

# **DENTRO LA VIGILANZA PRIVATA E I SERVIZI DI SICUREZZA: CONOSCERE IL LAVORO ATTRAVERSO CHI LO VIVE**



Il rapporto è stato realizzato da Ires Emilia-Romagna per conto dell'Ente Bilaterale Vigilanza Emilia-Romagna. Nello specifico il rapporto è stato curato da Davide Dazzi e Assunta Ingenito (ricercatore e ricercatrice di Ires Emilia-Romagna).

Si ringraziano le parti sociali del settore per il supporto garantito alla distribuzione dell'indagine e i diversi delegati e delegate sindacali che hanno partecipato ai focus group per aver contribuito a determinare e formulare i contenuti dell'indagine.

# Indice

|                                                                 |           |
|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Premessa .....</b>                                           | <b>4</b>  |
| <b>Introduzione.....</b>                                        | <b>5</b>  |
| <b>Il campione .....</b>                                        | <b>7</b>  |
| Profilo socio-anagrafico.....                                   | 7         |
| Profilo lavorativo.....                                         | 9         |
| <b>La dimensione identitaria .....</b>                          | <b>14</b> |
| La visione del lavoro .....                                     | 14        |
| La visione civico-securitaria.....                              | 16        |
| Riconoscimento .....                                            | 18        |
| <b>Organizzazione di lavoro e disagio organizzativo.....</b>    | <b>20</b> |
| <b>Tempo e tempi di lavoro e disagio lavorativo .....</b>       | <b>23</b> |
| <b>Salute e sicurezza e disagio fisico e psicosociale .....</b> | <b>26</b> |
| Equipaggiamento di sicurezza.....                               | 30        |
| Il disagio lavorativo e le sue determinanti .....               | 31        |
| <b>Soddisfazione sul lavoro .....</b>                           | <b>33</b> |
| <b>Futuro e preoccupazioni.....</b>                             | <b>38</b> |
| <b>La questione di genere sul lavoro .....</b>                  | <b>41</b> |
| <b>Formazione .....</b>                                         | <b>44</b> |
| Esperienza formativa .....                                      | 44        |
| Le competenze necessarie e le competenze richieste .....        | 48        |
| <b>Proposte .....</b>                                           | <b>51</b> |
| <b>Sintesi e riflessioni conclusive.....</b>                    | <b>52</b> |

## **Premessa**

## Introduzione

L'indagine "*Dentro la vigilanza privata e i servizi di sicurezza: conoscere il lavoro attraverso chi lo vive*" nasce su proposta dell'**Ente Bilaterale Vigilanza Privata dell'Emilia-Romagna** per osservare le diverse soggettività in un settore in continua trasformazione sia per quanto riguarda il perimetro normativo sia per il ruolo crescente della sicurezza privata nel contesto economico e sociale nazionale e regionale. Il settore della vigilanza privata e i servizi di sicurezza, infatti, ha vissuto nel tempo una rapida espansione includendo profili lavorativi anche molto differenziati e **sperimentando la pressione di cambiamenti tecnologici, normativi ed economici**. Nonostante i cambiamenti, **la centralità dell'elemento umano**, ed emotivo, resta centrale ed è proprio dalla prospettiva del singolo soggetto che questa indagine vuol partire per leggere le condizioni di lavoro, le paure, le aspettative e le criticità che caratterizzano il settore.

L'indagine è stata realizzata attraverso la distribuzione di un **questionario online** diffuso dalle parti sociali del perimetro bilaterale tra luglio e settembre 2025. La struttura e i contenuti del questionario sono stati realizzati grazie a *focus group* con i lavoratori/lavoratrici e delegati/e sindacali del settore e con il coinvolgimento anche delle parti datoriali e sindacali a livello regionale.

Il rapporto segue l'articolazione dell'indagine analizzandone i singoli contenuti cercando di costruire profili di risposta che aiutino ad offrire prospettive diverse attraverso cui osservare i dati e proporre linee interpretative e chiavi di lettura. Con questo intendimento, il rapporto analizza passo a passo le diverse aree tematiche e campi di investigazione che l'indagine propone:

- **Analisi del campione** con la finalità di analizzare la composizione di chi ha partecipato all'indagine in base a variabili socio-anagrafiche e lavorative;
- La **dimensione identitaria** del campione ponendo particolare attenzione alla **visione del lavoro**, ossia comprendere se e in che misura il lavoro è percepito prioritariamente come strumento o anche come espressione valoriale, e alla **visione civico-securitaria**, ossia individuare se e in che misura il senso civico e la dimensione securitaria convivano nell'individuo;
- Analizzata la dimensione identitaria, il rapporto entra nel vivo dell'indagine approfondendo le determinanti prime della **qualità del lavoro** e quindi **organizzazione del lavoro, tempo di lavoro, riconoscimento soggettivo e sicurezza sul lavoro**, con un affondo specifico sull'**adeguatezza dell'equipaggiamento di sicurezza**. Oltre a fornire informazioni dirette sulle condizioni di lavoro, l'analisi delle determinanti della qualità del lavoro permette di osservare la misura del disagio lavorativo e dove esso si concentra;
- Insieme all'analisi delle dimensioni del disagio lavorativo, l'indagine propone una lettura multidimensionale della **soddisfazione sul lavoro** individuando punti di criticità ed elementi da valorizzare anche in una ottica formativa;
- Partendo sempre dalla dimensione percettiva del singolo, il rapporto riporta le principali **preoccupazioni personali e professionali** del campione rispetto agli scenari futuri nel tentativo di aprire una discussione su come le azioni del presente possano mitigare i timori del futuro;
- La **questione di genere** è indagata sia con l'intendimento di verificare la persistenza dello stereotipo di genere tra i lavoratori e le lavoratrici del settore ma anche per rilevare elementi di valorizzazione del genere in un settore in cui la componente femminile è in costante crescita;

- Larga parte dell'indagine, e quindi del report, è dedicata alla **formazione** con lo scopo di osservarne la diffusione, le modalità e la qualità. Particolare attenzione viene, inoltre, dedicata al raffronto tra quali siano le **competenze percepite necessarie** dai lavoratori e dalle lavoratrici e **le competenze, invece, che vengono richieste dalle aziende**;
- In ultimo, il rapporto si chiude osservando le **proposte di intervento** dei lavoratori e lavoratrici del settore per migliorare le loro condizioni di lavoro.

## Il campione

Il **campione conta complessivamente 535 rispondenti**, ovvero lavoratori e lavoratrici del settore che hanno partecipato all'indagine rispondendo ad un numero significativo di domande. Gli accessi al questionario online sono stati complessivamente 570 di cui però 535 (il 93,9%) corrispondono a questionari compilati in modo esaustivo e compiuto. La larga quota di questionari compilati in rapporto agli accessi all'indagine online è già di per sé un riscontro positivo di partecipazione all'iniziativa di analisi promossa dalle parti sociali nei diversi territori dell'Emilia-Romagna. In indagini simili a questa, infatti, lo scarto tra accessi e questionari elaborabili si colloca molto spesso tra il 15-20%. L'alto numero di questionari compilati rispetto agli accessi, dunque, può essere anche interpretato come **segnale di riconoscimento dei lavoratori e lavoratrici del settore ad uno spazio di ascolto e di "voice" dedicato alle loro condizioni di lavoro**.

Il numero di questionari raggiunto è sicuramente molto importante e utile per riuscire a dare una forma rappresentativa alla voce dei lavoratori e lavoratrici del settore della vigilanza e dei servizi di sicurezza in Emilia-Romagna. A seconda delle fonti statistiche di riferimento, il numero complessivo degli addetti in Emilia-Romagna varia da 5 mila a 7 mila e quindi verosimilmente il nostro campione rappresenterebbe circa tra il 7,5% e l'11% del totale, ovvero una soglia sicuramente significativa.

Una lettura utile ai promotori dell'indagine è la distribuzione del campione in base al **canale di disseminazione**: il 54,6% delle risposte è arrivata attraverso il canale whatsapp, il 17,6% dai social, il 17,4% via e-mail e il 10,5% attraverso la distribuzione dei volantini e della locandina.

## Profilo socio-anagrafico

Il campione è prevalentemente maschile (77,5%) e le donne raggiungono una quota sicuramente ragguardevole (22,5%) così da permettere sempre un confronto e una distribuzione delle risposte in base al **genere**. La distribuzione per classe di età mostra come il campione si distribuisca nelle fasce di età più avanzate (36% di 45-54enni e 32,8% di over 55) pur raccogliendo quota significative di risposte tra i più giovani (circa un terzo delle risposte è di under 44, ossia 14,7% di under 34 e 16,4% di 35-44enni). Le donne crescono tra gli under 44 con una incidenza pari al 28,5%.

