CEFME CTP

Organismo Paritetico per la formazione e la sicurezza in edilizia di Roma e provincia

QS

QUADERNO DELLA SICUREZZA 2019

La gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni per la salute e sicurezza sul lavoro nelle micro e piccole imprese del settore edile

Analisi della gestione dell'elemento umano nell'ambito delle attività lavorative nel settore edile per la salute e la sicurezza sul lavoro, sul territorio di Roma e provincia

La gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni per la salute e sicurezza sul lavoro nelle micro e piccole imprese del settore edile

Analisi della gestione dell'elemento umano nell'ambito delle attività lavorative nel settore edile per la salute e la sicurezza sul lavoro, sul territorio di Roma e provincia

Anno 2019

CEFME CTP
Organismo Paritetico per la formazione e la sicurezza in edilizia di Roma e provincia

CEFME CTP
Organismo Paritetico per la formazione
e la sicurezza in edilizia di Roma e provincia

info@cefmectp.it
www.cefmectp.it

Sedi operative

Pomezia
Via Monte Cervino, 8
Tel. 06.91962-1 (15 linee R.A.)
Fax 06.91962209

Roma
Via Casilina, 767
Tel. 06.2414000
Fax 06.24419879

Sede legale

Roma
Via Filippo Fiorentini, 7
Tel. 06.4063824 – 06.4065541
Fax 06.4064833

Presidente
Tullio Manetta

Vicepresidente
Giovanni Agostino Calcagno

Direttore
Alfredo Simonetti

Responsabile scientifico
Alfredo Simonetti

Autori
Roberto Di Giuseppe, Cristian Marras,
Eleonora Mastrominico, Rossana Ranieri,
Giuseppe Rosci, Alfredo Simonetti, Gianfranco Zucca

Consulente tecnico
Federico Fratini

Staff di progetto
Patrizia Imperatori, Francesca Romana Ferruzzi,
Felice Graziosi, Pio Lollobrigida, Marino Trinetti

Segreteria amministrativa
Donatella Benedetti, Francesca Romana Tedeschi

Quaderni della Sicurezza
Collana tecnico-scientifica a cura di:
Vittorio Capuzza, Giuseppe D'Agostino, Federico Fratini,
Ferdinando Izzo, Silvio Mancini, Rossana Ranieri,
Alfredo Simonetti, Stefano Schietroma

nuova serie n. 3

Progetto grafico,
impaginazione e stampa
Eureka3 S.r.l.
Roma

PREFAZIONE

Il mondo delle costruzioni è da sempre un settore che si muove su molteplici ambiti, caratterizzati da un complesso intreccio di fattori, così come il prodotto che ne scaturisce. Un mondo temporaneo e mobile, il quale muta la sua forma attraverso le fasi che lo costituiscono. Uomini e donne, con competenze, conoscenze e ruoli differenti tra loro, macchine e materiali, nuove tecnologie, convergono tutti insieme nella creazione di un prodotto, a sua volta funzionale alla collettività.

Tutti noi, fruitori del prodotto "edilizia" ne traiamo vantaggio, direttamente e indirettamente, rendendolo una delle conseguenze più rilevanti per la collettività. Si pensi alle recenti tragedie che hanno caratterizzato lo scenario del Paese: il ponte Morandi, i terremoti, il dissesto idrogeologico, catastrofi e quant'altro, hanno mietuto centinaia di vittime tra decessi e infortuni gravi.

Un prezzo troppo importante per la collettività.

Oltretutto il processo edilizio ci coinvolge anche nel quotidiano, in situazioni straordinarie; quando utilizziamo la rete viaria urbana e extraurbana, nella scelta delle nostre abitazioni, degli edifici scolastici dove mandiamo fiduciosi i nostri figli, nei luoghi di lavoro o in quelli ricreativi.

Questo ci dovrebbe dare l'importanza di un settore che non è solo rivolto a chi ne fruisce, ma che ricade sulla tutta la collettività, sul futuro delle generazioni grazie a scelte di materiali, tecnologie e su una pianificazione che spesso ha lasciato molto a desiderare.

La crisi del settore, infatti, ha diminuito non solo gli introiti derivanti dagli investimenti pubblici, ma anche di tutto l'indotto privato che con esso si muove parallelamente.

Ogni milione di euro investito genera circa 40 posti di lavoro tra diretti ed indotto!

In tutto il Paese migliaia di imprese edili hanno chiuso i battenti e con loro decine di migliaia di dipendenti, lasciando spazio allo sbando ed all'improvvisazione; tralasciando la difficile programmazione aziendale.
Le Imprese storiche, quelle di dimensioni minori e le microaziende che hanno resistito all'urto, hanno a loro volta dovuto rivedere molti dei loro processi produttivi, ivi compresi le risorse umane, che da sempre caratterizzano il cuore della produzione stessa.
L'impresa edile è stata nei decenni passati una famiglia allargata, dove si sono intrecciate storie di umanità, di capacità e di crescita invidiata in tutto il mondo.

Tullio Manetta
Presidente del CEFMECTP
di Roma e provincia

Indice

INTRODUZIONE

Questo rapporto presenta i risultati del progetto “La gestione dell’elemento umano nelle organizzazioni per la salute e la sicurezza sul lavoro nelle micro e piccole imprese del settore edile”. L’attività progettuale è stata promossa, nell’ambito dell’Avviso pubblico INAIL Lazio 2017, da CEFMECTP e Inail Direzione Regionale Lazio.

Il CEFMECTP, Organismo paritetico per la formazione e la sicurezza in edilizia di Roma e provincia, è gestito dalle Parti Sociali del settore edile: ANCE Roma, ACER - Associazione dei Costruttori Edili di Roma e Provincia e le OO.SS. di categoria di Roma e Provincia Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil.
Nasce il 1°ottobre 2012 dalla fusione di due Enti conosciuti storicamente per la loro rilevanza nel settore delle Costruzioni: il CEFME, nato nel 1953 e indicato per la formazione e la ricerca; il CTP, nato nel 1984 e indicato per la tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro.
Il CEFMECTP mira a maggiori e ottimali risultati, sia per i servizi offerti a favore delle imprese, sia per le attività di formazione e orientamento programmate per i lavoratori e per coloro che intendono avviarsi nel comparto, favorendo l'occupazione e il rafforzamento delle mansioni, mediante il potenziamento conoscitivo e qualitativo.
L'azione di CEFMECTP si sviluppa e concretizza attraverso azioni di informazione, ricerca, innovazione, formazione e orientamento al settore, nonché attività sul territorio (seminari, fiere, convegni) svolte anche con le Amministrazioni pubbliche locali (Ministeri, Regione, Istituti scolastici, Università) su temi centrali che investono l'edilizia (formazione e sicurezza, innovazione tecnica e tecnologica, cultura del lavoro) anche con la sottoscrizione di accordi e convenzioni.

L'Inail Direzione Regionale Lazio assicura il coordinamento delle azioni dell'INAIL sul territorio regionale con l'obiettivo di ridurre il fenomeno infortunistico, assicurare i lavoratori che svolgono attività a rischio, garantire il reinserimento nella vita lavorativa degli infortunati sul lavoro, realizzare attività di prevenzione.
Il d.lgs. 9 aprile 2008 n. 81 e s.m.i. affida all'Istituto compiti di informazione, assistenza e consulenza che Inail svolge anche mediante la partecipazione ad iniziative ed eventi con finalità prevenzionali, nonché attraverso l'erogazione di corsi di formazione e di finanziamenti alle imprese per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
Al fine di favorire una significativa riduzione del costo umano ed economico che gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali hanno per i singoli lavoratori, per le imprese e per il sistema produttivo del Paese, l'Inail può stipulare protocolli e accordi con le istituzioni, le parti sociali, gli altri enti e organismi operanti nel settore, attivando per la selezione di partner progettuali anche lo strumento dell'Avviso pubblico, privilegiando iniziative replicabili nell'ambito di imprese che appartengono allo stesso settore produttivo.

A seguito della pubblicazione dell'Avviso Pubblico INAIL Lazio per la presentazione di proposte progettuali finalizzate allo sviluppo dell'azione prevenzionale nell'ambito regionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro – anno 2017, il CEFMECTP ha presentato una manifestazione di interesse con lo scopo di promuovere e informare datori di lavoro e lavoratori del settore edile riguardo le metodologie di analisi della gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni per la salute e la sicu-

rezza sul lavoro, prendendo spunto da uno studio pubblicato da INAIL nel 2016 [*INAIL, La gestione dell'elemento umano nelle organizzazioni per la salute e sicurezza sul lavoro,* Clerici P, Guercio A., Quaranta L., Milano, maggio 2016.]. Lo studio parte dall'idea che l'organizzazione vada intesa come una pluralità di "elementi umani" e propone una metodologia di approccio alla gestione del rischio che individua come fase iniziale la valutazione di eventuali criticità organizzative e gestionali dalle quali spesso discendono i rischi lavorativi.

Con questo lavoro si intende apportare un ulteriore contributo all'analisi di alcune criticità presenti nelle piccole e piccolissime imprese del settore edile di Roma e provincia.
L'idea iniziale che ha sostenuto il CEFMECTP e condivisa con Inail Lazio è stata quella di provare a rafforzare la centralità della "risorsa umana", non solo vista come parte del processo produttivo, ma considerata come figura centrale di un sistema di prevenzione della salute e della sicurezza incentrato su di esso. Si è ipotizzata dunque la possibilità di proporre un ulteriore approccio sistemico – tra quegli già ampiamente presenti in letteratura – alla prevenzione attraverso un'attenta valutazione dei rischi, che tenga in particolare considerazione la gestione dell'elemento umano nelle fasi di lavoro, in relazione alla gestione del tempo "*time management*". Partendo dai dati raccolti dal CEFMECTP attraverso questionari e interviste somministrati direttamente a lavoratori edili di Roma e provincia, il progetto intende prendere in considerazione l'influenza e l'importanza che il cosiddetto "fattore umano" può avere nell'ambito di una corretta ed efficace gestione della salute e sicurezza, sulla base di due descrittori ritenuti particolarmente significativi, il "time management" e la "percezione del rischio", che incidono tra-

sversalmente sulla sicurezza in edilizia. Tutto questo al fine di sostenere il datore di lavoro nell'avere una visione sistemica del cantiere e a prendere in considerazione il modo in cui la presenza e l'interazione dei fattori tecnici con i fattori umani e organizzativi possa favorire una corretta gestione dei rischi sul lavoro.

Alfredo Simonetti
Direttore del CEFMECTP
di Roma e provincia

Domenico Princigalli
Dirigente Ufficio POAI
Direzione regionale Inail Lazio

IPOTESI, OBIETTIVI E FINALITÀ: IL CONTESTO DI RIFERIMENTO

Nonostante la legislazione molto specifica e gli sforzi che Enti, Istituzioni e Parti Sociali hanno profuso per il miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza, il settore edile risulta ancora oggi uno dei settori lavorativi dove gli indici di frequenza degli infortuni ed il numero assoluto di incidenti mortali sono i più elevati.
L'analisi dell'andamento dei dati infortunistici nelle costruzioni condotta attraverso la Banca Dati Inail (aggiornamento al 30.04.2018) mostra nel quinquennio 2013/2017 un calo degli infortuni denunciati del 23,8%, maggiore rispetto al complesso dei Settori Ateco (-13,2%), con un – 5,4% tra il 2017 e il 2016.
Esaminando i soli infortuni definiti positivamente, il decremento nel quinquennio risulta invece del 27,3%, da 42.065 casi a 30.569. Tra gli infortuni definiti positivamente, il 93% è avvenuto in occasione di lavoro e il 7% in itinere.
Da segnalare che la percentuale di infortuni occorsi a lavoratori stranieri nelle costruzioni è del 18,5%, sensibilmente maggiore del 14,4% rilevato per il totale dei Settori.
Sempre per gli infortuni positivi in occasione di lavoro, per i casi mortali il settore costruzioni rappresenta quello a maggior rischio con il 28,2% di infortuni fatali sul totale degli infortuni definiti per settore.
Gli infortuni mortali, tra il 2013 e il 2017, al 30.04.2018 sono comunque diminuiti da 109 casi a 80 (-26,6%).

Tabella 1: **Infortuni sul lavoro per modalità e anno di accadimento – Codice ATECO F – Costruzioni**

Modalità accadimento	2013		2014		2015		2016		2017	
	Totale denunce	Di cui positivi	Totale denunce	Di cui positivi	Totale denunce	Di cui positivi	Totale denunce	Di cui positivi	Totale denunce	Di cui positivi
In itinere	4.244	2.968	3.801	2.559	3.735	2.462	3.600	2.394	3.484	2.139
In occasione di lavoro	44.007	39.097	39.212	34.764	36.989	32.542	35.266	30.882	33.270	28.430
Tot. complessivo	48.251	42.065	43.013	37.323	40.724	35.004	38.866	33.276	36.754	30.569
Di cui mortali										
In itinere	37	25	17	7	23	12	30	16	26	15
In occasione di lavoro	146	109	153	119	181	141	152	118	115	80
Tot. complessivo	183	134	170	126	204	153	182	134	141	95

Fonte: Inail – Banca Dati Statistica – dati rilevati al 30.04.2018

L'analisi dei dati riguardanti il Lazio conferma nel quinquennio 2013-2017 una riduzione degli infortuni complessivamente denunciati nel settore delle costruzioni, che nel 2017 rappresentano il 6,3% degli infortuni complessivamente denunciati in regione – (Tabella 1, appendice).
L'analisi del giorno e dell'ora di accadimento degli infortuni definiti positivamente nell'anno 2017 per il Lazio mette in evidenza che il maggior numero di infortuni si è verificato nelle prime ore della giornata lavorativa, indipendentemente dal giorno della settimana, mentre la lettura delle modalità di accadimento indica che una buona percentuale (oltre il 70%) degli infortuni indennizzati nel Lazio nel 2017 potrebbero essere correlati al mancato o non corretto utilizzo di DPI e/o attrezzature di lavoro (Tabella 2 e Tabella 3, appendice).
In tale contesto si muove il progetto, presentato all'INAIL dal CEFMECTP nell'ottobre del 2017, che ha visto l'avvio delle attività nel febbraio del 2018 con una serie di incontri

volti alla programmazione e alla condivisione tra i componenti del gruppo di lavoro delle singole attività progettuali.
Le ipotesi di partenza derivano non solo dall'analisi del contesto di riferimento risultante dall'analisi dei dati infortunistici e, in particolare, dall'osservazione nel corso delle attività svolte da CEFMECTP del fatto che alcune specifiche tematiche quali il "time management" e la "percezione del rischio" meritavano di essere approfondite in ambito formativo. Nasceva, in questo modo, l'interesse a fotografare una serie di dati relativi al comportamento umano durante lo svolgimento delle attività lavorative, valutate sia come prodotto dei singoli sia come risultato di gruppo.
Il CFMECTP ha messo a disposizione la consolidata esperienza maturata negli anni dai propri tecnici nell'ambito dell'osservazione dei comportamenti umani e sulla formazione in edilizia; esperienze che hanno permesso di evidenziare la mancata osservazione sistematica dei comportamenti adottati dal personale coinvolto in uno dei settori produttivi maggiormente esposto al rischio di infortuni gravi e mortali: l'edilizia. Il settore edile è stato da sempre oggetto di particolare attenzione da parte dell'Inail che ha nel tempo prodotto strumenti di supporto alla corretta gestione della sicurezza in azienda. Il connubio tra queste due realtà ha permesso di lavorare in sinergia per attivare il processo lavorativo.
I lavoratori del settore edile hanno subìto in questi ultimi anni un processo di grande trasformazione, sia dal punto di vista personale (meno lavoro, più incertezza sul futuro), sia per quanto concerne l'ambito procedurale (svolgere le proprie mansioni con maggiore velocità per poter portare a termine più lavori possibili): è noto come la gravissima crisi economica del Paese in generale e del settore delle costruzioni nello specifico ha portato – segnando un ulteriore calo del

2,6% di addetti iscritti alla Cassa edile nel periodo ottobre 2016 marzo 2017 – la perdita complessiva del 46,55% dei posti di lavoro. I dati ISTAT riferiti al primo trimestre 2018 confermano il calo degli occupati nel settore delle costruzioni. Strettamente connesso alle considerazioni precedentemente fatte, l'odierno contesto socioeconomico ha fatto sì che si accentuasse il fenomeno del lavoro irregolare (lavoro nero, forme lavorative atipiche per il settore, falso lavoro autonomo, abuso del distacco, etc.), ed il ricorso sempre più accentuato al subappalto per contenere e "*scaricare*" ad altri soggetti i costi, con la conseguente frammentazione del lavoro a discapito soprattutto della sicurezza [CCNL delle imprese edili ed affini tra ANCE nazionale, FENEAL UIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL, 2018].

