento va in particolare agli aspetti di cambiamento professionale richiamati e su cui si è inteso riflettere: abbattimento della fatica, minore esecutività, maggiori responsabilità, aumento dello stress, miglioramento dell'ergonomia sui luoghi di lavoro.

Rispetto al tempo di lavoro non ci è consentito dire molto considerando l'unica variabile a disposizione, l'orario settimanale, se non che emerge una maggiore flessibilità nei regimi di orario utilizzati dai lavoratori.

Sul carico di lavoro, cioè la quantità e la qualità della domanda di operazioni da svolgere e la pressione dei compiti, è possibile fare qualche riflessione in più. Significativo appare il cambiamento che emerge dall'analisi della variabile «ritmo elevato di lavoro» dove, a fronte di un calo di oltre il 50 per cento della quota di lavoratori che rispondono di non lavorare mai con ritmi elevati, si rileva un aumento della percentuale di lavoratori che affermano di lavorare fino a 3/4 del tempo a ritmo elevato, passata dal 21,7 per cento del 1991 al 37,4 del 2005.

Aumentano i lavoratori il cui lavoro comporta scadenze molto rigide e strette, fino a 3/4 del tempo di lavoro, passati dal 12 per cento del 1991 al 30 circa del 2005, mentre la percentuale di chi rispondeva «mai» nel 1991, ossia il 48,8 degli intervistati, passa al 15,4 nel 2005.

Il ritmo di lavoro nel 2005 appare più legato, rispetto alle passate rilevazioni, a obiettivi di produzione o di servizio prefissati, mentre si lega in misura minore alla velocità di una macchina o alla velocità di risposta di un'interfaccia e/o sistema elettronico, ma anche al controllo diretto del superiore.

Rispetto all'ambiente fisico, ovvero il rapporto tra lavoratore e tecnologia utilizzata, quindi l'esposizione a posture e disagi provenienti dall'ambiente fisico e dalle tecnologie utilizzate, l'ipotesi di tecnologie più elastiche non trova conferma all'interno del rapporto. Sulla base delle variabili analizzate, infatti, aumenta la percentuale di lavoratori che assumono posizioni faticose, disagiate e/o che provocano dolore per una parte o per tutto il tempo di lavoro. Accanto a questo rimane stabile (10 per cento circa) la quota di lavoratori che nell'arco dei 15 anni coperti dalle rilevazioni risponde di essere e-

sposto in modo significativo (fino a $3/4$ del tempo di lavoro) a vibrazioni da strumenti di lavoro manuali o macchinari. Inoltre, rispetto allo svolgere movimenti ripetitivi di mani o braccia, si rileva un aumento tendenziale della quota di lavoratori che li svolgono per tutto o per $3/4$ del proprio tempo di lavoro: i lavoratori interessati a questo fenomeno sono passati, infatti, dal 36 per cento circa del 1995 al 43 del 2005.

All'interno di questo rapporto e delle analisi compiute non trovano conferma le ipotesi di un drastico abbattimento della fatica fisica, legate anche a un miglioramento dell'ergonomia, mentre è possibile ipotizzare un aumento di fattori di stress legati al ritmo di lavoro, a scadenze rigide e obiettivi di produzione prefissati.

Considerando le variabili attinenti all'organizzazione del lavoro, in particolare quelle legate alla varietà e all'autonomia dei comportamenti lavorativi, emerge come sostanzialmente stabile nel tempo (intorno al 70 per cento) la quota di lavoratori che nelle quattro indagini ha risposto di svolgere un'autovalutazione della qualità del lavoro svolto. Si evidenzia, inoltre, una sostanziale stabilità della percentuale di lavoratori che svolgono compiti monotoni, con un andamento non dissimile, con leggera contrazione, per coloro che affermano di svolgere compiti complessi.

Rispetto alla possibilità di scegliere o modificare la priorità dei compiti di lavoro nelle varie rilevazioni si apprezza una contrazione costante di lavoratori che hanno questa possibilità; analoga tendenza si evidenzia per la percentuale di lavoratori che hanno la possibilità di scegliere o modificare il proprio metodo di lavoro. Un elemento di maggiore autonomia è invece riscontrabile nella percentuale sempre maggiore di lavoratori che possono attivare un'opzione rispetto al proprio ritmo di lavoro.

Concludendo, nei limiti già enunciati di questo rapporto, si evidenzia che se le categorie tradizionali ereditate dallo studio del lavoro industriale tipicamente legate al fordismo, e aggiornate con lo studio del lavoro nella società dei servizi, possono non bastare per comprendere e descrivere i mutamenti del lavoro in atto, di certo non possono dirsi del tutto superate.