Fig. 1 – Distribuzione per genere  
(quota %)

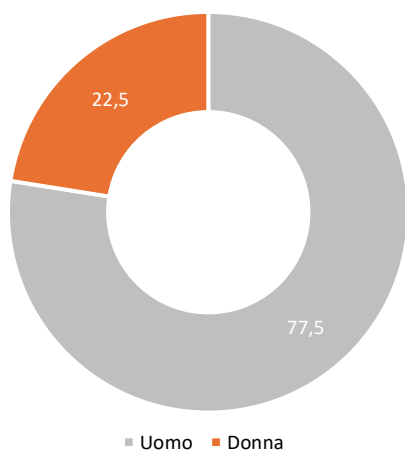
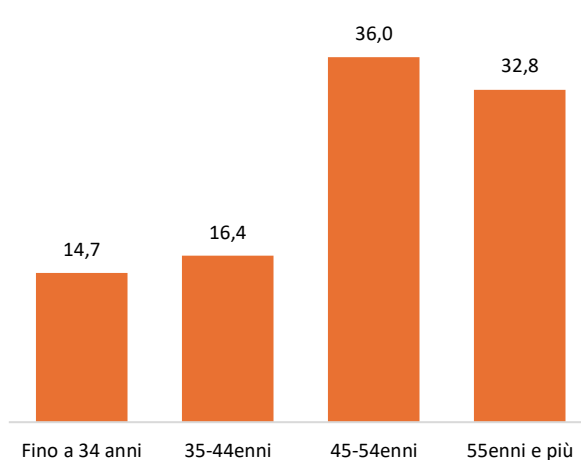


Fig. 2 – Distribuzione per classe di età  
(quota %)



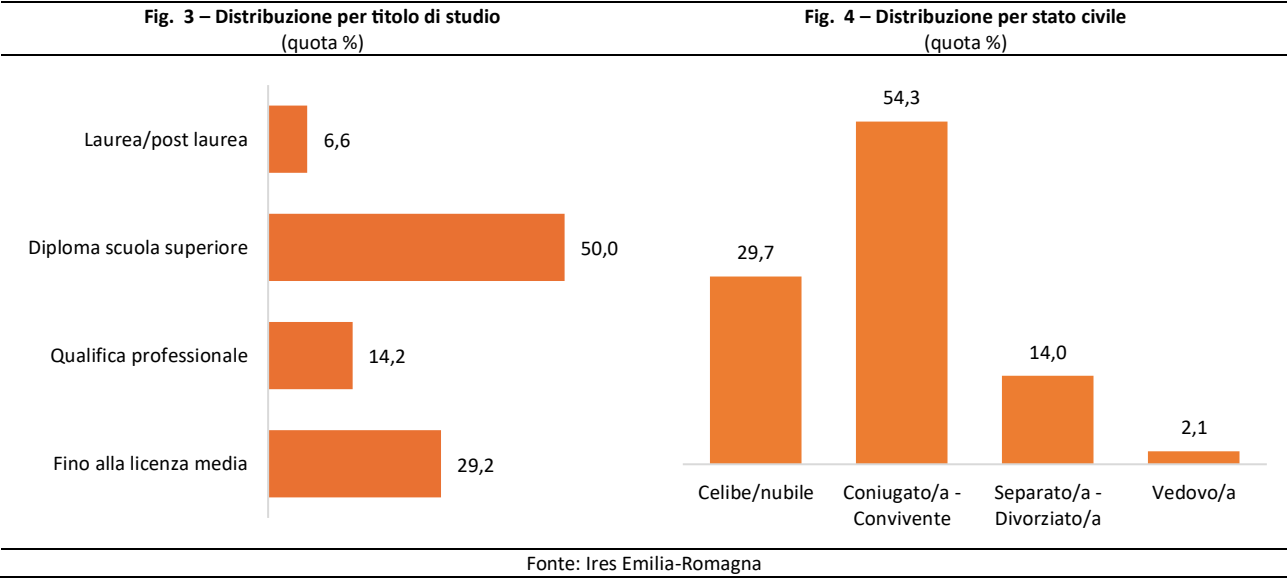
Fonte: Ires Emilia-Romagna

La **metà del campione ha il diploma di scuola superiore** (50%) e circa un terzo (29,2%) ha un titolo di studio fino alla licenza media con una percentuale tra gli uomini quasi doppia rispetto a quella delle

donne (32,3% maschile a fronte del 18,6% femminile). **Chi ha la laurea è pari al 6,6%** raggiungendo quote leggermente più alte per gli under 44.

La lettura del campione per **stato civile** evidenzia come la maggioranza (il 54,3%) sia sposato/a o convivente, con una forte differenza di genere (58,9% tra gli uomini e 38,7% tra le donne), ed il 29,7% sia invece celibe o nubile dove, in questo caso, sono le donne a raccogliere quote più ampie degli uomini (36,1% a fronte del 27,9% maschile). Chi è separato rappresenta il 14% del campione con una percentuale doppia tra le donne rispetto agli uomini (21,8% a fronte dell'11,5% maschile).

La **quasi totalità del campione è rappresentato da chi ha la cittadinanza italiana** (97,9%) mentre la quota di chi ha la cittadinanza extra EU o altro Paese EU rimane piuttosto marginale (2,1%) rendendo statisticamente poco significativa la distribuzione delle risposte per cittadinanza del rispondente.



## Profilo lavorativo

Esplorato il profilo anagrafico, l'indagine, e così il report, avanza osservando le questioni più direttamente lavorative. **La distribuzione per luogo di lavoro vede tre addensamenti più consistenti su tre province di lavoro: Bologna** (26,6% del campione), **Parma** (21,3%) e **Piacenza** (19,6%). L'**asimmetrica distribuzione territoriale** è da intendersi come espressione della capacità delle parti sociali di intercettare e coinvolgere territori più di altri e non tanto come rappresentatività del settore in quel territorio specifico. Proprio per questa evidente asimmetria tra i territori, si è cercato nel corso dell'analisi di non restituire i risultati con una lettura per singolo territorio per evitare di forzare eccessivamente il dato. Pur non rientrando dentro il territorio regionale e considerata la loro contenuta consistenza numerica (0,6%), ma anche la mobilità dei lavoratori del settore, si è deciso di considerare nella elaborazione complessiva anche le poche risposte arrivate da chi lavora prevalentemente fuori regione.

In **oltre 2 casi su 3 chi ha risposto all'indagine lavora prevalentemente in appalto** (il 44% per imprese private e il 26,5% per imprese pubbliche) mentre in meno di 1 caso su 3 (il 29,6%) non lavora in appalto. L'incrocio con il genere restituisce distribuzioni leggermente diverse: se per gli uomini aumenta la quota di chi non lavora in appalto (32,3% a fronte del 21,9% femminile), per le donne cresce, invece, la quota di chi lavora in appalto per imprese pubbliche (34,2% a fronte del 24%).

Fig. 5 – Qual è il tuo luogo di lavoro prevalente?  
(quota %)

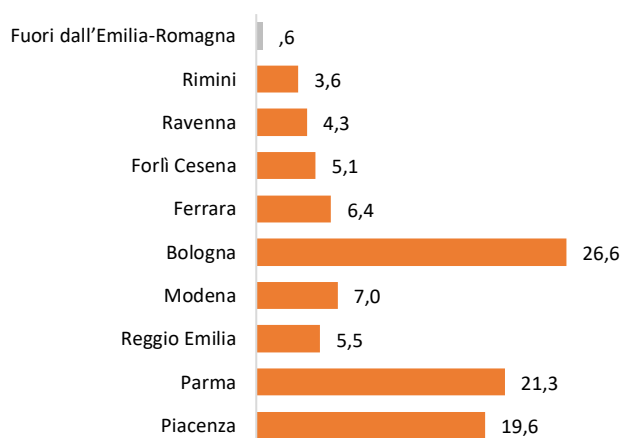
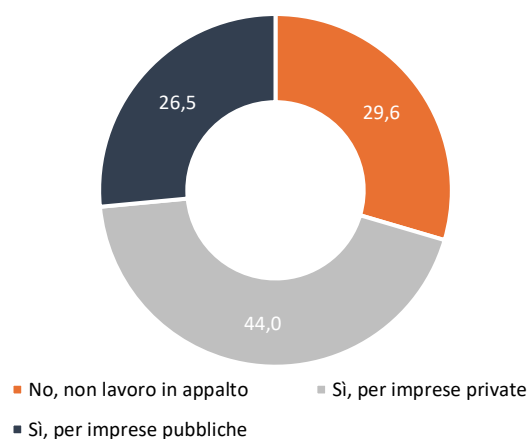