Queste principali trasformazioni del processo edilizio hanno inevitabilmente condizionato la vita di migliaia di operai impiegati nel mondo delle costruzioni, aumentando il senso di precarietà che ha a sua volta aumentato il livello di concorrenza interna al mercato.

Da questa ipotesi di partenza quindi si è voluto approfondire il concetto della "gestione del tempo" nei processi lavorativi, come questo influisca nel quotidiano di ogni singolo lavoratore al fine di restituire una fotografia della situazione attuale del cantiere, così come è vissuta e percepita dalle persone in esso coinvolte.

Le finalità del lavoro sono indirizzate, quindi, alla valutazione dell'inserimento – in modo sistemico e strutturato (*buone prassi*) – di percorsi focalizzati sull'"elemento umano" con l'intento di restituire ai lavoratori maggiore consapevolezza dell'importanza della percezione del rischio sul luogo di lavoro.

METODI E STRUMENTI

1. Inquadramento: target di riferimento e campo di applicazione

Nella definizione del lavoro il gruppo ha deciso di affrontare l'analisi sulla percezione del rischio e il "*time management*" in maniera strutturata e sistematica in modo da avere un quadro della situazione facilmente leggibile e condivisibile. Per questa tipologia di analisi sono state individuate le professionalità che hanno contribuito con expertise e conoscenze adeguate a leggere i fenomeni congiuntamente da vari punti di vista: Psicologi, afferenti alle aree Clinica e del Lavoro e delle Organizzazioni, cultori della materia della sicurezza sul lavoro, Sociologi esperti nella ricerca sociale, Architetti, Ingegneri ed esperti nella relazione con il personale di cantiere e nell'ambito della formazione per gli adulti, hanno costituito il gruppo di lavoro che si è concentrato quindi nel far confluire in un disegno complessivo le proprie conoscenze in modo tale da massimizzare le potenzialità del lavoro. Attraverso una serie di incontri si sono condivisi gli obiettivi, le modalità di ricerca delle informazioni, le modalità di rilevazione dei dati e la loro analisi. Tutto questo al fine di ottenere una lettura omogenea di quanto rilevato.
In quest'ottica il gruppo di lavoro ha inquadrato il target di riferimento e il campo di applicazione individuandoli nei lavoratori che hanno preso parte ai corsi di formazione in aula che il CEFMECTP svolge quotidianamente.

Nel dettaglio si è definito di operare all'interno dei corsi "*ex articolo 37 del Decreto Legislativo 81/2008",* rivolti a Lavoratori e Preposti del settore edile. Sono stati complessivamente coinvolti 327 lavoratori di micro e piccole imprese iscritte alla Cassa Edile di Roma e provincia, che hanno seguito le attività formative nel periodo da aprile a settembre 2018.

2. I presupposti teorici

La scelta delle variabili nasce dalla necessità di leggere in maniera significativa il *fattore umano* inserito nella quotidianità lavorativa del cantiere edile; al fine di individuare le basi scientifiche delle due aree focus – *time management* e *percezione del rischio* – sono stati presi in considerazione articoli e bibliografia di riferimento. L'analisi effettuata delle fonti ha evidenziato che a oggi non sono stati rintracciati studi recenti focalizzati sulle realtà del cantiere edile, che integrino le due aree focus scelte.

2.1 Il time management

Si è deciso di contestualizzare alla realtà del cantiere edile il *time management.* Si è rilevata la necessità di affrontare il ruolo dell'elemento umano nelle organizzazioni, prendendo in considerazione le competenze che maggiormente vengono attivate dalle figure di cantiere. Ci si è concentrati su alcuni aspetti del comportamento che ritroviamo nel quotidiano e che costituiscono un elemento discriminante rispetto alla riuscita di un lavoro nella sua complessità. Partendo dalla classificazione delle dimensioni del *sapere*, *saper fare* e *saper essere* relative al profilo del ruolo, ci si è voluti concentrare sulla dimensione del *saper essere* in cui confluiscono elementi fondamentali per la riuscita lavorativa, il benessere e la sod-

disfazione del lavoratore. Dal punto di vista del comportamento abbiamo preso in considerazione una serie di attività che accompagnano il lavoratore durante la sua giornata in cantiere e che rientrano all'interno della competenza del "*time management*", tra le quali la capacità di gestire e programmare le attività lavorative in un tempo dato in funzione di un obiettivo.

Siamo partiti da alcune definizioni di letteratura (Haynes M.E., *1987*), condividendole e arrivando a declinare la competenza nei suoi indicatori, calandoli nella realtà del cantiere, ispirandoci ad alcune metodologie consolidate come l'analisi di Pareto e il metodo di Henry Laurence Gantt. Una delle domande che ci si è posti si è focalizzata su quanto la capacità di gestione del tempo contasse nella riuscita lavorativa e nella soddisfazione personale del lavoratore.

La gestione del tempo infatti non è solo una misura quantitativa per il raggiungimento dell'obiettivo, e quindi dell'elemento economico ad esso legato, ma anche elemento che restituisce un feed-back in termini di autoefficacia alla persona (Bandura A., 1979), di competitività all'impresa e di forza al gruppo di lavoro.

A tale riguardo, le fasi del processo preso in considerazione sono state:

1. Pianificazione;
2. Azione;
3. Verifica;
4. Controllo dell'efficacia con applicazione di correttivi.

Questa classificazione (Haynes M.E., *1987*) ha restituito una giusta schematicità che si è tradotta in una semplicità applicativa per quello che riguarda lo strumento poi utilizzato per la conduzione dell'analisi: il questionario.

2.2 La percezione del rischio

Diversi sono i rischi sul lavoro a cui sono esposti i lavoratori. Tuttavia, non sempre esiste una consapevolezza di tali rischi, tanto che in alcuni casi vengono sottovalutati o nemmeno considerati.
Per valutare correttamente la percezione del rischio in un soggetto oppure in una collettività, come possono essere considerati i lavoratori di un'impresa, è necessario adottare metodi psicologici appropriati che possono richiedere anche l'utilizzo di strumenti quali interviste e questionari, in un apposito campione adeguatamente selezionato e stratificato. La situazione di rischio è un elemento oggettivo del problema mentre il contesto sociale, gli individui, le emozioni e le conoscenze sono, invece, quelli soggettivi che possono mutare a seconda del contesto. Le variabili sociali contano moltissimo e in una società che muta come in questo periodo assai rapidamente, assumono una maggiore rilevanza.
La percezione del rischio è soggettiva: decidiamo di affrontare o evitare la situazione di rischio in modo personale in base alle variabili anagrafiche, esperienziali e socioculturali.
Ogni nostra attività quotidiana è basata sulla percezione che noi abbiamo del rischio ed è il frutto di una sua conscia (o inconscia) valutazione. Pertanto, la percezione individuale del rischio si può inquadrare secondo i seguenti presupposti:

a) è influenzata da abitudini ed esperienze pregresse: l'individuo tende a sottovalutare i rischi connessi alle abitudini di lavoro (es. il mancato utilizzo di DPI), i rischi che si presentano quotidianamente e quelli a bassa probabilità (es. crollo del ponteggio);
b) varia in rapporto all'accettabilità collettiva del rischio, che si modifica nel tempo, nei luoghi, nei gruppi di lavoro, nelle culture ed in rapporto ai valori personali e culturali, all'età, al sesso.

Così come la percezione assume un quadro piuttosto complesso a seconda dei fattori che intervengono sulla persona, la propensione al rischio decresce se gli eventi sono ritenuti incontrollabili dal soggetto e dipendenti da forze e avvenimenti esterni, mentre cresce se gli eventi sono ritenuti controllabili dal soggetto anche se dipendenti da forze esterne.
Su queste premesse il gruppo di lavoro ha valutato alcune variabili di tipo individuale come gli atteggiamenti verso la sicurezza e di tipo sociale come il supporto dei colleghi, connessi alla possibilità che questi possano influenzare la probabilità che si verifichino eventi infortunistici. Una volta condivise le definizioni alla base del lavoro si è passati alla scelta degli strumenti.

2.3 Gli strumenti: il questionario

Nella formulazione delle ipotesi iniziali la scelta dello strumento si è basata sulla necessità che questo rispondesse a criteri di semplicità, immediatezza, brevità, efficacia ed efficienza; si è deciso di utilizzare quindi il questionario, a cui in aggiunta è stata annessa una breve intervista su base volontaria e anonima. Seguendo le indicazioni scientifiche nel campo dell'indagine sociologica (Zammuner V.L., 2000) si è deciso di utilizzare uno strumento che ha consentito di raccogliere una mole di dati notevole in poco tempo e in maniera standardizzata. La forma che ha assunto il questionario è stata caratterizzata dall'utilizzo di domande a risposta chiusa con la possibilità di graduare le stesse tra un minimo e un massimo, del tipo "mai – sempre", oppure "per niente – del tutto", in base alla natura stessa della domanda.

La semplicità del questionario ha garantito inoltre di superare anche le difficoltà legate alle differenze linguistiche presenti all'interno delle aule di formazione, in modo tale da raccogliere le informazioni necessarie utilizzando una terminologia di semplice e immediata comprensione. In ultimo, al fine di garantire l'autonomia di risposta, il questionario ha mantenuto una forma anonima, liberando in questo modo i partecipanti da ipotesi di utilizzo per secondi fini rispetto a quelli proposti e cioè effettuare una fotografia della gestione del tempo in relazione alla risorsa umana impegnata nei cantieri.

2.3.1 Le aree del questionario

Per ottenere quanto detto in precedenza il gruppo di lavoro ha deciso di suddividere le 18 domande del questionario in dieci Aree (*cluster*) di indagine più un'Area anagrafica, composta da 5 campi di indagine.
Di seguito vengono elencate le principali aree di lavoro del questionario.

- **Area anagrafica**: in questa area sono state inserite le informazioni di massima sul soggetto concentrandosi su elementi utili ai fini dell'analisi dei dati. Non è stata presa in considerazione la differenza di genere in quanto la conoscenza pregressa del settore ha messo nelle condizioni di valutare che una analisi di questo tipo sarebbe stata ininfluente. Sono state individuate in particolare:
  1. **La fascia d'età** suddivisa in 4 aree: 18-30, 31-40, 41-50 e oltre 50;
  2. **La Qualifica**: "operaio comune", "operaio qualificato", "operaio specializzato" o "altro";

3. **La nazionalità**, categorizzata in maniera dicotomica ITALIANO/STRANIERO;
4. **Gli anni di esperienza nel settore** riportati in 3 aree: da 1 a 3, da 4 a 6 o più di 6;
5. **Le dimensioni dell'azienda** caratterizzate tre aree da 2 a 5, da 6 a 10 o più di 10.

- **Area 1: Adeguatezza dell'interazione uomo-macchina e dei supporti operativi**
  A questa area sono stati dedicati due item, gli item 1 e 2, che riguardavano un'analisi oggettiva attraverso l'indagine del "*possesso delle attrezzature necessarie allo svolgimento di una lavorazione*" e dall'altro la "*percezione di adeguatezza delle stesse*" quindi con un taglio più soggettivo.

- **Area 2: Fattibilità delle procedure e delle pianificazioni**
  A questa area sono stati dedicati 4 item, in particolare gli item 3, 5, 7 e 17. Si è analizzato il concetto di "*time management*" con particolare riferimento alla fase della Pianificazione. Si è voluta sondare la percezione di come e quanto i lavoratori potessero vedere programmate le attività nell'arco della giornata e della settimana o dell'intero ciclo della lavorazione. Inoltre, in questo blocco di domande, era presente anche la valutazione del concetto di "*delega delle fasi di produzione*" utile soprattutto per capire come veniva percepita la gestione dell'emergenza lavorativa.

- **Area 3: orientamento all'obiettivo**
  L'item n. 4, appartenente anch'esso alla macroarea del "*time management*", ha analizzato il giudizio dei lavoratori convolti riguardo la "*consapevolezza in merito all'obiettivo finale delle lavorazioni*". Questo item risulta multi-

funzionale in quanto, indagando la consapevolezza dell'obiettivo, si presta ad essere letto sia sotto il profilo della gestione del tempo sia del concetto di problem solving.

- **Area 4: Autoefficacia lavorativa e time management**
  L'item n. 6 nella sua semplice formulazione ha consentito di stimolare il costrutto psicologico dell'Autoefficacia (Bandura*, 1979*) contestualizzato nel concetto di gestione del tempo, in particolare valutando la risposta in situazioni di imprevisto lavorativo.

- **Area 5: Quantità di compiti contemporaneamente svolti dall'operatore**
  Gli Item 8 e 10 si concentrano sulla "*sensazione di velocità*" e sulla "*molteplicità delle attività durante le lavorazioni*". L'importanza dell'analisi di questi aspetti risulta dalla consapevolezza che queste situazioni influiscono direttamente su elementi come la rischiosità e la conseguente valutazione del rischio.

- **Area 6: Pianificazione**
  La pianificazione, item 9, è uno dei momenti fondamentali del "*time management*": l'analisi è volta a verificare l'influenza delle eventuali variabili di disturbo durante lo svolgimento delle attività attraverso la "*capacità di pianificazione*", degli esiti della lavorazione.

- **Area 7: Tempo a disposizione, grado di routine**
  Gli item 11, 12, 13, 14 hanno come obiettivo l'analisi delle "*sensazioni riguardo la routine lavorativa*". Viene focalizzata l'attenzione sulla sensazione dell'interruzione, la ripetitività delle lavorazioni, la sensazione di adeguatezza del

tempo a disposizione e la possibilità di organizzare autonomamente il tempo, elemento collegabile anche all'area precedente sulla organizzazione delle attività.

- **Area 8: Autopercezione**
  Nell'item 15 viene presa in considerazione la consapevolezza in merito al proprio momento di maggior rendimento. La domanda è finalizzata a capire quando si è maggiormente produttivi, così da poter sfruttare le attività importanti in tali momenti. La conoscenza di questo fattore può facilitare una migliore gestione del tempo.

- **Area 9: Utilizzo dell'esperienza**
  Nell'item 16 viene preso in considerazione il senso auto-critico nella gestione del tempo tramite l'analisi delle cause che hanno generato dei ritardi o degli inconvenienti non previsti nella fase di pianificazione.

- **Area 10: Lavoro di gruppo**
  L'item 18 ha lo scopo di presentare il lavoro di gruppo con una accezione positiva attraverso l'analisi della presenza nell'ambiente di lavoro della collaborazione tra colleghi.

Il percorso di costruzione del questionario è stato caratterizzato da momenti di condivisione interdisciplinare. Questo elemento è alla base della comprensione dei fenomeni a livello lavorativo, organizzativo e sociale. Per questo per arrivare alla stesura finale del test sono stati fatti degli incontri in cui si sono fatte delle ipotesi di item e della loro formulazione, andando a verificarne la fattibilità di lettura e di coerenza con il progetto e con la realtà del personale coinvolto.

Per capire la leggibilità, la correttezza della modalità di presentazione e di somministrazione è stata effettuata una somministrazione pilota in aula durante la quale, dopo la presentazione del progetto, delle finalità e degli strumenti utilizzati si sono potuti testare empiricamente i presupposti di lavoro ipotizzati. Al termine della somministrazione pilota, il gruppo di lavoro ha verificato la risposta dell'aula, e valutandola in modo positivo sia nelle modalità di somministrazione che in termini di comprensibilità dello strumento, ha deciso di non apportate modifiche sostanziali al questionario.

2.4 Gli strumenti: l'intervista

Per approfondire alcune variabili che non venivano direttamente analizzate nel questionario, quali ad esempio la percezione del rischio e lo stress nelle lavorazioni svolte, il gruppo di lavoro ha deciso di utilizzare anche lo strumento dell'intervista, che come già detto in precedenza è stato proposto ai lavoratori su base volontaria. La rispondenza a tale richiesta ha raccolto l'interesse di una discreta percentuale di lavoratori che si sono sottoposti con interesse alla fase di confronto aperto, che ha consentito anche di analizzare lo stress percepito sul luogo di lavoro.
Si è scelto quindi di utilizzare un modello di intervista semi-strutturata, organizzata sulla base di un elenco di domande predefinite al fine di rimanere sempre centrati sul tema da analizzare. Le domande utilizzate hanno avuto una caratteristica aperta permettendo così di lasciare spazio alle risposte dell'intervistato, arrivando così a indagare il più possibile un evento, una situazione, un fatto; l'ordine delle stesse

non è rigido come nel caso dell'intervista strutturata ma segue il flusso della discussione, aggiustandosi alla situazione e all'andamento stesso di questo tipo di colloquio che mostra quindi caratteristiche di alta flessibilità e adattabilità.
Di contro, il gruppo di lavoro ha analizzato le possibili criticità tipiche dell'intervista:

- La concessione dell'intervista: poiché l'intervista è una forma di interazione la cui fonte è esogena, la prima difficoltà che incontra l'intervistatore è ottenere la collaborazione dei soggetti.
- l'infedeltà delle risposte: se si vuole operare su dati che rilevino con il minor grado di distorsione gli stati effettivi dei soggetti sulle proprietà oggetto di studio (v. Marradi, 1990), si deve prestare una particolare attenzione ai vincoli e ai condizionamenti presenti nella fase di raccolta delle informazioni.

2.4.1 L'analisi dei risultati delle interviste

Come indicato nel precedente paragrafo, le domande dell'intervista sono state organizzate in modo da approfondire la dimensione della *rischiosità* e dello *stress*, attraverso la lente di ingrandimento della motivazione al lavoro e del carico di lavoro. Dall'analisi delle interviste condotte emerge il seguente quadro:

1. *Cultura Organizzativa:* in linea di massima, l'errore è considerato più un elemento critico piuttosto che un'occasione di apprendimento. Il lavoratore si deve "*arrangiare e risolvere*" il "*problema da solo…*".
2. *Rischiosità:* emerge dalle interviste che ancora non si fa abbastanza per migliorare la percezione del rischio e soprattutto per migliorare la risposta nella gestione dello stesso. Un lavoratore, ad esempio, riferisce che "*il rischio*

dipende dalla mia serenità e da chi mi sta sopra…", come se la gestione del rischio lavorativo dipendesse esclusivamente dai singoli lavoratori. Sembra emergere una maggiore difficoltà nelle aziende piccole dove verrebbe sottovalutato e sostituito solo dal buonsenso e dall'esperienza individuale più che da prassi consolidate e da formazione e addestramento ad hoc. La percezione dello stress e del carico di lavoro sembra diventare complesso soprattutto in relazione al non adeguato riconoscimento economico. L'età e l'esperienza sono due parametri che incidono in modo diverso sulla percezione del rischio. Emerge forte il bisogno di formazione e addestramento per gestire "*l'esuberanza e la faciloneria dei giovani… che vanno inquadrati e guidati*", a detta di più lavoratori.

3. *Gestione delle diversità:* le differenze di razza e socioculturali non sembrano incidere in modo significativo perché sembrano infrangersi di fronte "*alle leggi del cantiere*".
4. *Carico di lavoro e percezione dello stress:* alcune delle affermazioni più ricorrenti sono state "*Le so le cose che devo fare…*", "*Si, ma è normale…! Lo stress dipende più da altri pensieri che non hanno a che fare con il lavoro…*". In termini di carico di lavoro nelle piccole aziende sembrerebbe emergere la sensazione di un'adeguata aderenza alle indicazioni fornite nella gestione delle fasi lavorative. Di fatto, lo stress lavorativo viene percepito come "*normale*" e considerato nei limiti della tollerabilità o di una quota "*giusta*" che può dipendere da fattori personali.
5. *Motivazione al lavoro:* la motivazione "affiliativa", intesa come familiarità e attaccamento alla attività lavorativa, è scarsamente percepita dai lavoratori se non attraverso il mero riconoscimento economico. La dimensione umana e del rapporto interpersonale sembra progressivamente

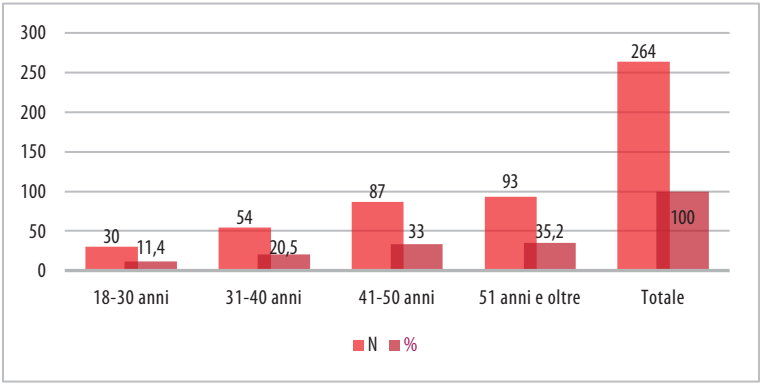
diventare sempre meno importante. I lavoratori intervistati riferiscono che il lavoro si basa più sulla quantità che sulla qualità. A sostegno di ciò si denota come si percepisca, in linea di massima, una forte focalizzazione sugli esiti produttivi del processo lavorativo, a discapito della modalità di produzione.

I RISULTATI DELLA SOMMINISTRAZIONE DEL QUESTIONARIO

1. Analisi del campione

Il campione che ha risposto alle domande del questionario è composto da 311 lavoratori ed ha restituito un tasso di risposta complessivo molto elevato, compreso tra l'80% e l'87%, a seconda dei quesiti. Rispetto alle caratteristiche anagrafiche si riscontra una prevalenza di individui in età matura: il 68,2% ha più di 40 anni (Grafico 1).

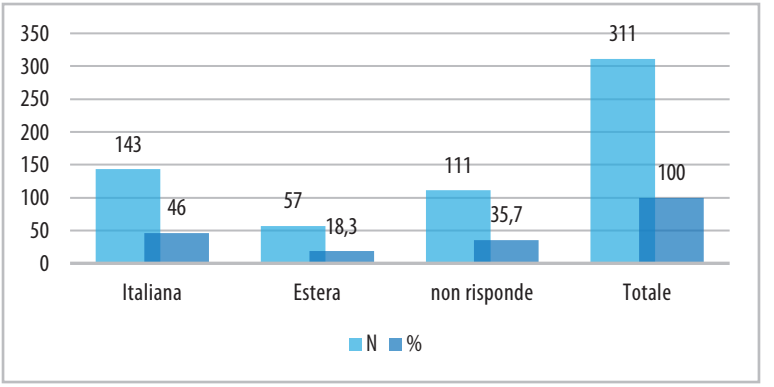
Grafico 1: **Età in classi**



Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018 – Casi mancanti: 47

I lavoratori intervistati sono in prevalenza (46%) di nazionalità italiana – *si tenga presente che la percentuale di non risposta a questo Item è del 35,7%* (Grafico 2).

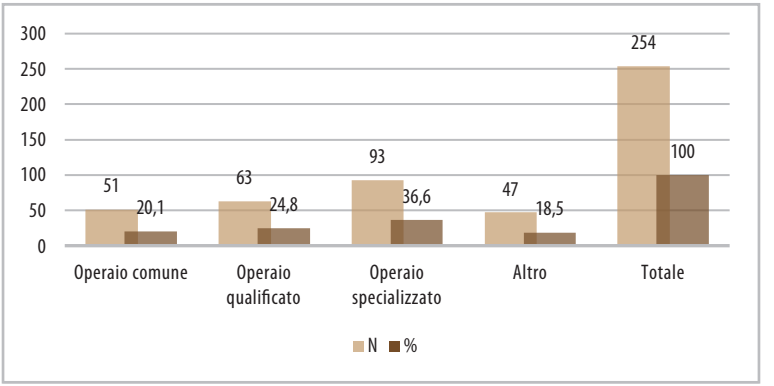
Grafico 2: **Nazionalità**



Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018

Più di un terzo degli intervistati è inquadrato con la qualifica di "operaio specializzato" (Grafico 3);

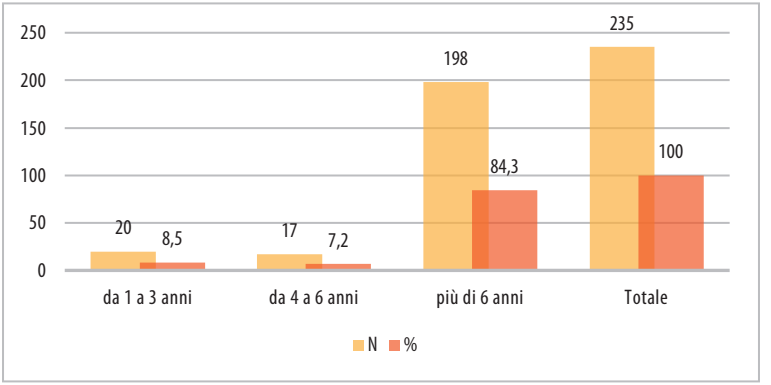
Grafico 3: **Qualifica**



Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018 – Casi mancanti 57

In coerenza con l'età matura, la quasi totalità del campione (84,3%) opera nel settore edile da più di 6 anni (Grafico 4).

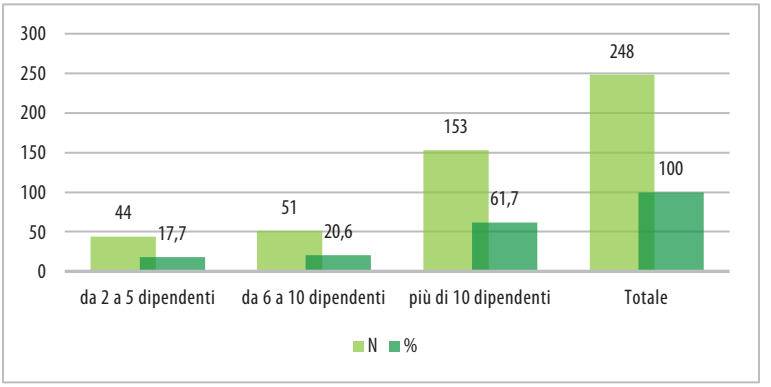
Grafico 4: **Anni di esperienza nel settore edile**



Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018 – Casi mancanti: 76

La dimensione aziendale rientra nell'ambito del progetto, con una risposta principale di lavoratori che appartengono ad aziende con più di 10 dipendenti (61,7%) – *si tenga presente che dall'analisi delle Imprese coinvolte nelle attività di formazione nelle quali sono stati somministrati i questionari, il dato "aziende con più di 10 dipendenti" non supera per il 98% i 15 lavoratori* (Grafico 5).

Grafico 5: **Dimensione dell'azienda presso la quale si è impiegati**



Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018 – Casi mancanti: 63

2. Analisi dei cluster: costruzione di un modello interpretativo

Nella Tabella 2 sono riportate le distribuzioni di frequenza e il numero di mancate risposte relative ai 18 item che costituiscono il questionario. Il prospetto presenta inoltre un'indicazione rispetto alla polarità delle domande, così da facilitare la lettura dei dati e interpretare correttamente le modalità di risposta della scala di frequenza proposta agli intervistati (con tecnica Likert)[1].