Fig. 6 – Prevalentemente lavori in appalto  
(quota %)

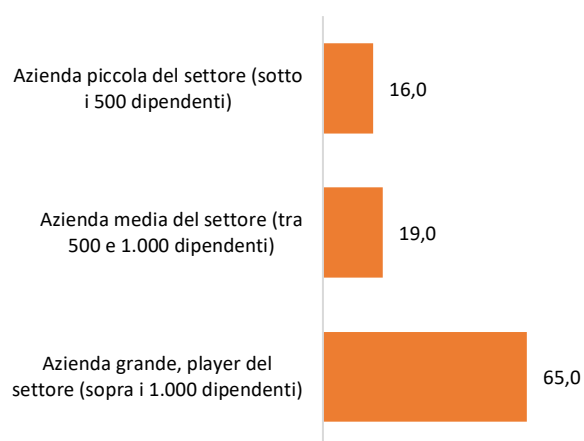


Fonte: Ires Emilia-Romagna

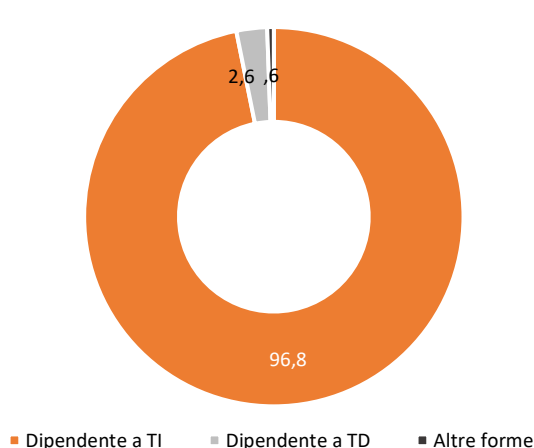
**La quasi totalità del campione**, come emerso anche durante il focus group iniziale, **ha un contratto a tempo indeterminato** (96,8%) mentre quote assai marginali hanno o un contratto a tempo determinato (2,6%) o altre forme contrattuali (0,6%). La percentuale di chi non ha un contratto a tempo indeterminato risulta più alta per gli under 34 ma rimane sempre confinata (9%).

Considerata la presenza di grandi imprese nel settore, in fase di costruzione dell'indagine si è cercato di ipotizzare opzioni di risposte che sapessero catturare coerentemente le specificità settoriali. Con questo proposito, si è definito "azienda piccola" quella con meno di 500 dipendenti, "azienda intermedia" tra 500 e 1.000 dipendenti e "azienda grande" quella con più di 1.000 dipendenti. **In circa 2 casi su 3 (65%), chi risponde all'indagine lavora per una azienda grande e quindi un player di settore.** La quota di chi lavora per imprese grandi rimane sempre maggioritaria e scende solo in corrispondenza di chi lavora prevalentemente in appalto per imprese private (58,3%).

**Fig. 7 – In quale azienda lavori?**  
(quota %)



**Fig. 8 – Qual è la tua condizione contrattuale?**  
(quota %)

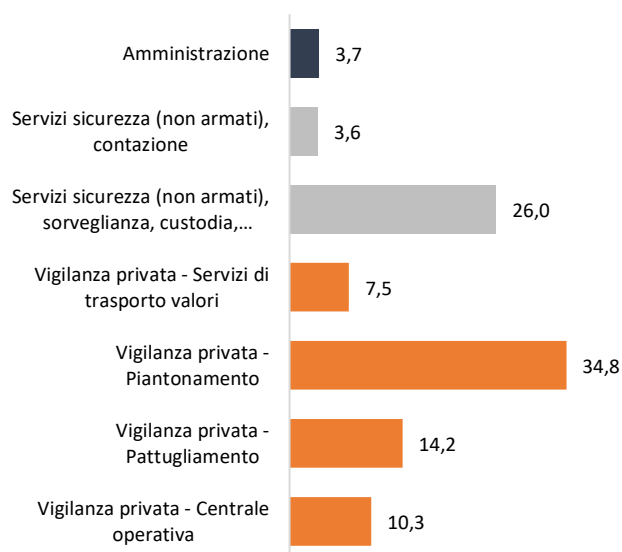


Fonte: Ires Emilia-Romagna

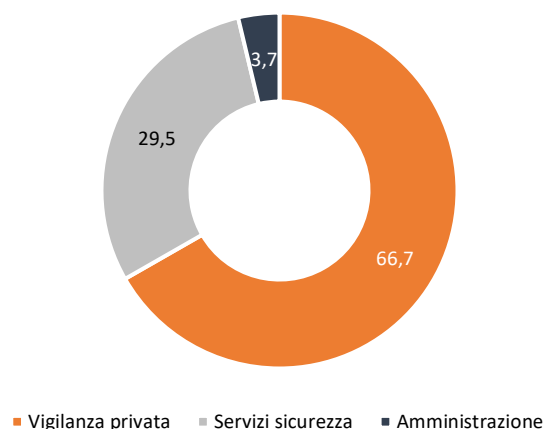
Partendo dall'ambito applicativo del CCNL dei servizi di vigilanza privata e servizi di sicurezza, la struttura dell'indagine consente a chi risponde di collocarsi in **un'area di attività prevalente**. Sulla base di questa ripartizione è possibile osservare come il 34,8% del campione lavori prevalentemente nella vigilanza privata in attività di piantonamento e il 26% nella attività dei servizi di sicurezza, e quindi "non armati", con attività prevalente di sorveglianza e custodia. Tra i servizi di vigilanza l'altra attività prevalente che raccoglie il maggior numero di risposte è il pattugliamento (14,2%) mentre nei servizi di sicurezza non armati raggiunge una consistenza di qualche rilievo statistico anche chi svolge attività prevalente di contazione (3,6%). Chi si occupa prevalentemente di amministrazione è pari al 3,7% del campione. Per favorire la comparazione e gli incroci con le altre variabili si sono accorpate le attività prevalenti così da creare tre macro-raggruppamenti o, meglio, due da cui si è tenuta disgiunta l'attività amministrativa:

- I **servizi di vigilanza privata** che raccoglie tutte le attività di trasporto valori, piantonamento, pattugliamento e centrale operativa e rappresentano complessivamente il 66,7% del campione;
- I **servizi di sicurezza**, i cosiddetti "non armati" che includono tutte le attività di sorveglianza, custodia, controllo accesso ai locali e regolazione dei flussi di persone e anche le attività di contazione e rappresentano il 29,5% del campione;
- Le **attività amministrative** che rappresentano il 3,7% del campione.

**Fig. 9 – Qual è la tua attività prevalente?**  
(quota %)



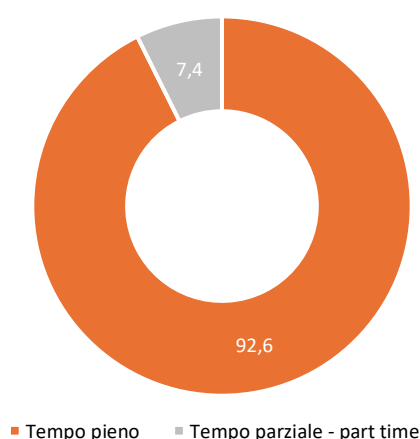
**Fig. 10 – Attività prevalente aggregata**  
(quota %)



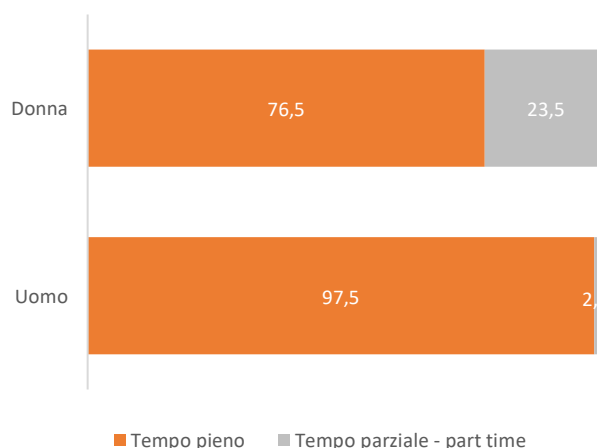
Fonte: Ires Emilia-Romagna

In generale, l'incrocio dell'attività prevalente con il genere produce distribuzioni delle risposte molto diverse: se le donne incontrano il maggior addensamento nei servizi di sicurezza non armati e nello specifico nelle attività di sorveglianza, custodia, portierato e reception (51,3%), gli uomini incontrano la maggior concentrazione nei servizi di vigilanza con attività prevalente di piantonamento (39,5%). Questi addensamenti producono, inevitabilmente, una asimmetrica distribuzione di genere del campione anche per macro-raggruppamento professionale: **il 75,5% degli uomini si colloca nei servizi di vigilanza a fronte del 34,5% femminile, mentre le donne sono occupati nei servizi di sicurezza nel 58,8% a fronte del 21,5% maschile**. La presenza femminile nelle attività amministrative raddoppia rispetto alla media campionaria (40%).