Tabella 2: **Dimensioni, sotto-dimensioni e distribuzioni di frequenza degli indicatori di qualità del lavoro (%)**

Dimensione/ Sottodimensione	Item	#	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale	Polarità	Casi mancanti
Adeguatezza dell'interazione uomo-macchina e dei supporti operativi	Ho a disposizione tutte le attrezzature che mi servono per lavorare.	1	1,2	10,4	30,5	57,9	100,0	+	
Adeguatezza dell'interazione uomo-macchina e dei supporti operativi	Ritengo adeguate le attrezzature necessarie al mio lavoro.	2	0,4	7,9	62,7	29,0	100,0	+	

(1) *Il segno "+" specifica che l'item ha una polarità positiva per cui gli intervalli della scala "spesso" e "sempre" indicano una situazione favorevole; al contrario il segno "-" indica un polarità negativa nella quale "spesso" e "sempre" descrivono una situazione sfavorevole.*

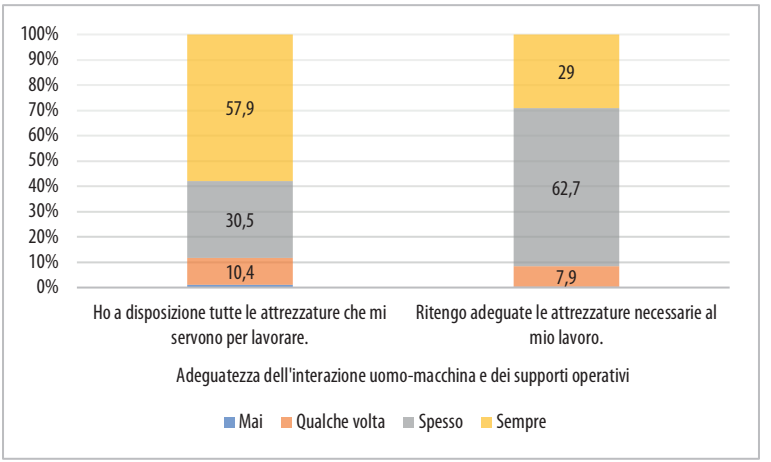
Dimensione/ Sottodimensione	Item	#	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale	Polarità	Casi mancanti
Fattibilità delle procedure e delle pianificazioni	Mi capita di dover ripetere lo stesso lavoro a causa di una pianificazione inadeguata.	3	20,2	63,2	12,0	4,7	100,0	-	
Fattibilità delle procedure e delle pianificazioni	Quanto spesso capitano imprevisti nella mia giornata lavorativa?	5	6,7	71,5	20,2	1,6	100,0	-	
Fattibilità delle procedure e delle pianificazioni	All'inizio della settimana lavorativa ho chiaro quale sia il susseguirsi degli impegni nei giorni a venire.	7	10,0	18,7	40,6	30,7	100,0	+	
Fattibilità delle procedure e delle pianificazioni	Posso delegare ai miei colleghi alcuni compiti in caso di necessità.	17	16,7	52,1	20,2	10,9	100,0	+	
Orientamento all'obiettivo	All'inizio di ogni lavoro ho chiaro quale sia l'opera finale da realizzare nel complesso.	4	3,6	13,0	38,7	44,7	100,0	+	
Autoefficacia lavorativa	Sono in grado di gestire l'imprevisto.	6	1,9	12,7	55,0	30,4	100,0	+	
Quantità di compiti svolti contemporaneamente dall'operatore	Sono costretto a lavorare molto velocemente per rispettare i tempi di consegna	8	11,2	49,2	30,2	9,3	100,0	-	
Quantità di compiti svolti contemporaneamente dall'operatore	Sono costretto a svolgere contemporaneamente più compiti.	10	17,8	43,4	30,6	8,1	100,0	-	
Pianificazione	Faccio una lista delle cose da fare durante la giornata di lavoro.	9	21,6	31,7	26,3	20,5	100,0	+	
Tempo a disposizione e grado di routine – Autonomia	Svolgo un lavoro ripetitivo.	13	17,4	34,8	36,4	11,5	100,0	-	
Tempo a disposizione e grado di routine – Autonomia	Organizzo autonomamente i compiti a me assegnati.	14	8,3	19,7	37,4	34,6	100,0	+	
Tempo a disposizione e grado di routine	Mi capita spesso di dover interrompere il mio lavoro per svolgere altre attività.	11	15,5	60,5	22,1	1,9	100,0	-	

Dimensione/ Sottodimensione	Item	#	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale	Polarità	Casi mancanti
Tempo a disposizione e grado di routine	In generale ritengo adeguato il tempo a mia disposizione per svolgere una lavorazione.	12	4,7	21,6	64,7	9,0	100,0	+	
Autopercezione	Nell'arco della giornata lavorativa conosco quale sia il momento in cui rendo di più.	15	7,5	5,5	67,2	19,8	100,0	+	
Autopercezione	In caso di ritardo nel completamento del mio compito ne analizzo le cause.	16	11,0	25,9	27,1	36,1	100,0	+	
Lavoro di gruppo	C'è collaborazione con i colleghi.	18	1,9	14,6	28,5	55,0	100,0	+	

Ad uno sguardo d'assieme si nota che tutti gli item presentano una polarizzazione, positiva o negativa, ossia sommando la prima e la seconda posizione della scala o la terza e la quarta si ottengono valori quasi sempre superiori al 60%.
Tale dato evidenzia che ogni dimensione identifica una condizione lavorativa largamente prevalente tra gli intervistati, ciò permette di individuare un profilo lavorativo tipico: si può dedurre che nell'ambito dell'indagine svolta si evidenzia come nel settore delle costruzioni le modalità di lavoro non sono quindi particolarmente differenziate. Buona parte dei lavoratori coinvolti condivide le stesse pratiche e routine quotidiane, dovendo far fronte ogni giorno più o meno alle stesse difficoltà e vincoli, indipendentemente dall'età, dalla mansione ricoperta, dall'esperienza, dalle nazionalità di appartenenza o dalla dimensione dell'azienda per la quale lavorano.

AREA 1: **Adeguatezza dell'interazione uomo-macchina e dei supporti operativi**

I dati restituiscono un quadro confortevole rispetto alla percezione dell'adeguatezza delle attrezzature. La maggioranza dei partecipanti dichiara infatti di avere a disposizione le attrezzature necessarie per affrontare una lavorazione. Lo stesso discorso vale per quanto riguarda la percezione di adeguatezza.

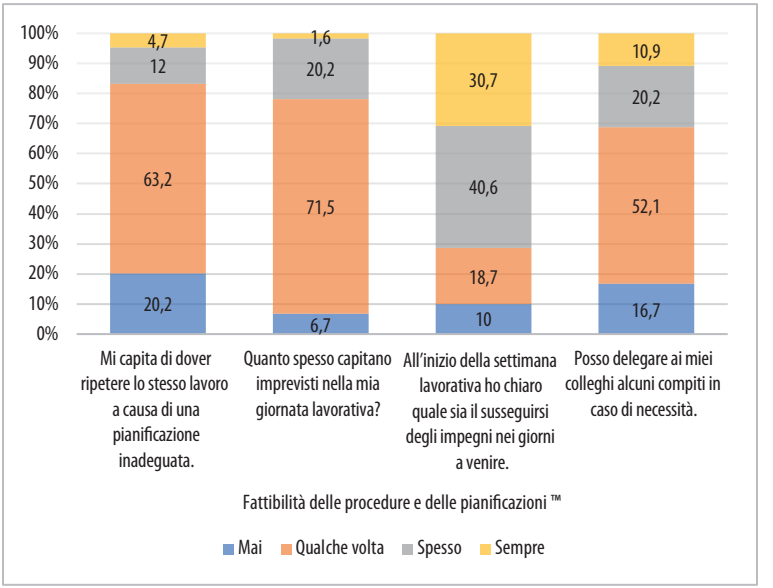


AREA 2: **La delega dei compiti, la programmazione delle attività, gli imprevisti**

La possibilità di delegare alcune attività ai colleghi è un fenomeno casuale (52,1%), mentre per più del 30% il fenomeno capita "spesso" o "sempre".

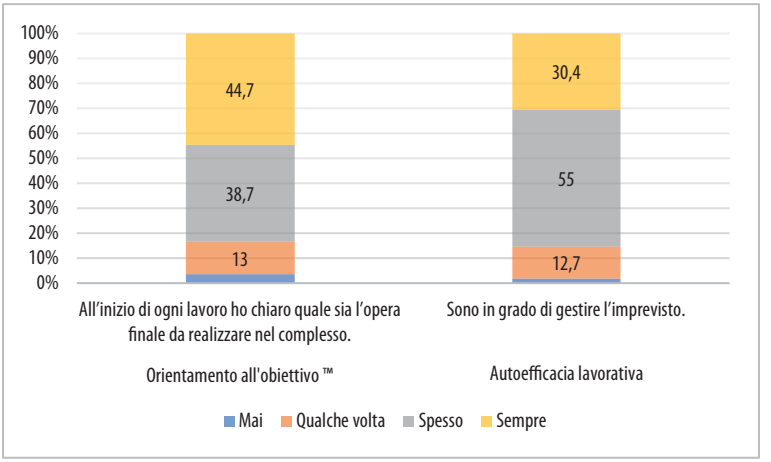
La maggior parte delle persone ha chiaro quali siano gli impegni previsti per i giorni a seguire, restituendo una lettura positiva in termini di "*time management*". Di conseguenza la maggior parte delle risposte definisce l'imprevisto

come evento casuale delineandosi quindi come una variabile non particolarmente rilevante.
A supporto della percezione di una buona programmazione, più del 60% dei lavoratori ritiene di non dover ripetere lo stesso lavoro rilegandolo quindi ad un fattore episodico; solo il 16,7% dei lavoratori riferisce di "dover – spesso/sempre – ripetere lo stesso lavoro a causa di una pianificazione inadeguata".



AREA 3/AREA 4: **Orientamento all'obiettivo e Autoefficacia**
Quasi il 90% dei casi dichiara di avere chiaro quale sia l'obiettivo: tale elemento è di fondamentale importanza sia in ottica di "*time management*" che in termini di "*problem solving*" nonché in termini di orientamento all'obiettivo appunto. L'esito delle risposte restituisce un quadro complessivo rassicurante – *sempre*

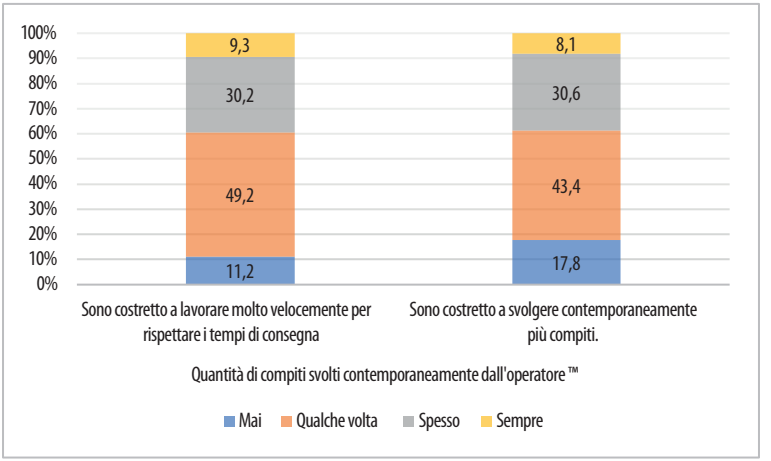
tenendo in considerazione il campione analizzato – che permette di ipotizzare la corretta pianificazione delle attività lavorative. Più dell'80% delle persone coinvolte nell'indagine dichiara di sentirsi in grado di gestire gli imprevisti sul lavoro. Sul totale dei rispondenti il 30% circa afferma addirittura di essere sempre in grado di affrontare l'imprevisto sapendolo gestire.



AREA 5: **Il multi-tasking e la velocità di esecuzione**

In questo caso la maggior parte del campione dichiara di gestire contemporaneamente più compiti, rispondendo "qualche volta" nel 43,4% o spesso nel 30,6% dei casi. I due estremi della scala – "mai" e "sempre" – riguardano una componente minore del campione di lavoratori. Questo item poneva l'accento sull'elemento della "*costrizione*", riferendosi quindi ad attività lavorative eterodeterminate e alla gestione di più compiti in contemporanea. Per quanto riguarda "*la necessità di lavorare velocemente per rispettare i tempi di consegna*" si rileva come l'elemento della

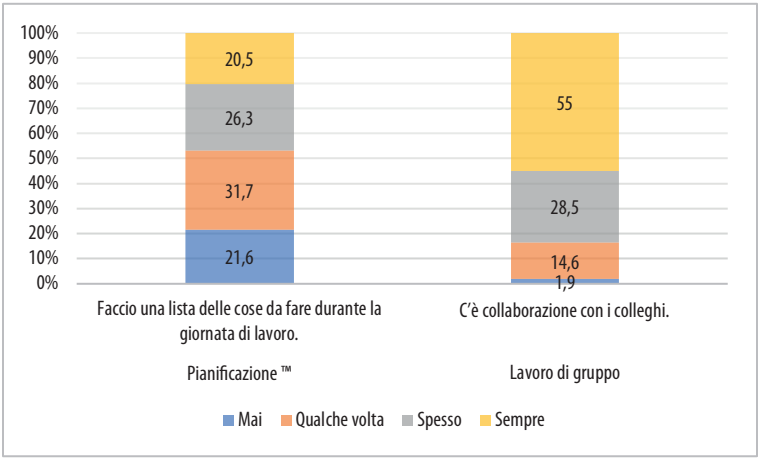
"*costrizione*" venga vissuto dalle persone sollecitate nel corso dello studio in una percentuale considerevole: se per circa il 49% degli intervistati è solo un fattore occasionale, per quasi il 40% diventa un elemento che capita spesso o sempre.



AREA 6/AREA 10: **La pianificazione e la collaborazione**

Le risposte all'Item, formulato in modo molto diretto, offrono una prospettiva frammentata rispetto a quella che risulta essere un'ottima prassi nella gestione del tempo: la "*lista delle cose da fare*" nella sua semplicità restituisce l'opportunità di avere chiaro quale sia il susseguirsi delle attività e ha delle ricadute positive dal punto di vista della gestione delle variabili in corso d'opera. La maggior parte delle persone coinvolte non fa un utilizzo quotidiano di questo strumento. Solo per il 20% del campione lo utilizza sempre.

Un dato interessante riguarda la percezione della collaborazione tra colleghi: più dell'80% riscontra la presenza di supporto per lo svolgimento delle lavorazioni.



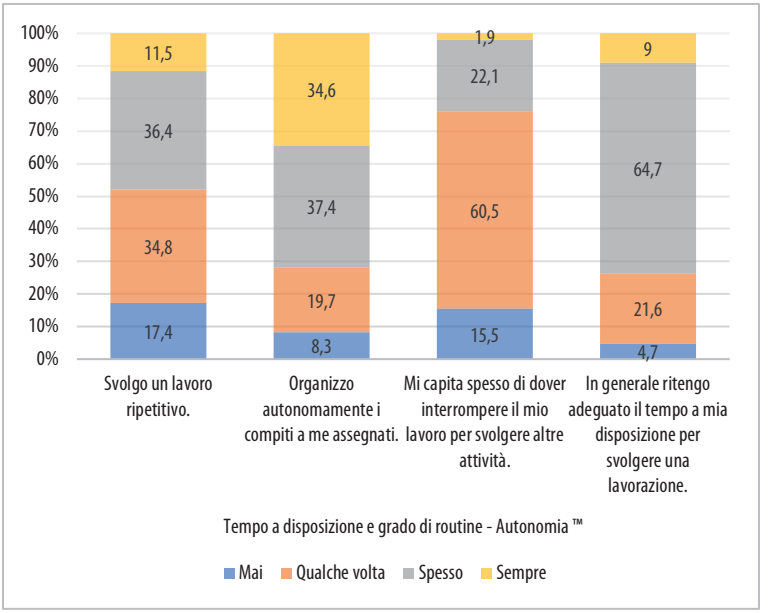
AREA 7: **Tempo a disposizione, grado di routine, livello di autonomia e presenza di interruzioni**

La maggior parte delle persone ritiene il tempo a disposizione per le lavorazioni adeguato: circa il 75% risponde con "Spesso" o "Sempre" alla domanda "in generale ritengo adeguato il tempo a mia disposizione per svolgere una lavorazione". Rimane comunque un 26% che considera il tempo assegnatogli non adeguato allo svolgimento del compito.

Le interruzioni delle fasi di lavoro, per la maggior parte del campione, sono una variabile occasionale: "mai" e "qualche volta" sono le risposte date da circa il 75% del campione, il che restituisce un'immagine efficace di pianificazione e di gestione dell'imprevisto. I dati di quest'Area confermano quanto rilevato nell'Area 2.

L'autonomia di organizzazione è una possibilità vissuta positivamente nella maggior parte dei casi: se si sommano le modalità di risposta "spesso" e "sempre" si ottiene più del 70%. Questo è un buon segnale in termini di organizzazione prefi-

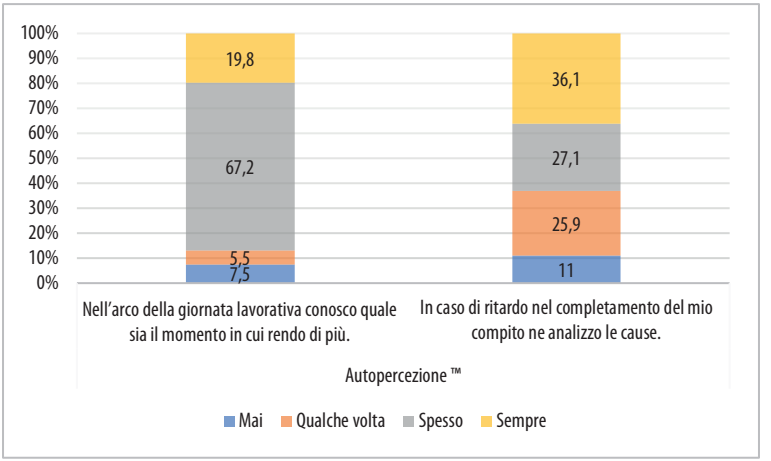
gurando l'opportunità di iniziare un processo di gestione del tempo autonomo e orientato all'efficacia.
Analizzando invece il concetto di "ripetitività" non si evince una percezione netta: la maggior parte delle risposte si concentra infatti negli indicatori centrali, tra "qualche volta" e "spesso". Si può affermare quindi che la ripetitività sia una condizione effettivamente percepita dai lavoratori anche se con sensazioni differenti.



AREA 8/ AREA 9: **La percezione del proprio lavoro e l'utilizzo dell'esperienza**

L'87% degli intervistati ritiene di conoscere quale sia il momento di maggior rendimento.

L'analisi delle cause del comportamento che generano un ritardo nel lavoro ha fornito un quadro frammentato: le percentuali si attestano nella media del 30% tra coloro che sono in grado di valutare e chi no il proprio operato.



Il gruppo di lavoro non si è limitato ad analizzare le risposte fornite inquadrandole in specifiche Aree di riferimento, ma ha voluto apportare un contributo maggiore attraverso l'interrelazione delle Aree stesse con i dati anagrafici a disposizione, andando a definire quindi tre dimensioni principali:

1. *La dimensione esecutiva della sicurezza definita dalla qualità dei supporti operativi e la fattibilità delle procedure*;
2. *La dimensione temporale del lavoro definita dalla frammentazione, dalle interruzioni e dal sovraccarico*;
3. *L'Auto-organizzazione del lavoro e le opportunità di pianificazione.*

2.1 La dimensione esecutiva della sicurezza: qualità dei supporti operativi e fattibilità delle procedure

La prima tabella (Tabella 3) si definisce attraverso l'incrocio dell'Area "disponibilità delle attrezzature" con quella dell'adeguatezza delle stesse; i dati forniscono una risposta in maggioranza costante evidenziando che la qualità dei supporti operativi è molto elevata: 87% (N =217).

Tabella 3: **Qualità dei supporti operativi (disponibilità e adeguatezza delle attrezzature – N)**

Disponibilità delle attrezzature	Adeguatezza delle attrezzature		Totale
	Episodica	Costante	
Episodica	15	12	30
Costante	5	217	229
Totale complessivo	21	231	311

Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018

Un dato interessante si evince dall'analisi dell'organizzazione del lavoro, in termini di procedure e piani di realizzazione. La fotografia restituita dagli intervistati ci riporta come l'organizzazione tenda ad essere maggiormente percepita nelle aziende di piccole dimensioni: nelle imprese tra i 2 e i 5 addetti, il 39,6% degli intervistati riporta un valore massimo dell'indice di fattibilità delle procedure e delle pianificazioni, contro il 30,4% delle aziende con più di 10 dipendenti.

Tabella 4: **Fattibilità delle procedure e delle pianificazioni per dimensione dell'azienda (%)**

Fattibilità delle procedure e delle pianificazioni	Dimensione dell'azienda			Totale
	Da 2 a 5	Da 6 a 10	Più di 10	
Bassissima	4,7	3,9	2,0	2,9
Molto Bassa	2,3	0,0	0,0	0,4
Medio Bassa	16,3	27,5	25,0	24,0
Medio Alta	37,2	39,2	42,6	40,9
Molto Alta	7,0	3,9	4,7	5,0
Altissima	32,6	25,5	25,7	26,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018

Nella successiva tabella si sono incrociati l'Area della Fattibilità delle procedure con quella della qualità dei supporti operativi. Il risultato dimostra come nei cantieri dove la qualità dei supporti operativi risulta maggiore i processi di lavoro tendono a essere più gestibili, controllabili e prevedibili.

Tabella 5: **Fattibilità delle procedure e delle pianificazioni per qualità dei supporti operativi (%)**

Fattibilità delle procedure e delle pianificazioni	Qualità dei supporti operativi			Totale
	Bassa	Media	Alta	
Bassa	-	-	2,8	2,4
Medio-Bassa	40,0	29,4	21,0	22,8
Medio-Alta	33,3	41,2	44,9	43,9
Alta	26,7	29,4	31,3	30,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018

2.2 La dimensione temporale del lavoro: frammentazione, interruzioni e sovraccarico

La seconda dimensione di analisi incrociata delle Aree ha riguardato il sovraccarico lavorativo. Per approfondire la questione si sono considerate due situazioni tipiche del lavoro di cantiere: il lavoro in velocità e il lavoro in simultanea (Tabella 6). Dalla combinazione di queste due componenti si ottiene che un quarto del campione (24,5%) si trova spesso o sempre a lavorare con tempi stretti, dovendo svolgere più compiti in contemporanea. All'opposto per il 45,1% questo doppio condizionamento è presente mai o solo qualche volta.

Tabella 6: **Frequenza lavoro in velocità per frequenza lavoro in simultanea (% sul totale)**

Sono costretto a lavorare molto velocemente per rispettare i tempi di consegna	Sono costretto a svolgere contemporaneamente più compiti		Totale
	Mai + Qualche volta	Spesso + Sempre	
Mai + Qualche volta	45,1	15,0	60,1
Spesso + Sempre	15,4	24,5	39,9
Totale	60,5	39,5	100,0

Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018 – N= 253

Dalla combinazione delle due dimensioni del sovraccarico si ottiene un indice a tre posizioni (Basso, Medio, Alto) che permette di verificare l'interazione con altre variabili. Innanzitutto, è possibile controllare quali siano i fattori che aggravano il sovraccarico (Tabella 7): all'aumentare del sovraccarico, la percentuale di lavoratori che dichiara di dover interrompere il proprio lavoro è del 50%. Al contrario, la maggior

parte (55,3%) di coloro che ritengono di avere un basso sovraccarico lavorativo dichiara di non dover mai, o qualche volta, interrompere il lavoro per svolgere altre attività.

Tabella 7: **Sovraccarico lavorativo per frequenza delle interruzioni (%)**

Indice di sovraccarico lavorativo	Mi capita spesso di dover interrompere il mio lavoro per svolgere altre attività.		Totale
	Mai + Qualche volta	Spesso + Sempre	
Basso	55,3	15,3	45,8
Medio	28,4	33,9	29,7
Alto	16,3	50,8	24,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018

Una conseguenza del sovraccarico lavorativo è la percezione di una maggiore pressione temporale (Tab. 12). Nel sottogruppo di intervistati con un alto sovraccarico lavorativo la percezione di avere spesso o sempre un tempo adeguato a svolgere una lavorazione è del 51,6% contro l'88,3% di coloro che hanno un basso sovraccarico.

Tabella 8: **Percezione del tempo a disposizione per una singola lavorazione per indice di sovraccarico lavorativo (%)**

In generale ritengo adeguato il tempo a mia disposizione per svolgere una lavorazione	Indice di sovraccarico lavorativo			Totale
	Basso	Medio	Alto	
Mai + Qualche volta	11,7	29,3	48,4	26,2
Spesso + Sempre	88,3	70,7	51,6	73,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018

Una seconda conseguenza del sovraccarico lavorativo è la maggiore frequenza con la quale i lavoratori incorrono in imprevisti nel corso della giornata (Tabella 9): tra gli intervistati con un basso sovraccarico la percentuale di coloro che dichiarano di avere spesso o sempre imprevisti è del 10,9%. Il dato quadruplica (41%) tra quanti hanno un livello alto di carico lavorativo.

Tabella 9: **Frequenza degli imprevisti nella giornata per indice di sovraccarico lavorativo (%)**

Quanto spesso capitano imprevisti nella mia giornata lavorativa	Indice di sovraccarico lavorativo			Totale
	Basso	Medio	Alto	
Mai + Qualche volta	89,1	76,7	59,0	77,9
Spesso + Sempre	10,9	23,3	41,0	22,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018

Infine, c'è da rilevare che il sovraccarico lavorativo è correlato con una minore cooperazione tra i colleghi: il 92,1% degli intervistati con un carico basso dichiara di ricevere spesso o sempre supporto dai colleghi, tale dato scende di quasi venti punti percentuali (71,7%) tra chi ha un sovraccarico elevato.

Tabella 10: **Frequenza della collaborazione tra colleghi per indice di sovraccarico lavorativo (%)**

C'è collaborazione con i colleghi	Indice di sovraccarico lavorativo			Totale
	Basso	Medio	Alto	
Mai + Qualche volta	7,9	19,5	28,3	16,3
Spesso + Sempre	92,1	80,5	71,7	83,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018

2.3 Auto-organizzazione del lavoro e opportunità di pianificazione

La terza dimensione esaminata riguarda la possibilità di pianificare il proprio lavoro, anche attraverso l'organizzazione autonoma. Per esaminare questa componente si è creato un indice di pianificazione del lavoro, mettendo assieme due item "Faccio una lista delle cose da fare durante la giornata di lavoro" e "Organizzo autonomamente i compiti a me assegnati".
Un primo riscontro è dato dall'esame dell'andamento dell'indice per le principali variabili socioprofessionali (Area anagrafica). Nel complesso il campione evidenzia che il 45,2% degli intervistati ha elevate opportunità di pianificazione autonoma del proprio lavoro; mentre il 40% si posiziona su un livello medio di autorganizzazione; il restante 12,6% invece dispone di basse opportunità di pianificazione.
Le variabili che condizionano maggiormente il livello di auto-organizzazione sono l'età (considerando il livello alto dell'indice si passa dal 25% tra i 18-30enni al 50% tra gli ultracinquantenni), la qualifica (gli operai specializzati possono pianificare al massimo il proprio lavoro nel 47% dei casi) e la nazionalità (46,3% tra gli italiani e 34,7% tra gli stranieri, sempre considerando il livello alto dell'indice di pianificazione). Gli anni di esperienza e la dimensione dell'azienda sembrano avere un minore influsso su questa componente del lavoro.

Tabella 11: **Livello di pianificazione giornaliera del lavoro per variabili socioprofessionali (%)**

Variabile	Modalità	Livello di pianificazione			Totale
		Alto	Medio	Basso	
Età in classi	18-30 anni	25,0	67,9	7,1	100,0
	31-40 anni	42,6	48,9	8,5	100,0
	41-50 anni	48,7	33,3	17,9	100,0
	51 anni e oltre	50,0	38,4	11,6	100,0
	Totale	45,2	42,3	12,6	100,0
Qualifica	Operaio comune	31,7	56,1	12,2	100,0
	Operaio qualificato	33,9	47,5	18,6	100,0
	Operaio specializzato	47,1	41,2	11,8	100,0
	Totale	45,9	41,5	12,7	100,0
Nazionalità	Italiana	46,3	42,5	11,2	100,0
	Estera	34,7	49,0	16,3	100,0
	Totale	44,8	42,3	12,9	100,0
Anni di esperienza	da 1 a 3 anni	45,0	55,0	-	100,0
	da 4 a 6 anni	13,3	60,0	26,7	100,0
	più di 6 anni	46,9	39,1	14,0	100,0
	Totale	44,4	42,1	13,6	100,0
Dimensione dell'azienda	da 2 a 5 dipendenti	38,5	46,2	15,4	100,0
	da 6 a 10 dipendenti	40,4	42,6	17,0	100,0
	più di 10 dipendenti	48,3	39,9	11,9	100,0
	Totale	45,0	41,5	13,5	100,0

Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018

Ovviamente le opportunità di pianificazione sono condizionate dal tipo di lavoro svolto (Tabella 12): incrociando il dato con la percezione di ripetitività del proprio lavoro, risulta essere più libero chi svolge mansioni meno routinarie (50,8%).

Tabella 12: **Livello di pianificazione giornaliera del lavoro per ripetitività del lavoro (%)**

Livello di pianificazione	Svolgo un lavoro ripetitivo		Totale
	Mai + Qualche volta	Spesso + Sempre	
Basso	8,9	17,1	12,8
Medio	40,3	44,1	42,1
Alto	50,8	38,7	45,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018

Allo stesso modo, la possibilità di pianificare il lavoro influisce sulla propensione a riflettere sulle cause di eventuali ritardi: l'80% di coloro che hanno elevate possibilità di autoorganizzazione dichiara di analizzare spesso o sempre il motivo di un ritardo sul lavoro (Tabella 13).