**Fig. 11 – Lavori a**  
(quota %)



**Fig. 12 – Part time per genere**  
(quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Proseguendo nell'analisi del profilo lavorativo, si rileva come la **larga parte del campione abbia un contratto a tempo pieno (92,6%) mentre il part time cresce soprattutto per le donne** (da 7,4% di media cresce al 23,5% per le sole lavoratrici). L'incidenza del part time cresce in modo significativo

rispetto alla media per gli under 34 (15,8%), per chi ha almeno la laurea (14,7%), nelle aziende più piccole (12,2%), per chi lavora in appalto per imprese pubbliche (10,2%) e nei servizi di sicurezza (19,9%), soprattutto in attività di contazione.

Altro discrimine importante per la composizione del campione è il **lavoro notturno**. Se, in generale, il 56% del campione dice di lavorare “mai” o “raramente” di notte e il 43,9%, invece, di lavorare di notte “abbastanza” o “spesso”, l’incrocio per attività prevalente restituisce profili distinti. Coerentemente alle aspettative, nel lavoro amministrativo nel 95% dei casi si lavora di notte o “mai” o raramente” e così anche nei servizi di sicurezza la quota scende sensibilmente ma rimane ampiamente maggioritaria (81,1%) di chi non lavora quasi mai di notte. **Il lavoro notturno, diversamente, risulta principalmente concentrato nei servizi di vigilanza privata** (57,4% lavora di notte o “abbastanza” o “spesso”) ed in particolare nelle attività di pattugliamento e relative alla centrale operativa. Inoltre, il lavoro notturno risulta più diffuso nelle aziende più piccole (60,7%) e relativamente meno diffuso per le donne (23%) proprio per la loro più alta concentrazione nei servizi di sicurezza.

Fig. 13 – Quanto di frequente lavori di notte?  
(quota %)

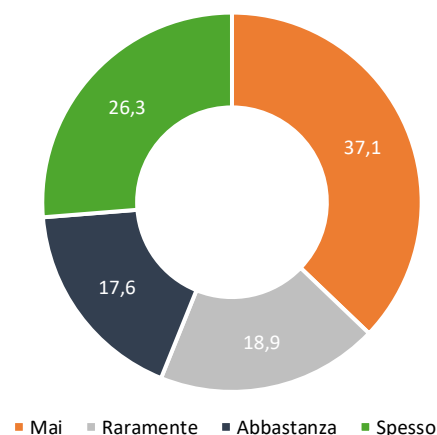
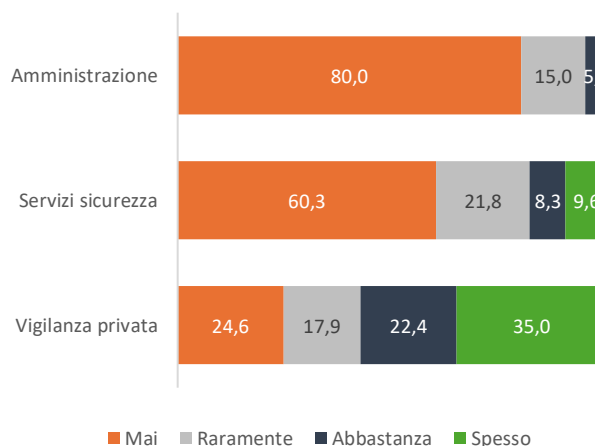


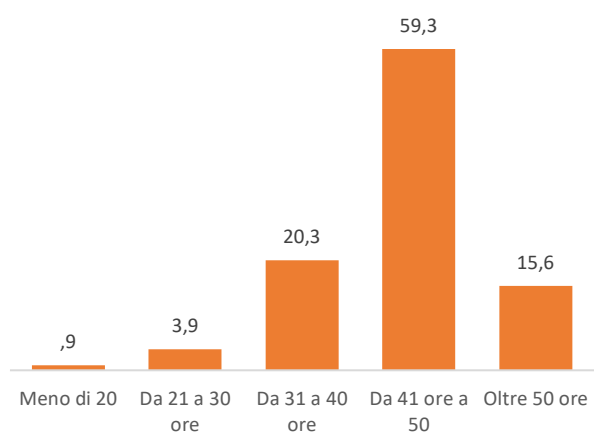
Fig. 14 – Lavoro notturno per attività prevalente  
(quota %)



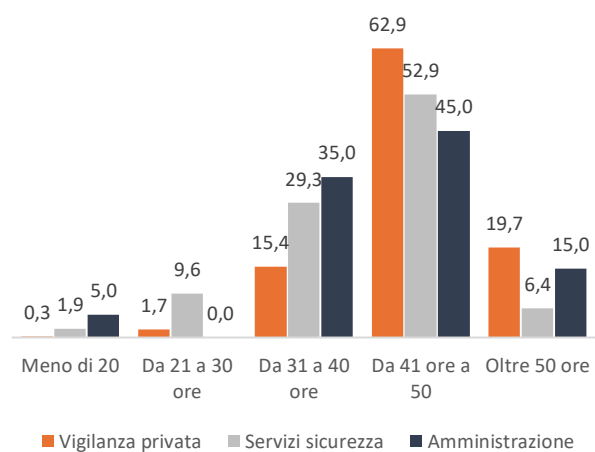
Fonte: Ires Emilia-Romagna

L’ultima area investigata in questa sezione di indagine è l’**orario di lavoro**. **La larga maggioranza del campione (59,3%), lavora tra le 41 e 50 ore**, con picchi (63,8%) verso l’alto per la componente maschile, coerentemente anche con la diffusione del full time. Di rilievo sottolineare, **come quote rilevanti del campione dicano di lavorare più di 50 ore settimanali**, pur rimanendo il limite legislativo e contrattuale delle 48 ore settimanali. L’indagine si riferisce ad una media e quindi non è possibile capirne la continuità nel tempo ma si rileva come tale quota per i servizi di vigilanza arrivi al 19,7%, e quindi circa 1 caso su 5, e arrivi al 26,9% per i servizi di pattugliamento, ossia 1 caso su 4, mentre si fletta per i servizi di sicurezza (6,4%). Si segnala, inoltre, come **nel nostro campione in circa 2 casi su 3 (il 62,3%) di chi lavora mediamente oltre le 50 ore settimanali lavori anche “abbastanza” e “spesso” di notte**. La tipologia di azienda e il lavoro in appalto non producono distribuzioni delle risposte particolarmente asimmetriche. Diversamente, il genere, in funzione anche della diversa distribuzione per attività prevalente e del part time, vede una concentrazione relativamente più alta della componente femminile nelle fasce di orario di lavoro sotto le 40 ore settimanali (43,2% a fronte del 20% maschile).

**Fig. 15 – Mediamente quante ore lavori a settimana?**  
(quota %)



**Fig. 16 – Ore settimanali medie per attività prevalente**  
(quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

## La dimensione identitaria

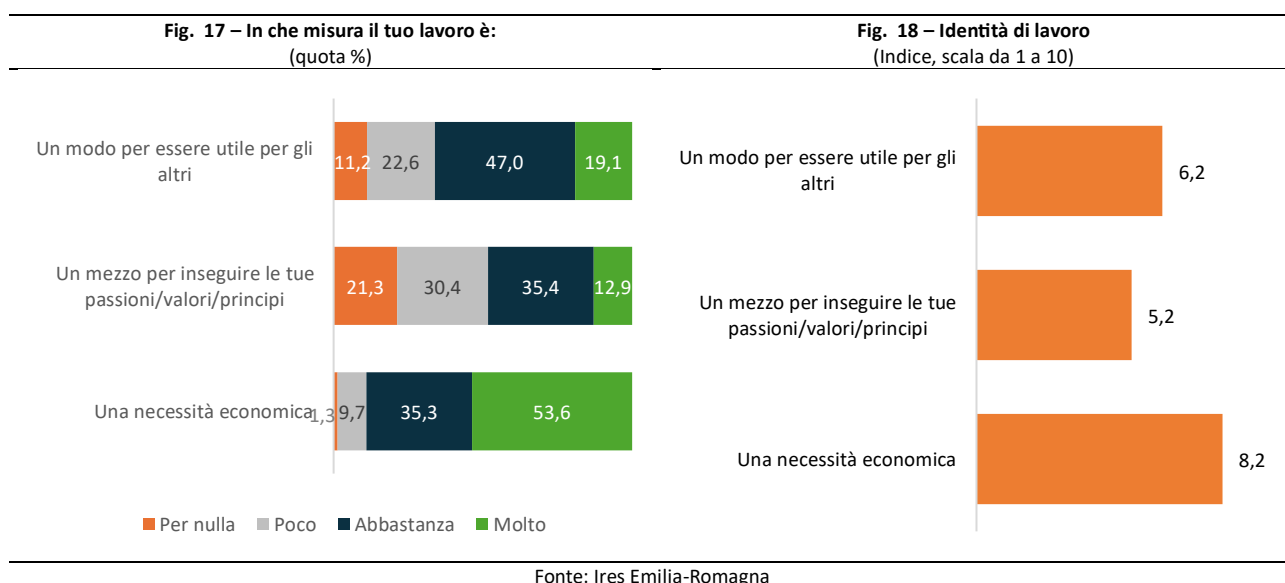
L'indagine prosegue interrogando il campione sulla sua **dimensione identitaria**. Due sono le dimensioni identitarie analizzate:

- La **visione del lavoro**, ovvero il senso del lavoro, finalizzata a comprendere se e in che misura il lavoro risponda prioritariamente ad una esigenza economica o ad una postura valoriale o una aspirazione di cambiamento sociale<sup>1</sup>. Se prevale la dimensione strumentale del lavoro o la visione espressiva ovvero *“di crescita della personalità, di sviluppo delle proprie abilità, di valorizzazione continua delle conoscenze acquisite, di costruzione dell'identità individuale e sociale”*<sup>2</sup>;
- La **visione civico-securitaria** volta a comprendere se e in che misura la matrice valoriale di chi lavora nel settore vede la prevalenza di una identità valoriale che si ispira più ad un senso civico, e quindi il sentirsi parte di una comunità verso cui costruire un rapporto di reciprocità, o un senso securitario, ovvero una inclinazione alla protezione e controllo di un principio di legalità.

Insieme alle due visioni identitarie, la dimensione identitaria affronta anche il tema del **riconoscimento relazionale e sociale del lavoro**, ovvero quanto il lavoro del singolo sia apprezzato e valorizzato dalle persone con cui si interagisce nell'esecuzione del lavoro e da come la società lo valuti.

### La visione del lavoro

In un'epoca di profonde trasformazioni sociali e tecnologiche dove materiale e immateriale si attraversano continuamente diventa di primaria importanza comprendere in che misura il lavoro è ancora espressione della propria identità e rappresenta ancora quella “quota di trasformazione del mondo” a cui tutti hanno diritto o assume prevalentemente una valenza strettamente strumentale. Evidentemente ogni singolo individuo è una combinazione, anche mobile del tempo, delle due visioni del lavoro ma la costruzione di profili di visione del lavoro consente di verificare se, e in che misura, il senso del lavoro abbia un impatto nella distribuzione delle risposte.



<sup>1</sup> Borghi V., Chicchi F., Cozzi S., Minghini C., Rinaldini F. e Trentini M. (2010), *Giovani lavoro e cittadinanza sociale: il lavoro delle capacità*. Bologna. IRES Emilia-Romagna.

<sup>2</sup> Gosetti G (2008), *Giovani e società dei lavori. Una ricerca tra gli studenti dell'Università di Verona*, Franco Angeli.

In generale, **per la larga parte del campione (88,9%) il lavoro è “abbastanza” o “molto” una necessità economica**. In circa 2 casi su 3, inoltre, si associa anche al lavoro un senso di utilità sociale (“un modo per essere utile per gli altri”, come somma di chi ha risposto “abbastanza” e “molto”). In poco meno della metà dei casi (48,3% come somma di “abbastanza” e “molto”) il lavoro è anche spazio di realizzazione del Sé. E il dato di per sé non sorprende poiché la dimensione strumentale o economica del lavoro è una componente sempre prevalente. È la combinazione con le altre componenti identitarie a determinare i diversi profili di visione del lavoro e creare prospettive di osservazione distinte.

Trasformando le risposte da intervalli discreti in indici continui sintetici in scala 1 a 10, si sono creati **tre profili di visione del lavoro** come espressione del rapporto tra **indice di visione strumentale**<sup>3</sup> ed **indice di visione espressiva**<sup>4</sup>:

- **Profilo di visione prevalentemente strumentale**, ossia dove l'indice di visione strumentale supera l'indice di visione espressiva, rappresenta la larga maggioranza del campione con il 67,6% e quindi circa 2 casi su 3;
- **Profilo di visione bilanciata**, ossia quando l'indice di visione strumentale ed espressiva si equivalgono, rappresenta il 19,3%, e quindi circa 1 caso su 5;
- **Profilo di visione prevalentemente espressiva**, ossia dove l'indice di visione espressiva supera l'indice di visione strumentale, e rappresenta il 13% del campione, e quindi 1 caso su 8.

Fig. 19 – Profili di visione del lavoro  
(quota %)

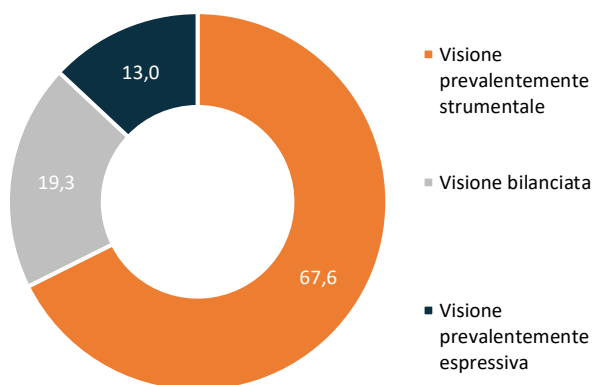
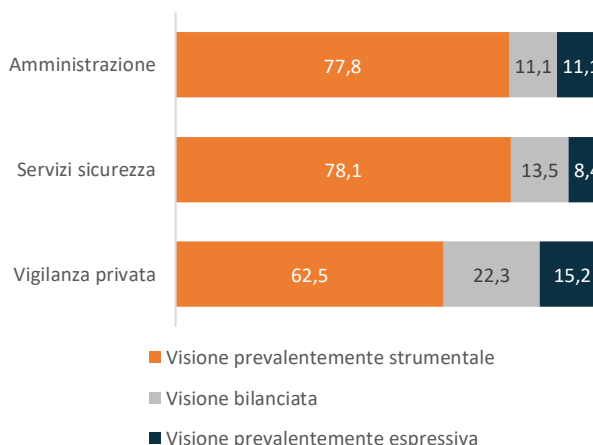


Fig. 20 – Profili di visione del Lavoro per attività prevalente  
(quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Considerata la predominanza del profilo a prevalente visione strumentale, risulta di particolare interesse concentrare l'osservazione là dove **il profilo a prevalente visione espressiva mostri valori più alti della media**:

- Tra gli uomini (13,8% a fronte del 9,5% delle donne) e tra gli under 44;

<sup>3</sup> Indice continuo in scala 1 a 10 relativo all'opzione di risposta “una necessità economica”.

<sup>4</sup> Media tra gli indici continui in scala 1 a 10 delle due opzioni di risposta: “un mezzo per inseguire le tue passioni/valori/principi” e “un modo per essere utile agli altri”. Le due opzioni di risposte si sono accorpate in un unico indice sintetico sia per una vicinanza semantica sia per una correlazione significativa tra i singoli indici continui in scala 1 a 10. L'analisi delle correlazioni dei tre indici continui costruiti per le tre opzioni di risposta alla domanda sulla visione del lavoro mostra come l'opzione “una necessità economica” non sia correlata con le altre due mentre esista una correlazione statisticamente significativa tra gli indici delle altre due opzioni di risposta “un mezzo per inseguire le tue passioni/valori/principi” e “un modo per essere utile agli altri”.

- Nei servizi di vigilanza privata (152%) e soprattutto nei servizi di trasporto valori (17,5%);
- Tra chi è celibe o nubile (17,3% a fronte dell'8,7% di chi è separato/divorziato);
- Per chi non lavora in appalto (15,8%) e lavora a tempo pieno (13,8% a fronte del 5,4% del part time) tra le 31 e 40 ore (17,5% a fronte del 9,8% di chi lavora più di 50 ore).