Tabella 13: **Propensione ad analizzare le cause di ritardo nel completamento di un compito per livello di pianificazione giornaliera del lavoro (%)**

Livello di pianificazione	In caso di ritardo nel completamento del mio compito ne analizzo le cause		Totale
	Mai + Qualche volta	Spesso + Sempre	
Basso	51,7	48,3	100,0
Medio	43,1	56,9	100,0
Alto	20,0	80,0	100,0
Totale	33,9	66,1	100,0

Fonte: elaborazioni CefmeCtp, 2018

IL FATTORE UMANO: LA GESTIONE DEL TEMPO E LA PERCEZIONE DEL RISCHIO NEI CANTIERI EDILI

Conclusioni e proposte

Nel complesso l'analisi dei questionari e delle interviste fa emergere come nel campione dei lavoratori coinvolti la gestione del tempo risulti sostanzialmente accettabile: una buona programmazione del lavoro determina una scarsa presenza di imprevisti.
La fotografia che ci viene restituita in particolare mette in evidenza che oltre l'80% del campione ritiene di avere a disposizione supporti operativi adeguati grazie ai quali i processi di lavoro risultano più gestibili e controllabili.
Tuttavia, alcuni dati ci restituiscono un quadro che merita una riflessione in ambito di percezione del rischio: infatti, la maggior parte dei lavoratori ritiene di avere tempi stretti per la realizzazione dell'opera e dichiara di dover svolgere più compiti in contemporanea, al fine di rispettare i tempi di consegna dei lavori.
Un ulteriore dato che desta attenzione è dato da una valutazione non costante delle cause che generano ritardi: questo solitamente non permette di affrontare correttamente una successiva pianificazione, al fine di ottimizzare i tempi e abbassare il livello di rischio nello svolgere le proprie operazioni.
L'analisi anagrafica del campione ci restituisce un dato interessante: il 68% di coloro che ha risposto ha oltre 41 anni. Il fattore età diventa un determinante importante che può condizionare fortemente le capacità lavorative soprattutto in un settore di attività ad alto rischio infortunistico quale quello edile, caratterizzato da compiti che comportano uso di attrezzi, lavori in altezza, movimentazione manuale di carichi. Non può non essere oggetto di riflessione – per il peso che può avere sui carichi di lavoro e sull'affaticamento – il fattore "multitasking" segnalato dagli operatori, ovvero tutte quelle attività e compiti che l'operatore svolge contemporaneamente

ad altre attività. Ciò comporta l'impiego di maggiori risorse cognitive rispetto a quelle solitamente impiegate incrementando, di conseguenza, il carico di lavoro mentale complessivo sopportato quotidianamente dai lavoratori. I problemi di interruzione del flusso di lavoro e delle distrazioni che ne possono derivare costituiscono un altro elemento che può influire negativamente sulla performance lavorativa, determinando non solo possibili rischi di infortunio, ma anche uno spreco di tempo e conseguente frustrazione nei lavoratori.
Occorrerebbe, dunque, individuare precise strategie di *age management* per contenere il più possibile gli effetti negativi dell'invecchiamento e valorizzare le competenze che si incrementano in quantità e qualità con l'esperienza, nonché investire sull'implementazione di corrette strategie cognitive per prevenire gli effetti negativi del *multitasking e delle interruzioni* (ad esempio, un regolare utilizzo di check-list, inserimento di strumenti di *alert* che facilitino il controllo sui processi di lavoro nelle loro fasi cruciali, una suddivisione del lavoro e dei compiti che tenga conto dei tempi effettivi necessari all'attività stessa e non solamente dei tempi lineari).
Un altro aspetto interessante emerso dal progetto è che le procedure e i piani di realizzazione delle opere sono percepiti più realistici dai lavoratori delle imprese di più piccole dimensioni (fino a 5 dipendenti). Ciò consentirebbe di ipotizzare che la maggiore facilità nell'instaurare relazioni collaborative consente ai lavoratori delle piccole imprese di godere di alcuni vantaggi derivanti probabilmente dalla facilità di incontrarsi quotidianamente per poter pianificare al meglio il lavoro da svolgere. Tuttavia, proprio le piccole dimensioni rendono difficile rilevare le forme e i meccanismi con cui si esplicano effettivamente le strategie organizzative che con-

sentono alla piccola impresa di gestire in modo organico le diverse situazioni.
Non vi è dubbio, però, che l'introduzione di forme di scambio e confronto tra datore di lavoro e lavoratori, nonché tra i lavoratori stessi (riunioni, discussioni di squadra, ecc.) può contribuire a individuare gli aspetti più problematici e ad ottenere suggerimenti utili per una migliore gestione del cantiere e ottenere una maggiore collaborazione fra colleghi.
Un elemento inoltre che merita di essere valutato è relativo alla prassi del "*time management*". Le risposte del campione sugli strumenti, come la *lista dei compiti* ad esempio, appare variegata delineando che l'utilizzo di questi strumenti non sia una cosa strutturata ma delegata alla volontà del singolo.
In conclusione, possiamo affermare che il lavoro condotto ha creato la consapevolezza della necessità di stimolare nei lavoratori la consapevolezza rispetto ai vantaggi che una gestione del tempo efficace potrebbe restituirgli, con conseguenti vantaggi anche per l'impresa.
Una proposta interessante potrebbe scaturire dalla sistematizzazione degli strumenti utilizzati in questa indagine e dalla diffusione durante le fasi dei percorsi formativi, aumentando così lo scambio reciproco tra i lavoratori riguardo la gestione del tempo, in funzione della percezione del rischio. Inoltre, la raccolta e l'analisi costante di dati riguardanti le Aree analizzate e le loro intersezioni con i tratti Anagrafici dei partecipanti, potrebbe garantire un'ampia panoramica dell'andamento del settore delle costruzioni e di come i lavoratori lo percepiscono fornendo così un'ulteriore possibilità di proporre azioni migliorative al per garantire un crescente livello di sicurezza.

APPENDICE

Di seguito vengono riportate tutte le tabelle indicate nel testo, oltre a tutte le analisi dei dati derivanti dalla somministrazione del questionario in aula, al fine di fornire una panoramica completa del lavoro svolto.

Infortuni sul lavoro

Tabella 1: **Indennizzati – Industria e Servizi. Analisi per regione e anno di accadimento. Attività economica (Ateco): F Costruzioni**

Regione	2013	2014	2015	2016	2017
Piemonte	3.134	2.660	2.535	2.476	2.398
Valle D'Aosta	220	204	176	116	141
Lombardia	8.437	7.670	6.947	6.432	6.441
Bolzano – Bozen	1.527	1.429	1.406	1.470	1.545
Trento	749	599	527	511	543
Veneto	5.241	4.774	4.415	4.644	4.255
Friuli Venezia Giulia	1.317	1.054	976	986	996
Liguria	1.875	1.869	1.808	1.670	1.636
Emilia Romagna	6.331	5.477	5.160	4.916	4.805
Toscana	4.277	3.970	3.776	3.651	3.604
Umbria	1.034	905	856	873	799
Marche	1.698	1.475	1.393	1.315	1.298
Lazio	2.874	2.393	2.387	2.467	2.311
Abruzzo	1.389	1.252	1.155	1.140	1.117
Molise	183	148	134	139	102
Campania	1.222	1.194	1.287	1.258	1.168
Puglia	2.105	1.909	1.784	1.851	1.791
Basilicata	402	347	344	347	318
Calabria	1.000	878	943	752	707
Sicilia	2.166	1.921	1.857	1.835	1.647
Sardegna	1.078	906	902	861	815
Totale	48.259	43.034	40.768	39.710	38.437

Fonte: Banca Dati Inail, aggiornamento 30.12.2018

Tabella 2: **Indennizzati – Industria e Servizi. Avvenuti nel periodo 2017 e indennizzati a tutto il 31/10/2018. Analisi per ora ordinale e giorno. Att. economica (Ateco): F Costruzioni**

Ora ordinale	1 Lun.	2 Mar.	3 Mer.	4 Gio.	5 Ven.	6 Sab.	7 Dom.	Totale
01h lavorativa	46	40	44	36	36	13	5	220
02h lavorativa	49	41	38	33	32	21	3	217
03h lavorativa	33	39	39	47	34	16	3	211
04h lavorativa	51	39	29	39	36	13	3	210
05h lavorativa	30	31	31	27	20	7	5	151
06h lavorativa	33	29	32	18	22	10	3	147
07h lavorativa	33	23	24	31	29	5	2	147
08h lavorativa	29	30	22	19	31	5	1	137
09h lavorativa e oltre	2	0	0	1	1	1	0	5
Ancora da determinare	76	56	61	53	79	14	4	343
Totale	382	328	320	304	320	105	29	1.788

Fonte: Banca Dati Inail, aggiornamento 30.12.2018

Tabella 3: **Indennizzati - Industria e Servizi Avvenuti nel periodo 2017 e indennizzati a tutto il 31/10/2018 Analisi per sede della lesione e natura della lesione**

Sede lesione	Ferita	Contusione	Lussazione, distorsione, distrazione	Frattura	Perdita anatomica	Lesioni da agenti infettivi e parassitari	Lesioni da altri agenti	Corpi estranei	Lesioni da sforzo	Ancora da determinare	Totale
Alluce	1	2	0	11	0	0	0	0	0	0	14
Cranio	26	86	0	8	0	0	4	0	0	0	124
Faccia	28	14	0	16	0	0	13	2	0	0	73
Ginocchio	4	65	82	18	0	0	0	0	0	0	169
Gomito	7	26	6	17	0	0	1	0	0	0	57
Mano	187	69	11	85	12	0	6	2	0	0	372
Occhi	11	11	0	0	0	1	8	19	1	0	51
Organi Interni	0	4	0	2	1	0	1	0	2	0	10
Parete Toracica	2	47	3	51	0	0	1	0	2	0	106
Piede	4	20	9	33	0	0	2	0	0	0	68
Polso	21	22	12	45	0	0	0	0	0	0	100
Altre Dita	0	3	0	6	0	0	0	0	0	0	9
Braccio, Avambraccio	33	12	18	9	0	0	3	0	1	0	76
Caviglia	29	24	101	52	0	0	2	1	0	0	209
Cingolo Pelvico	1	3	2	3	0	0	0	0	1	0	10
Cingolo Toracico	1	37	43	15	0	0	0	0	1	0	97
Collo	0	4	19	0	0	0	0	0	0	0	23
Colonna Vertebrale	0	22	75	22	0	0	0	0	6	0	125
Coscia	12	6	4	4	0	0	2	1	0	0	29
Ancora da determinare	0	0	0	0	0	0	0	0	0	66	66
Totale	367	477	385	397	13	1	43	25	14	66	1.788

Fonte: Banca Dati Inail, aggiornamento 30.12.2018

Tavole di contingenza
FASCIA ETÀ

Tavola 1: Ho a disposizione tutte le attrezzature che mi servono per lavorare

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni		3,3%	50,0%	46,7%	100,0%
31-40 anni	2,0%	17,6%	41,2%	39,2%	100,0%
41-50 anni	1,2%	9,4%	31,8%	57,6%	100,0%
51 anni e oltre	1,1%	8,7%	17,4%	72,8%	100,0%
Totale	1,2%	10,1%	30,6%	58,1%	100,0%

Tavola 2: Ritengo adeguate le attrezzature necessarie al mio lavoro

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni		3,4%	58,6%	37,9%	100,0%
31-40 anni		10,0%	76,0%	14,0%	100,0%
41-50 anni	1,2%	7,2%	67,5%	24,1%	100,0%
51 anni e oltre		8,0%	52,3%	39,8%	100,0%
Totale	0,4%	7,6%	62,8%	29,2%	100,0%

Tavola 3: Mi capita di dover ripetere lo stesso lavoro a causa di una pianificazione inadeguata

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	13,8%	75,9%	6,9%	3,4%	100,0%
31-40 anni	13,7%	70,6%	15,7%		100,0%
41-50 anni	17,9%	64,3%	15,5%	2,4%	100,0%
51 anni e oltre	28,3%	55,4%	7,6%	8,7%	100,0%
Totale	20,3%	63,7%	11,7%	4,3%	100,0%

Tavola 4: **All'inizio di ogni lavoro ho chiaro quale sia l'opera finale da realizzare nel complesso**

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni		10,3%	48,3%	41,4%	100,0%
31-40 anni	1,9%	15,4%	34,6%	48,1%	100,0%
41-50 anni	6,0%	16,9%	44,6%	32,5%	100,0%
51 anni e oltre	2,3%	9,2%	33,3%	55,2%	100,0%
Totale	3,2%	13,1%	39,0%	44,6%	100,0%

Tavola 5: **Quanto spesso capitano imprevisti nella mia giornata lavorativa?**

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	10,7%	75,0%	14,3%		100,0%
31-40 anni	7,8%	64,7%	25,5%	2,0%	100,0%
41-50 anni	3,6%	73,8%	19,0%	3,6%	100,0%
51 anni e oltre	6,8%	72,7%	20,5%		100,0%
Totale	6,4%	71,7%	20,3%	1,6%	100,0%

Tavola 6: **Sono in grado di gestire l'imprevisto**

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	3,4%	17,2%	51,7%	27,6%	100,0%
31-40 anni	1,9%	11,5%	61,5%	25,0%	100,0%
41-50 anni	1,1%	13,8%	54,0%	31,0%	100,0%
51 anni e oltre	1,1%	11,1%	53,3%	34,4%	100,0%
Totale	1,6%	12,8%	55,0%	30,6%	100,0%

Tavola 7: **All'inizio della settimana lavorativa ho chiaro quale sia il susseguirsi degli impegni nei giorni a venire**

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	6,9%	24,1%	34,5%	34,5%	100,0%
31-40 anni	11,8%	17,6%	45,1%	25,5%	100,0%
41-50 anni	15,0%	13,8%	45,0%	26,3%	100,0%
51 anni e oltre	5,6%	21,3%	37,1%	36,0%	100,0%
Totale	10,0%	18,5%	41,0%	30,5%	100,0%

Tavola 8: **Sono costretto a lavorare molto velocemente per rispettare i tempi di consegna**

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	13,3%	60,0%	23,3%	3,3%	100,0%
31-40 anni	5,9%	51,0%	31,4%	11,8%	100,0%
41-50 anni	14,1%	41,2%	31,8%	12,9%	100,0%
51 anni e oltre	11,1%	52,2%	30,0%	6,7%	100,0%
Totale	11,3%	49,2%	30,1%	9,4%	100,0%

Tavola 9: **Faccio una lista delle cose da fare durante la giornata di lavoro**

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	30,0%	43,3%	13,3%	13,3%	100,0%
31-40 anni	23,5%	31,4%	31,4%	13,7%	100,0%
41-50 anni	23,3%	24,4%	27,9%	24,4%	100,0%
51 anni e oltre	14,4%	35,6%	26,7%	23,3%	100,0%
Totale	21,0%	31,9%	26,5%	20,6%	100,0%

Tavola 10: Sono costretto a svolgere contemporaneamente più compiti

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	26,7%	53,3%	13,3%	6,7%	100,0%
31-40 anni	11,3%	39,6%	41,5%	7,5%	100,0%
41-50 anni	16,7%	50,0%	23,8%	9,5%	100,0%
51 anni e oltre	19,1%	36,0%	37,1%	7,9%	100,0%
Totale	17,6%	43,4%	30,9%	8,2%	100,0%

Tavola 11: Mi capita spesso di dover interrompere il mio lavoro per svolgere altre attività

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	16,7%	63,3%	20,0%		100,0%
31-40 anni	7,7%	65,4%	26,9%		100,0%
41-50 anni	16,3%	62,8%	17,4%	3,5%	100,0%
51 anni e oltre	19,1%	53,9%	24,7%	2,2%	100,0%
Totale	15,6%	60,3%	22,2%	1,9%	100,0%

Tavola 12: In generale ritengo adeguato il tempo a mia disposizione per svolgere una lavorazione

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	3,4%	17,2%	65,5%	13,8%	100,0%
31-40 anni	2,1%	22,9%	72,9%	2,1%	100,0%
41-50 anni	5,9%	29,4%	54,1%	10,6%	100,0%
51 anni e oltre	5,5%	14,3%	70,3%	9,9%	100,0%
Totale	4,7%	21,3%	64,8%	9,1%	100,0%

Tavola 13: **Svolgo un lavoro ripetitivo**

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	10,3%	55,2%	27,6%	6,9%	100,0%
31-40 anni	16,0%	42,0%	32,0%	10,0%	100,0%
41-50 anni	15,7%	28,9%	44,6%	10,8%	100,0%
51 anni e oltre	22,5%	29,2%	33,7%	14,6%	100,0%
Totale	17,5%	34,7%	36,3%	11,6%	100,0%

Tavola 14: **Organizzo autonomamente i compiti a me assegnati**

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	10,3%	27,6%	41,4%	20,7%	100,0%
31-40 anni	5,9%	25,5%	33,3%	35,3%	100,0%
41-50 anni	9,5%	17,9%	41,7%	31,0%	100,0%
51 anni e oltre	8,0%	14,8%	35,2%	42,0%	100,0%
Totale	8,3%	19,4%	37,7%	34,5%	100,0%

Tavola 15: **Nell'arco della giornata lavorativa conosco quale sia il momento in cui rendo di più**

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	3,6%	7,1%	64,3%	25,0%	100,0%
31-40 anni	5,9%	5,9%	72,5%	15,7%	100,0%
41-50 anni	5,9%	5,9%	61,2%	27,1%	100,0%
51 anni e oltre	10,3%	4,6%	71,3%	13,8%	100,0%
Totale	7,2%	5,6%	67,3%	19,9%	100,0%