## La visione civico-securitaria

Oltre alla identità come bilanciamento e combinazione delle visioni del lavoro, nel settore della vigilanza e servizi di sicurezza la dimensione identitaria del singolo, anche in una prospettiva professionale, è attraversata e posta in relazione con **una matrice valoriale che richiama a principi oscillanti tra un senso civico e un senso securitario**. Ovvero principi valoriali che esprimono un diverso punto di bilanciamento nella contrapposizione semantica tra comunità-servizio pubblico e controllo-ordine-protezione.

Come è possibile osservare dalla distribuzione in percentuale per intervalli discreti e nella trasposizione in indici continui (in scala 1 a 10), **tutti i principi o aspetti valoriali proposti sono ritenuti diffusamente importanti dal campione**. In particolare, si sottolinea come a prevalere sia “il rispetto delle leggi” che è ritenuto “abbastanza” o “molto” importante dal 93,3% del campione (8,8 come indice sintetico). L'orgoglio professionale, diversamente, viene valutato come “abbastanza” e “molto” importante in circa 3 casi 4 (76,2%, 7,2 come indice sintetico). Proprio perché tutta la proposta valoriale è riconosciuta diffusamente importante, l'osservazione si sofferma sull'elemento valoriale su cui si rileva la minore importanza relativa, ossia **l'orgoglio professionale**. L'analisi per indice sintetico consente di osservare come pur posizionandosi sempre su valori positivi l'orgoglio professionale appare relativamente più contenuto per chi lavora nei servizi di sicurezza (indice 6,8) e soprattutto nelle attività di contazione (5,9), tra gli under 34 (6,1), per chi ha almeno la laurea (6,1) e per i dipendenti a termine (6,3).

**Tab. 1 - Nel tuo lavoro, quanto sono importanti i seguenti aspetti/principi? (quota %)**

|                                       | Per nulla | Poco | Abbastanza | Molto | Totale |
|---------------------------------------|-----------|------|------------|-------|--------|
| Orgoglio professionale                | 9,0       | 14,8 | 35,4       | 40,8  | 100    |
| Senso civico                          | 3,1       | 7,9  | 34,9       | 54,1  | 100    |
| Rispetto delle leggi                  | 2,5       | 4,2  | 25,0       | 68,2  | 100    |
| Rispetto della divisa                 | 4,0       | 8,3  | 28,1       | 59,5  | 100    |
| Essere al servizio della collettività | 3,6       | 11,5 | 42,0       | 42,8  | 100    |
| Garantire la sicurezza delle persone  | 5,6       | 9,0  | 33,6       | 51,8  | 100    |

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Per la costruzione dei profili specifici si è proceduto all'elaborazione e al rapporto tra **l'indice di visione civica<sup>5</sup>** e **l'indice di visione securitaria<sup>6</sup>** accorpando gli item per comunanza valoriale. È tuttavia da precisare come **tutti i valori osservati siano tra loro correlati** e quindi **non esista, sul piano statistico, una contrapposizione tra i due raggruppamenti di item**. Il confronto tra i seguenti indici produce tre profili di visione civico-securitaria utili per poi leggere i risultati:

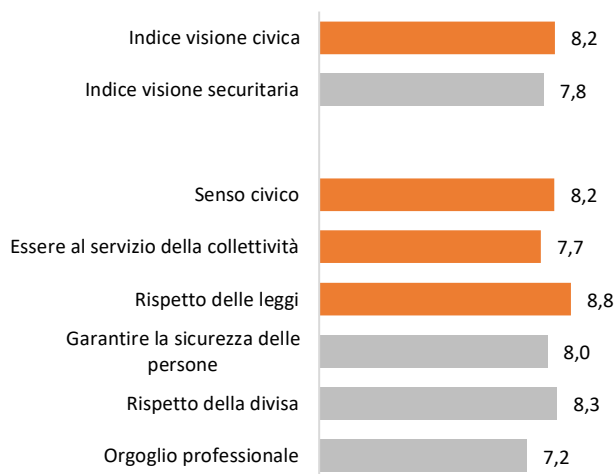
- **Profilo di visione a orientamento securitario**, quando l'indice di visione securitaria supera l'indice di visione civica e rappresenta il 18,9%;
- **Profilo di visione bilanciata** in cui i due indici si equivalgono e rappresentano il 44,7%;

<sup>5</sup> Media tra gli indici relativi agli item: “senso civico”, “essere al servizio della collettività” e “rispetto delle leggi”.

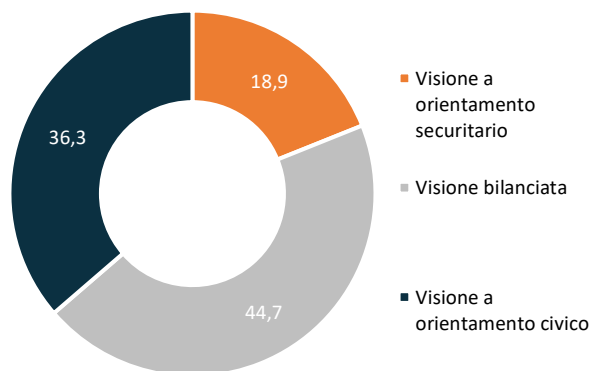
<sup>6</sup> Media tra gli indici relativi agli item: “garantire la sicurezza delle persone”, “rispetto della divisa” e “orgoglio professionale”.

- **Profilo di visione a orientamento civico**, quando l'indice di visione civica supera l'indice di visione securitaria erappresenta il 36,3%.

**Fig. 21 – Indici di visione civico-securitaria**  
(Indice, scala 1 a 10)



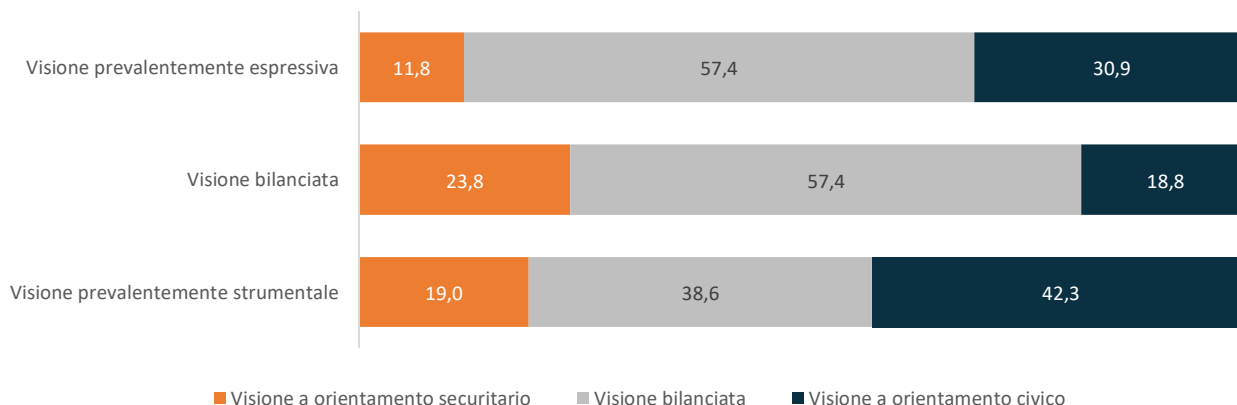
**Fig. 22 – Profili di visione del Lavoro per attività prevalente**  
(quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Se il profilo a orientamento più securitario è presente nella stessa misura nei servizi di vigilanza (19,3%) e nei servizi di sicurezza (20%) ma assente nelle attività amministrative, il profilo a orientamento civico mostra una maggior diffusione nei servizi di sicurezza (41,4% a fronte del 33,6% nei servizi di vigilanza).

**Fig. 23 – Profili di visione civico-securitaria per profilo di visione del lavoro**  
(quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

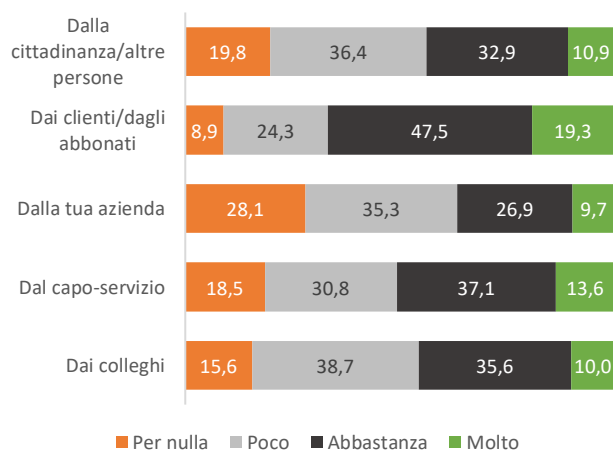
In particolare, nella distribuzione per attività prevalente si distinguono i **servizi di trasporto valori** per avere contemporaneamente la più alta concentrazione di profili a orientamento securitario (23,1%) e al contempo di profili a orientamento civico (48,7%) evidenziando la non necessaria contrapposizione tra i profili. In generale, i profili a orientamento securitario mostrano consistenze più alte per le donne (22,2% a fronte del 17,5% degli uomini), per i più giovani e per i titoli di studio più bassi. Di interesse osservare, in ultimo, come i **profili a visione securitaria siano minimi per i profili a visione del lavoro espressiva** (11,8%) mentre i **profili a orientamento civico siano massimi per i profili a visione del lavoro strumentale** (42,3%). Se le visioni del lavoro sono tra di loro contro-correlate e quindi in contrapposizione, lo stesso non può dirsi per i profili di visione civico-securitaria che si distribuiscono in modo disomogeneo lungo profili valoriali antitetici.

## Riconoscimento

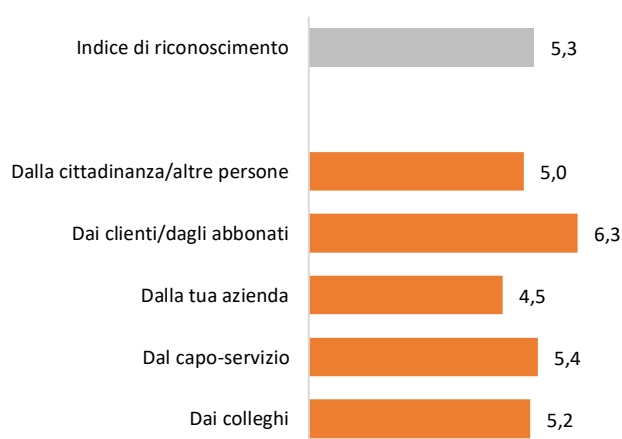
Il **riconoscimento del lavoro**<sup>7</sup>, ovvero il sentirsi apprezzati e valorizzati sul lavoro, non passa solo dalla dimensione economica, e quindi dalla retribuzione, ma anche da come **il lavoro del singolo si innervi nelle relazioni interpersonali sul luogo di lavoro** e da come **la singola professione sia valutata dall'azienda**, e quindi dal datore di lavoro, **ma anche dalla società esterna** e quindi dalla cittadinanza. Il riconoscimento è strettamente legato al valore che la rete delle relazioni costruite sul luogo di lavoro conferisce al lavoro del singolo ma anche al valore che l'azienda, in un contesto più contrattuale, e la cittadinanza, in un contesto più sociale, attribuisce al lavoro e alla professione svolta dal singolo.

Osservando le risposte sia attraverso la distribuzione per intervalli discreti che per indice continuo sintetico (in scala 1 a 10), **il campione percepisce che il proprio lavoro non è pienamente riconosciuto** (indice 5,3) **individuando nel rapporto con l'azienda (4,5) e con la società (5,0) gli elementi di maggiore criticità**: il 63,4% del campione si sente “per nulla” o “poco” riconosciuto dall'azienda e il 56,2% dalla società e cittadinanza. Di interesse osservare come, in generale, ci si senta più riconosciuti dal proprio caposervizio (5,4) che dai propri colleghi (5,2). **L'unica dimensione del riconoscimento che riceve un riconoscimento positivo (6,3) è quella dei clienti e degli abbonati.**

**Fig. 24 – In che misura pensi che il tuo lavoro/professione sia riconosciuto/a da...?**  
(quota %)



**Fig. 25 – Indici di riconoscimento**  
(Indice, scala da 1 a 10)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

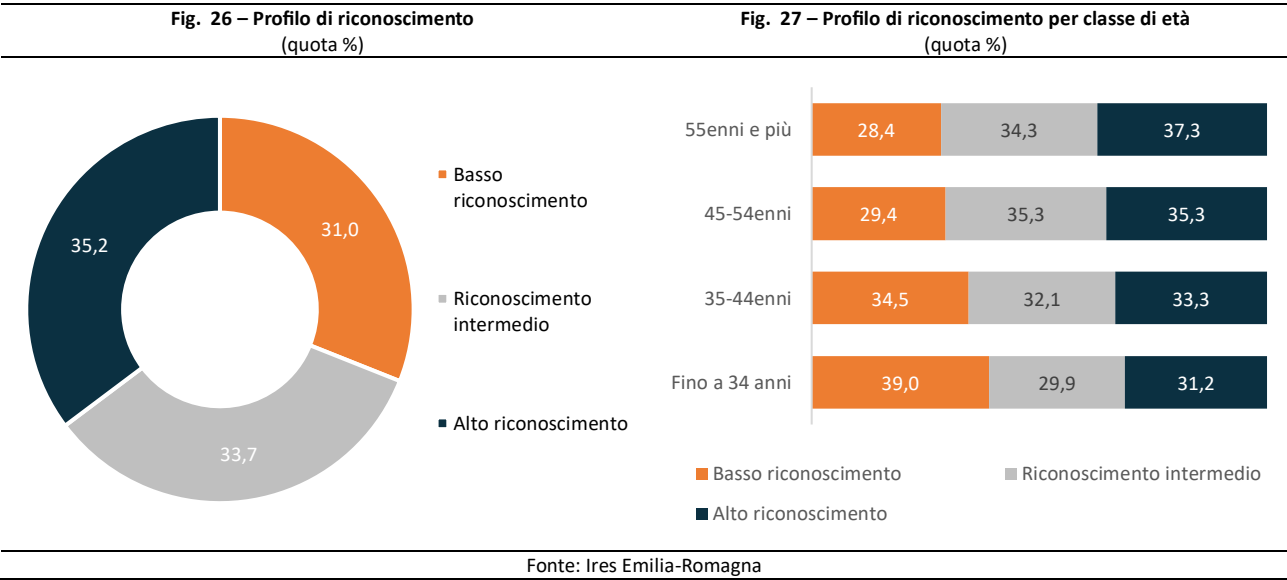
La lettura incrociata degli indici di riconoscimento e l'attività prevalente permette di verificare come le attività amministrative escano da questo schema di lettura critica raccogliendo complessivamente un indice di riconoscimento positivo (6,3) trainato verso l'alto soprattutto dal riconoscimento dei clienti, colleghi e caposervizio. Pur se su livelli più alti, anche per l'attività amministrativa il punto di riconoscimento più basso continua a registrarsi rispetto all'azienda (5,5) e alla società (5,5), **sintomo di come la questione del riconoscimento verso i due soggetti assuma una connotazione più settoriale che sulla specifica attività svolta**. Diversamente, i servizi di vigilanza (5,3) e i servizi di sicurezza (5,1) rilevano indici di riconoscimento più critici, spinti verso il basso dal ridotto riconoscimento percepito dall'azienda (4,6 per la vigilanza e 4,3 per i servizi sicurezza) e dalla società in generale (5 per entrambe le attività prevalenti). **Chi lavora nei servizi di vigilanza e nei servizi di sicurezza, quindi, si sente poco riconosciuto dalla società**, evidenziando una bassa

<sup>7</sup> Gosetti G. (2022) La qualità della vita lavorativa. Lineamenti per uno studio sociologico, Sociologia del Lavoro, Franco Angeli, Milano.

rappresentazione sociale del lavoro, e **dall'azienda per cui lavora ma non tanto in una dimensione organizzativa**, rappresentata ipoteticamente dal caposervizio, **quanto in una dimensione contrattuale e, dunque, di valore attribuito alla professione dall'azienda**.

Per restituire i dati in una forma di più immediata lettura e di più agevole incrocio con le altre variabili esplicative, si è proceduto a creare tre **profili di riconoscimento** calcolati come raggruppamenti di dimensione omogenea (circa un terzo del campione ciascuno) a partire dall'indice sintetico di riconoscimento<sup>8</sup>: **profili a basso riconoscimento** (31%), **profili a riconoscimento intermedio** (33,7%) e **profilo ad alto riconoscimento** (35,2%). L'incrocio con le altre variabili consente di rilevare come:

- I **profili a basso riconoscimento crescano con il diminuire dell'età** per effetto di un abbassamento di tutti gli indici per item, con la sola eccezione del riconoscimento dei colleghi che si mantiene costante al variare della classe di età;
- I **profili a basso riconoscimento sono relativamente più alti per le donne** (35,9% a fronte del 30,1% maschile), per chi ha la almeno la laurea (42,4%), per i servizi di trasporto valori (43,6%) e le attività di contazione (52,6%), per chi ha una visione prevalentemente strumentale del lavoro (36,2% a fronte del 20,6% di chi ha una visione prevalentemente espressiva) e per chi ha una visione a più alto senso civico (41,1% rispetto al 28,3% di chi ha una visione più securitaria).