Tavola 16: In caso di ritardo nel completamento del mio compito ne analizzo le cause

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	6,9%	27,6%	34,5%	31,0%	100,0%
31-40 anni	11,5%	26,9%	28,8%	32,7%	100,0%
41-50 anni	14,5%	19,3%	28,9%	37,3%	100,0%
51 anni e oltre	7,9%	31,5%	22,5%	38,2%	100,0%
Totale	10,7%	26,1%	27,3%	36,0%	100,0%

Tavola 17: Posso delegare ai miei colleghi alcuni compiti in caso di necessità

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni	16,7%	53,3%	16,7%	13,3%	100,0%
31-40 anni	17,3%	50,0%	23,1%	9,6%	100,0%
41-50 anni	14,3%	51,2%	20,2%	14,3%	100,0%
51 anni e oltre	19,1%	52,8%	20,2%	7,9%	100,0%
Totale	16,9%	51,8%	20,4%	11,0%	100,0%

Tavola 18: C'è collaborazione con i colleghi

% entro FASCIA ETÀ

Fascia di età	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
18-30 anni			31,0%	69,0%	100,0%
31-40 anni	3,8%	23,1%	30,8%	42,3%	100,0%
41-50 anni	1,2%	12,8%	29,1%	57,0%	100,0%
51 anni e oltre	2,2%	15,4%	26,4%	56,0%	100,0%
Totale	1,9%	14,3%	28,7%	55,0%	100,0%

Tavola di contingenza
QUALIFICA

Tavola 1: Ho a disposizione tutte le attrezzature che mi servono per lavorare

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	2,2%	10,9%	32,6%	54,3%	100,0%
Operaio qualificato		17,7%	38,7%	43,5%	100,0%
Operaio specializzato	1,1%	9,7%	22,6%	66,7%	100,0%
Altro		4,3%	34,0%	61,7%	100,0%
Totale	0,8%	10,9%	30,6%	57,7%	100,0%

Tavola 2: Ritengo adeguate le attrezzature necessarie al mio lavoro

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	2,2%		73,9%	23,9%	100,0%
Operaio qualificato		10,3%	67,2%	22,4%	100,0%
Operaio specializzato		11,0%	52,7%	36,3%	100,0%
Altro		4,3%	66,0%	29,8%	100,0%
Totale	0,4%	7,4%	62,8%	29,3%	100,0%

Tavola 3: Mi capita di dover ripetere lo stesso lavoro a causa di una pianificazione inadeguata

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	29,2%	54,2%	14,6%	2,1%	100,0%
Operaio qualificato	16,4%	70,5%	11,5%	1,6%	100,0%
Operaio specializzato	24,2%	60,4%	8,8%	6,6%	100,0%
Altro	8,5%	70,2%	14,9%	6,4%	100,0%
Totale	20,2%	63,6%	11,7%	4,5%	100,0%

Tavola 4: **All'inizio di ogni lavoro ho chiaro quale sia l'opera finale da realizzare nel complesso**

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	4,3%	15,2%	39,1%	41,3%	100,0%
Operaio qualificato	6,6%	14,8%	36,1%	42,6%	100,0%
Operaio specializzato	3,4%	12,4%	41,6%	42,7%	100,0%
Altro		8,9%	37,8%	53,3%	100,0%
Totale	3,7%	12,9%	39,0%	44,4%	100,0%

Tavola 5: **Quanto spesso capitano imprevisti nella mia giornata lavorativa?**

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	15,2%	69,6%	13,0%	2,2%	100,0%
Operaio qualificato	5,1%	72,9%	18,6%	3,4%	100,0%
Operaio specializzato	5,6%	77,8%	15,6%	1,1%	100,0%
Altro		56,5%	43,5%		100,0%
Totale	6,2%	71,0%	21,2%	1,7%	100,0%

Tavola 6: **Sono in grado di gestire l'imprevisto**

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	4,1%	14,3%	51,0%	30,6%	100,0%
Operaio qualificato	3,2%	12,9%	56,5%	27,4%	100,0%
Operaio specializzato		17,6%	52,7%	29,7%	100,0%
Altro		4,3%	63,8%	31,9%	100,0%
Totale	1,6%	13,3%	55,4%	29,7%	100,0%

Tavola 7: **All'inizio della settimana lavorativa ho chiaro quale sia il susseguirsi degli impegni nei giorni a venire**

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	11,1%	15,6%	28,9%	44,4%	100,0%
Operaio qualificato	18,6%	16,9%	40,7%	23,7%	100,0%
Operaio specializzato	7,9%	24,7%	38,2%	29,2%	100,0%
Altro	4,3%	17,0%	57,4%	21,3%	100,0%
Totale	10,4%	19,6%	40,8%	29,2%	100,0%

Tavola 8: **Sono costretto a lavorare molto velocemente per rispettare i tempi di consegna**

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	16,7%	56,3%	25,0%	2,1%	100,0%
Operaio qualificato	14,5%	40,3%	27,4%	17,7%	100,0%
Operaio specializzato	11,1%	55,6%	30,0%	3,3%	100,0%
Altro	2,1%	36,2%	42,6%	19,1%	100,0%
Totale	11,3%	48,2%	30,8%	9,7%	100,0%

Tavola 9: **Faccio una lista delle cose da fare durante la giornata di lavoro**

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	37,5%	29,2%	27,1%	6,3%	100,0%
Operaio qualificato	27,0%	34,9%	12,7%	25,4%	100,0%
Operaio specializzato	15,7%	36,0%	28,1%	20,2%	100,0%
Altro	8,5%	17,0%	42,6%	31,9%	100,0%
Totale	21,5%	30,8%	26,7%	21,1%	100,0%

Tavola 10: Sono costretto a svolgere contemporaneamente più compiti

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	33,3%	45,8%	18,8%	2,1%	100,0%
Operaio qualificato	18,0%	47,5%	29,5%	4,9%	100,0%
Operaio specializzato	17,4%	44,6%	28,3%	9,8%	100,0%
Altro		34,8%	52,2%	13,0%	100,0%
Totale	17,4%	43,7%	31,2%	7,7%	100,0%

Tavola 11: Mi capita spesso di dover interrompere il mio lavoro per svolgere altre attività

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	33,3%	60,4%	6,3%		100,0%
Operaio qualificato	6,3%	69,8%	19,0%	4,8%	100,0%
Operaio specializzato	15,6%	57,8%	26,7%		100,0%
Altro	8,5%	53,2%	34,0%	4,3%	100,0%
Totale	15,3%	60,5%	22,2%	2,0%	100,0%

Tavola 12: In generale ritengo adeguato il tempo a mia disposizione per svolgere una lavorazione

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	6,1%	16,3%	65,3%	12,2%	100,0%
Operaio qualificato	8,3%	30,0%	53,3%	8,3%	100,0%
Operaio specializzato	1,1%	20,2%	67,4%	11,2%	100,0%
Altro	6,4%	21,3%	70,2%	2,1%	100,0%
Totale	4,9%	22,0%	64,1%	9,0%	100,0%

Tavola 13: **Svolgo un lavoro ripetitivo**

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	17,0%	40,4%	29,8%	12,8%	100,0%
Operaio qualificato	13,3%	33,3%	36,7%	16,7%	100,0%
Operaio specializzato	15,9%	27,3%	45,5%	11,4%	100,0%
Altro	25,5%	44,7%	25,5%	4,3%	100,0%
Totale	17,4%	34,7%	36,4%	11,6%	100,0%

Tavola 14: **Organizzo autonomamente i compiti a me assegnati**

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	8,3%	22,9%	39,6%	29,2%	100,0%
Operaio qualificato	14,8%	29,5%	32,8%	23,0%	100,0%
Operaio specializzato	6,9%	18,4%	37,9%	36,8%	100,0%
Altro	2,1%	6,4%	38,3%	53,2%	100,0%
Totale	8,2%	19,8%	37,0%	35,0%	100,0%

Tavola 15: **Nell'arco della giornata lavorativa conosco quale sia il momento in cui rendo di più**

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	6,1%	8,2%	61,2%	24,5%	100,0%
Operaio qualificato	6,7%	3,3%	70,0%	20,0%	100,0%
Operaio specializzato	10,3%	6,9%	64,4%	18,4%	100,0%
Altro	6,5%	4,3%	73,9%	15,2%	100,0%
Totale	7,9%	5,8%	66,9%	19,4%	100,0%

Tavola 16: In caso di ritardo nel completamento del mio compito ne analizzo le cause

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	19,1%	31,9%	19,1%	29,8%	100,0%
Operaio qualificato	8,5%	32,2%	27,1%	32,2%	100,0%
Operaio specializzato	13,3%	24,4%	24,4%	37,8%	100,0%
Altro		17,0%	42,6%	40,4%	100,0%
Totale	10,7%	26,3%	27,6%	35,4%	100,0%

Tavola 17: Posso delegare ai miei colleghi alcuni compiti in caso di necessità

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	31,3%	41,7%	14,6%	12,5%	100,0%
Operaio qualificato	8,2%	57,4%	21,3%	13,1%	100,0%
Operaio specializzato	13,5%	58,4%	18,0%	10,1%	100,0%
Altro	19,1%	46,8%	27,7%	6,4%	100,0%
Totale	16,7%	52,7%	20,0%	10,6%	100,0%

Tavola 18: C'è collaborazione con i colleghi

% entro Qualifica

Qualifica	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Operaio comune	2,1%	12,5%	12,5%	72,9%	100,0%
Operaio qualificato	1,6%	12,9%	32,3%	53,2%	100,0%
Operaio specializzato	2,2%	14,3%	29,7%	53,8%	100,0%
Altro	2,1%	21,3%	42,6%	34,0%	100,0%
Totale	2,0%	14,9%	29,4%	53,6%	100,0%

Tavola di contingenza
Nazionalità

Tavola 1: Ho a disposizione tutte le attrezzature che mi servono per lavorare

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana		13,3%	31,5%	55,2%	100,0%
Estera	3,6%	7,3%	38,2%	50,9%	100,0%
non risponde	1,6%	6,6%	21,3%	70,5%	100,0%
Totale	1,2%	10,4%	30,5%	57,9%	100,0%

Tavola 2: Ritengo adeguate le attrezzature necessarie al mio lavoro

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana		8,5%	63,8%	27,7%	100,0%
Estera	2,0%	8,0%	66,0%	24,0%	100,0%
non risponde		6,6%	57,4%	36,1%	100,0%
Totale	,4%	7,9%	62,7%	29,0%	100,0%

Tavola 3: Mi capita di dover ripetere lo stesso lavoro a causa di una pianificazione inadeguata

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	21,7%	63,6%	11,2%	3,5%	100,0%
Estera	17,0%	66,0%	15,1%	1,9%	100,0%
non risponde	19,4%	59,7%	11,3%	9,7%	100,0%
Totale	20,2%	63,2%	12,0%	4,7%	100,0%

Tavola 4: **All'inizio di ogni lavoro ho chiaro quale sia l'opera finale da realizzare nel complesso**

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	2,2%	11,6%	43,5%	42,8%	100,0%
Estera	7,5%	13,2%	28,3%	50,9%	100,0%
non risponde	3,2%	16,1%	37,1%	43,5%	100,0%
Totale	3,6%	13,0%	38,7%	44,7%	100,0%

Tavola 5: **Quanto spesso capitano imprevisti nella mia giornata lavorativa?**

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	5,0%	71,6%	21,3%	2,1%	100,0%
Estera	9,8%	78,4%	9,8%	2,0%	100,0%
non risponde	8,2%	65,6%	26,2%		100,0%
Totale	6,7%	71,5%	20,2%	1,6%	100,0%

Tavola 6: **Sono in grado di gestire l'imprevisto**

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	0,7%	11,9%	58,0%	29,4%	100,0%
Estera	5,6%	18,5%	40,7%	35,2%	100,0%
non risponde	1,6%	9,5%	60,3%	28,6%	100,0%
Totale	1,9%	12,7%	55,0%	30,4%	100,0%

Tavola 7: **All'inizio della settimana lavorativa ho chiaro quale sia il susseguirsi degli impegni nei giorni a venire**

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	11,5%	23,0%	41,0%	24,5%	100,0%
Estera	5,9%	11,8%	35,3%	47,1%	100,0%
non risponde	9,8%	14,8%	44,3%	31,1%	100,0%
Totale	10,0%	18,7%	40,6%	30,7%	100,0%

Tavola 8: **Sono costretto a lavorare molto velocemente per rispettare i tempi di consegna**

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	12,0%	43,7%	34,5%	9,9%	100,0%
Estera	13,0%	63,0%	16,7%	7,4%	100,0%
non risponde	8,1%	50,0%	32,3%	9,7%	100,0%
Totale	11,2%	49,2%	30,2%	9,3%	100,0%

Tavola 9: **Faccio una lista delle cose da fare durante la giornata di lavoro**

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	23,8%	28,7%	25,9%	21,7%	100,0%
Estera	25,9%	37,0%	24,1%	13,0%	100,0%
non risponde	12,9%	33,9%	29,0%	24,2%	100,0%
Totale	21,6%	31,7%	26,3%	20,5%	100,0%

Tavola 10: **Sono costretto a svolgere contemporaneamente più compiti**

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	16,9%	43,7%	32,4%	7,0%	100,0%
Estera	24,1%	50,0%	20,4%	5,6%	100,0%
non risponde	14,5%	37,1%	35,5%	12,9%	100,0%
Totale	17,8%	43,4%	30,6%	8,1%	100,0%

Tavola 11: **Mi capita spesso di dover interrompere il mio lavoro per svolgere altre attività**

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	15,5%	57,0%	26,1%	1,4%	100,0%
Estera	21,2%	69,2%	9,6%		100,0%
non risponde	10,9%	60,9%	23,4%	4,7%	100,0%
Totale	15,5%	60,5%	22,1%	1,9%	100,0%

Tavola 12: In generale ritengo adeguato il tempo a mia disposizione per svolgere una lavorazione

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	3,5%	21,1%	64,8%	10,6%	100,0%
Estera	5,6%	24,1%	59,3%	11,1%	100,0%
non risponde	6,8%	20,3%	69,5%	3,4%	100,0%
Totale	4,7%	21,6%	64,7%	9,0%	100,0%

Tavola 13: Svolgo un lavoro ripetitivo

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	20,6%	33,3%	36,9%	9,2%	100,0%
Estera	7,8%	43,1%	35,3%	13,7%	100,0%
non risponde	18,0%	31,1%	36,1%	14,8%	100,0%
Totale	17,4%	34,8%	36,4%	11,5%	100,0%

Tavola 14: Organizzo autonomamente i compiti a me assegnati

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	9,9%	17,0%	39,0%	34,0%	100,0%
Estera	13,2%	32,1%	26,4%	28,3%	100,0%
non risponde		15,0%	43,3%	41,7%	100,0%
Totale	8,3%	19,7%	37,4%	34,6%	100,0%

Tavola 15: Nell'arco della giornata lavorativa conosco quale sia il momento in cui rendo di più

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	9,4%	5,8%	62,6%	22,3%	100,0%
Estera	6,0%	6,0%	70,0%	18,0%	100,0%
non risponde	4,7%	4,7%	75,0%	15,6%	100,0%
Totale	7,5%	5,5%	67,2%	19,8%	100,0%

Tavola 16: In caso di ritardo nel completamento del mio compito ne analizzo le cause

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	11,3%	23,9%	21,8%	43,0%	100,0%
Estera	13,2%	35,8%	28,3%	22,6%	100,0%
non risponde	8,3%	21,7%	38,3%	31,7%	100,0%
Totale	11,0%	25,9%	27,1%	36,1%	100,0%

Tavola 17: Posso delegare ai miei colleghi alcuni compiti in caso di necessità

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	19,7%	50,7%	21,8%	7,7%	100,0%
Estera	9,4%	58,5%	20,8%	11,3%	100,0%
non risponde	16,1%	50,0%	16,1%	17,7%	100,0%
Totale	16,7%	52,1%	20,2%	10,9%	100,0%

Tavola 18: C'è collaborazione con i colleghi

% entro Nazionalità

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Italiana	1,4%	19,9%	30,5%	48,2%	100,0%
Estera	3,6%	12,5%	14,3%	69,6%	100,0%
non risponde	1,6%	4,8%	36,5%	57,1%	100,0%
Totale	1,9%	14,6%	28,5%	55,0%	100,0%

Tavola di contingenza
ANNI DI ESPERIENZA

Tavola 1: Ho a disposizione tutte le attrezzature che mi servono per lavorare

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni			40,0%	60,0%	100,0%
da 4 a 6 anni		5,9%	58,8%	35,3%	100,0%
più di 6 anni	1,0%	12,8%	27,2%	59,0%	100,0%
Totale	0,9%	11,2%	30,6%	57,3%	100,0%

Tavola 2: Ritengo adeguate le attrezzature necessarie al mio lavoro

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni			57,9%	42,1%	100,0%
da 4 a 6 anni		5,9%	64,7%	29,4%	100,0%
più di 6 anni	0,5%	7,9%	62,4%	29,1%	100,0%
Totale	0,4%	7,1%	62,2%	30,2%	100,0%

Tavola 3: Mi capita di dover ripetere lo stesso lavoro a causa di una pianificazione inadeguata

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni	35,0%	50,0%	5,0%	10,0%	100,0%
da 4 a 6 anni	18,8%	62,5%	12,5%	6,3%	100,0%
più di 6 anni	19,7%	64,8%	12,4%	3,1%	100,0%
Totale	21,0%	63,3%	11,8%	3,9%	100,0%

Tavola 4: **All'inizio di ogni lavoro ho chiaro quale sia l'opera finale da realizzare nel complesso**

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni			40,0%	60,0%	100,0%
da 4 a 6 anni		31,3%	43,8%	25,0%	100,0%
più di 6 anni	2,7%	14,4%	36,9%	46,0%	100,0%
Totale	2,2%	14,3%	37,7%	45,7%	100,0%

Tavola 5: **Quanto spesso capitano imprevisti nella mia giornata lavorativa?**

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni	10,0%	75,0%	10,0%	5,0%	100,0%
da 4 a 6 anni		80,0%	20,0%		100,0%
più di 6 anni	6,8%	70,0%	21,6%	1,6%	100,0%
Totale	6,7%	71,1%	20,4%	1,8%	100,0%

Tavola 6: **Sono in grado di gestire l'imprevisto**

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni		10,5%	68,4%	21,1%	100,0%
da 4 a 6 anni	6,3%	6,3%	56,3%	31,3%	100,0%
più di 6 anni	1,0%	13,9%	53,6%	31,4%	100,0%
Totale	1,3%	13,1%	55,0%	30,6%	100,0%

Tavola 7: **All'inizio della settimana lavorativa ho chiaro quale sia il susseguirsi degli impegni nei giorni a venire**

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni	15,8%	10,5%	31,6%	42,1%	100,0%
da 4 a 6 anni	12,5%	50,0%	25,0%	12,5%	100,0%
più di 6 anni	9,5%	18,5%	41,8%	30,2%	100,0%
Totale	10,3%	20,1%	39,7%	29,9%	100,0%

Tavola 8: **Sono costretto a lavorare molto velocemente per rispettare i tempi di consegna**

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni	31,6%	47,4%	21,1%		100,0%
da 4 a 6 anni	6,3%	62,5%	25,0%	6,3%	100,0%
più di 6 anni	10,3%	46,9%	32,5%	10,3%	100,0%
Totale	11,8%	48,0%	31,0%	9,2%	100,0%

Tavola 9: **Faccio una lista delle cose da fare durante la giornata di lavoro**

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni	30,0%	25,0%	30,0%	15,0%	100,0%
da 4 a 6 anni	29,4%	52,9%	5,9%	11,8%	100,0%
più di 6 anni	21,4%	30,2%	26,0%	22,4%	100,0%
Totale	22,7%	31,4%	24,9%	21,0%	100,0%

Tavola 10: **Sono costretto a svolgere contemporaneamente più compiti**

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni	45,0%	35,0%	20,0%		100,0%
da 4 a 6 anni	17,6%	41,2%	23,5%	17,6%	100,0%
più di 6 anni	14,9%	44,8%	33,0%	7,2%	100,0%
Totale	17,7%	43,7%	31,2%	7,4%	100,0%

Tavola 11: **Mi capita spesso di dover interrompere il mio lavoro per svolgere altre attività**

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni	30,0%	70,0%			100,0%
da 4 a 6 anni	17,6%	58,8%	23,5%		100,0%
più di 6 anni	13,9%	58,2%	25,8%	2,1%	100,0%
Totale	15,6%	59,3%	23,4%	1,7%	100,0%

Tavola 12: **In generale ritengo adeguato il tempo a mia disposizione per svolgere una lavorazione**

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni		10,5%	68,4%	21,1%	100,0%
da 4 a 6 anni		23,5%	64,7%	11,8%	100,0%
più di 6 anni	5,2%	22,5%	63,9%	8,4%	100,0%
Totale	4,4%	21,6%	64,3%	9,7%	100,0%

Tavola 13: **Svolgo un lavoro ripetitivo**

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni	10,5%	36,8%	31,6%	21,1%	100,0%
da 4 a 6 anni	12,5%	43,8%	37,5%	6,3%	100,0%
più di 6 anni	19,3%	33,9%	36,5%	10,4%	100,0%
Totale	18,1%	34,8%	36,1%	11,0%	100,0%

Tavola 14: **Organizzo autonomamente i compiti a me assegnati**

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni	20,0%	25,0%	25,0%	30,0%	100,0%
da 4 a 6 anni		17,6%	52,9%	29,4%	100,0%
più di 6 anni	7,9%	17,8%	38,2%	36,1%	100,0%
Totale	8,3%	18,4%	38,2%	35,1%	100,0%

Tavola 15: **Nell'arco della giornata lavorativa conosco quale sia il momento in cui rendo di più**

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni	11,1%	5,6%	61,1%	22,2%	100,0%
da 4 a 6 anni		11,8%	58,8%	29,4%	100,0%
più di 6 anni	7,9%	5,3%	67,4%	19,5%	100,0%
Totale	7,6%	5,8%	66,2%	20,4%	100,0%

Tavola 16: In caso di ritardo nel completamento del mio compito ne analizzo le cause

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni	15,0%	20,0%	25,0%	40,0%	100,0%
da 4 a 6 anni	11,8%	29,4%	29,4%	29,4%	100,0%
più di 6 anni	10,4%	27,1%	26,0%	36,5%	100,0%
Totale	10,9%	26,6%	26,2%	36,2%	100,0%

Tavola 17: Posso delegare ai miei colleghi alcuni compiti in caso di necessità

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni	40,0%	35,0%	10,0%	15,0%	100,0%
da 4 a 6 anni	23,5%	41,2%	29,4%	5,9%	100,0%
più di 6 anni	14,9%	54,1%	19,6%	11,3%	100,0%
Totale	17,7%	51,5%	19,5%	11,3%	100,0%

Tavola 18: C'è collaborazione con i colleghi

% entro ANNI DI ESPERIENZA

Nazionalità	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 1 a 3 anni		10,0%	25,0%	65,0%	100,0%
da 4 a 6 anni		12,5%	43,8%	43,8%	100,0%
più di 6 anni	2,0%	16,3%	26,5%	55,1%	100,0%
Totale	1,7%	15,5%	27,6%	55,2%	100,0%

Tavola di contingenza
DIMENSIONE AZIENDA

Tavola 1: **Ho a disposizione tutte le attrezzature che mi servono per lavorare**

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	2,3%	20,5%	22,7%	54,5%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti		8,0%	42,0%	50,0%	100,0%
più di 10 dipendenti	0,7%	9,2%	28,8%	61,4%	100,0%
Totale	0,8%	10,9%	30,4%	57,9%	100,0%

Tavola 2: **Ritengo adeguate le attrezzature necessarie al mio lavoro**

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	2,5%	7,5%	70,0%	20,0%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti		2,0%	68,6%	29,4%	100,0%
più di 10 dipendenti		8,1%	58,8%	33,1%	100,0%
Totale	0,4%	6,7%	62,8%	30,1%	100,0%

Tavola 3: **Mi capita di dover ripetere lo stesso lavoro a causa di una pianificazione inadeguata**

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	22,0%	65,9%	12,2%		100,0%
da 6 a 10 dipendenti	26,0%	62,0%	8,0%	4,0%	100,0%
più di 10 dipendenti	19,7%	63,2%	11,8%	5,3%	100,0%
Totale	21,4%	63,4%	11,1%	4,1%	100,0%

Tavola 4: **All'inizio di ogni lavoro ho chiaro quale sia l'opera finale da realizzare nel complesso**

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	4,8%	14,3%	35,7%	45,2%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	2,0%	18,4%	30,6%	49,0%	100,0%
più di 10 dipendenti	3,4%	10,9%	42,9%	42,9%	100,0%
Totale	3,4%	13,0%	39,1%	44,5%	100,0%

Tavola 5: **Quanto spesso capitano imprevisti nella mia giornata lavorativa?**

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	4,7%	76,7%	16,3%	2,3%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	14,0%	66,0%	20,0%		100,0%
più di 10 dipendenti	4,7%	71,1%	22,1%	2,0%	100,0%
Totale	6,6%	71,1%	20,7%	1,7%	100,0%

Tavola 6: **Sono in grado di gestire l'imprevisto**

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	2,4%	14,3%	40,5%	42,9%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	2,0%	9,8%	60,8%	27,5%	100,0%
più di 10 dipendenti	0,7%	12,6%	60,3%	26,5%	100,0%
Totale	1,2%	12,3%	57,0%	29,5%	100,0%

Tavola 7: **All'inizio della settimana lavorativa ho chiaro quale sia il susseguirsi degli impegni nei giorni a venire**

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	14,6%	12,2%	29,3%	43,9%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	10,2%	22,4%	38,8%	28,6%	100,0%
più di 10 dipendenti	9,5%	20,3%	43,9%	26,4%	100,0%
Totale	10,5%	19,3%	40,3%	29,8%	100,0%

Tavola 8: **Sono costretto a lavorare molto velocemente per rispettare i tempi di consegna**

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	14,0%	53,5%	23,3%	9,3%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	10,0%	42,0%	42,0%	6,0%	100,0%
più di 10 dipendenti	10,7%	48,7%	30,0%	10,7%	100,0%
Totale	11,1%	48,1%	31,3%	9,5%	100,0%

Tavola 9: **Faccio una lista delle cose da fare durante la giornata di lavoro**

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	35,7%	26,2%	19,0%	19,0%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	19,6%	37,3%	29,4%	13,7%	100,0%
più di 10 dipendenti	18,7%	31,3%	26,7%	23,3%	100,0%
Totale	21,8%	31,7%	25,9%	20,6%	100,0%

Tavola 10: **Sono costretto a svolgere contemporaneamente più compiti**

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	20,9%	48,8%	18,6%	11,6%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	22,0%	42,0%	30,0%	6,0%	100,0%
più di 10 dipendenti	16,0%	40,0%	36,7%	7,3%	100,0%
Totale	18,1%	42,0%	32,1%	7,8%	100,0%

Tavola 11: **Mi capita spesso di dover interrompere il mio lavoro per svolgere altre attività**

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	20,5%	56,8%	18,2%	4,5%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	12,2%	63,3%	22,4%	2,0%	100,0%
più di 10 dipendenti	13,9%	60,3%	24,5%	1,3%	100,0%
Totale	14,8%	60,2%	23,0%	2,0%	100,0%

Tavola 12: In generale ritengo adeguato il tempo a mia disposizione per svolgere una lavorazione

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	7,0%	27,9%	46,5%	18,6%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	4,1%	20,4%	71,4%	4,1%	100,0%
più di 10 dipendenti	4,0%	21,3%	66,7%	8,0%	100,0%
Totale	4,5%	22,3%	64,0%	9,1%	100,0%

Tavola 13: Svolgo un lavoro ripetitivo

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	11,9%	38,1%	35,7%	14,3%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	22,0%	38,0%	32,0%	8,0%	100,0%
più di 10 dipendenti	18,9%	29,7%	38,5%	12,8%	100,0%
Totale	18,3%	32,9%	36,7%	12,1%	100,0%

Tavola 14: Organizzo autonomamente i compiti a me assegnati

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	11,6%	18,6%	34,9%	34,9%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	3,9%	29,4%	35,3%	31,4%	100,0%
più di 10 dipendenti	8,8%	14,9%	39,2%	37,2%	100,0%
Totale	8,3%	18,6%	37,6%	35,5%	100,0%

Tavola 15: Nell'arco della giornata lavorativa conosco quale sia il momento in cui rendo di più

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	4,7%	7,0%	62,8%	25,6%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti		4,0%	72,0%	24,0%	100,0%
più di 10 dipendenti	11,6%	5,5%	66,4%	16,4%	100,0%
Totale	7,9%	5,4%	66,9%	19,7%	100,0%

Tavola 16: In caso di ritardo nel completamento del mio compito ne analizzo le cause

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	11,9%	33,3%	26,2%	28,6%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	5,9%	23,5%	35,3%	35,3%	100,0%
più di 10 dipendenti	12,0%	25,3%	25,3%	37,3%	100,0%
Totale	10,7%	26,3%	27,6%	35,4%	100,0%

Tavola 17: Posso delegare ai miei colleghi alcuni compiti in caso di necessità

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	11,6%	46,5%	25,6%	16,3%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	11,8%	58,8%	21,6%	7,8%	100,0%
più di 10 dipendenti	20,1%	49,0%	19,5%	11,4%	100,0%
Totale	16,9%	50,6%	21,0%	11,5%	100,0%

Tavola 18: C'è collaborazione con i colleghi

% entro DIMENSIONE AZIENDA

Dimensione azienda	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
da 2 a 5 dipendenti	2,3%	7,0%	25,6%	65,1%	100,0%
da 6 a 10 dipendenti	2,0%	22,0%	18,0%	58,0%	100,0%
più di 10 dipendenti	2,0%	15,8%	31,6%	50,7%	100,0%
Totale	2,0%	15,5%	27,8%	54,7%	100,0%

Finito di stampare: **Marzo 2019**

CEFME CTP

Organismo Paritetico per la formazione
e la sicurezza in edilizia di Roma e provincia

€ 1,50

9 788869 345067