<sup>8</sup> Si ritiene opportuno precisare che i raggruppamenti che originano i profili rispondono ad un criterio strettamente statistico, e non valutativo, a partire dalla distribuzione dell'indice sintetico. I tre profili ("Alto", "Intermedio" e "Basso") esprimono un posizionamento rispetto alla distribuzione dell'indice sintetico calcolato come media degli indici continui costruiti sui singoli item analizzati. Se l'indice si muove prevalentemente su valori bassi, quindi, anche il profilo "Alto" potrebbe raccogliere e rappresentare una quota di campione non necessariamente con indici sintetici superiore al valore medio e quindi in campo positivo.

**Profili di riconoscimento del lavoro:**

- **Basso riconoscimento:** indice di riconoscimento <4,6
- **Riconoscimento intermedio:** indice di riconoscimento >= 4,6 e <= 6,3
- **Alto riconoscimento:** indice di riconoscimento > 6,3.

## Organizzazione di lavoro e disagio organizzativo

L'indagine prosegue entrando più direttamente nei luoghi di lavoro e dentro i processi lavorativi. Lo fa iniziando dall'**organizzazione del lavoro** e soprattutto dalla pressione che l'organizzazione del lavoro esercita sui singoli lavoratori e lavoratrici. La lettura dei dati attraverso sia la distribuzione per intervalli discreti sia per indici sintetici per item pone in evidenza come due appaiano le criticità dell'organizzazione del lavoro maggiormente diffuse. In circa 2 casi su 3 del campione (65,6%) si dice di *“lavorare sotto pressione per rispettare tempi di lavoro troppo stretti”* o *“abbastanza”* (36,2%) o *“spesso”* (29,4%). Allo stesso modo, alte percentuali (58,1%) del campione dicono che capitano *“abbastanza”* di frequente o *“spesso”* di assumere *“responsabilità superiori a quanto previsto”* dal contratto di lavoro. Meno della metà del campione, invece, svolge *“abbastanza”* di frequente e *“spesso”* *“mansioni dequalificate rispetto all'inquadramento contrattuale”* (44,5%) e oltre 1 su 3 (37,5%) afferma di *“accettare”* *“abbastanza”* di frequente o *“spesso”* *“richieste lavorative per timore di perdere il posto di lavoro”*. In termini organizzativi, quindi, **il campione lamenta più diffusamente una pressione continua per rispettare tempi di lavoro stretti e l'assunzione frequente di responsabilità superiori a quelle contrattuali.**

Tab. 2 - Rispetto alla organizzazione del tuo lavoro, quanto di frequente ti capita di...? (quota %)

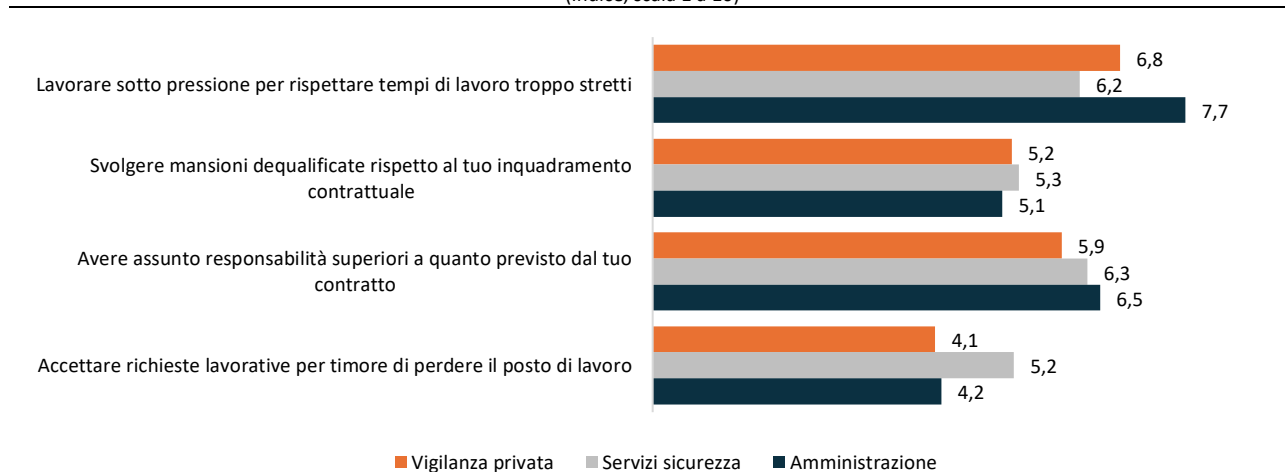
|                                                                            | Mai  | Raramente | Abbastanza | Spesso | Totale |
|----------------------------------------------------------------------------|------|-----------|------------|--------|--------|
| Lavorare sotto pressione per rispettare tempi di lavoro troppo stretti     | 7,7  | 26,7      | 36,2       | 29,4   | 100    |
| Svolgere mansioni dequalificate rispetto al tuo inquadramento contrattuale | 22,9 | 32,6      | 25,3       | 19,2   | 100    |
| Avere assunto responsabilità superiori a quanto previsto dal tuo contratto | 17,1 | 24,8      | 31,0       | 27,2   | 100    |
| Accettare richieste lavorative per timore di perdere il posto di lavoro    | 38,1 | 24,4      | 22,6       | 14,9   | 100    |

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Adottando come strumento di osservazione gli indici continui sintetici per item (in scala 1 a 10) e assumendo come prospettiva di analisi l'**attività prevalente** emergono alcune divergenze di rilievo:

- Chi **lavora in amministrazione** si percepisce più frequentemente costretto a lavorare sotto pressione per rispettare tempi di lavoro molto stretti (indice di 7,7 a fronte di un indice medio di 6,6) e di assumersi responsabilità superiori a quanto previsto dal contratto (indice 6,5 a fronte di un indice medio pari a 6,0). In termini comparativi, **le attività amministrative sono quelle che esprimono il più alto indice sintetico di disagio organizzativo** (calcolato come media dei singoli indici sintetici per item): 5,9 a fronte del 5,7 nei servizi di sicurezza e 5,5 nella vigilanza privata;

Fig. 28 – Indici di disagio organizzativo per attività prevalente  
(Indice, scala 1 a 10)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

- I **servizi di vigilanza privata** si distinguono per una quota maggiore di lavoratori e lavoratrici che lamentano di lavorare in modo continuativo sotto pressione per rispettare tempi di lavoro molto stretti (indice 6,8), soprattutto nel trasporto valori (8,8) e in chi lavora nella centrale operativa (7,6);
- **Solo nel trasporto valori** si rileva un indice (6,8) che supera la soglia di attenzione (posta in corrispondenza della media 5,5 in una scala 1 a 10) **di chi lamenta in modo diffuso lo svolgimento di mansioni dequalificate rispetto all'inquadramento contrattuale**;
- I **servizi di sicurezza**, diversamente, si distinguono per una più ampia porzione di lavoratori che lamenta più frequentemente di andare oltre ai perimetri contrattuali nell'esecuzione del proprio lavoro (indice 6,3) e, a differenza delle altre attività osservate, anche di **sentirsi sotto ricatto lavorativo**, ossia di *“accettare richieste di lavorative per timore di perdere il posto di lavoro”* (indice 5,2 a fronte di un indice medio pari a 4,4).

In continuità con la struttura analitica del rapporto, anche rispetto all'organizzazione del lavoro si sono creati dei **profili di disagio organizzativo**<sup>9</sup> calcolati come raggruppamenti di dimensione omogenea (circa un terzo del campione ciascuno) a partire dall'indice sintetico di disagio organizzativo calcolato, a sua volta, come media aritmetica degli indici sintetici elaborati per singolo item sull'organizzazione del lavoro: **profili a basso disagio organizzativo** (32,3%), **profili a disagio organizzativo intermedio** (33,7%) e **profili ad alto disagio organizzativo** (33,9%).

Fig. 29 – Indici di disagio organizzativo  
(Indice, scala 1 a 10)

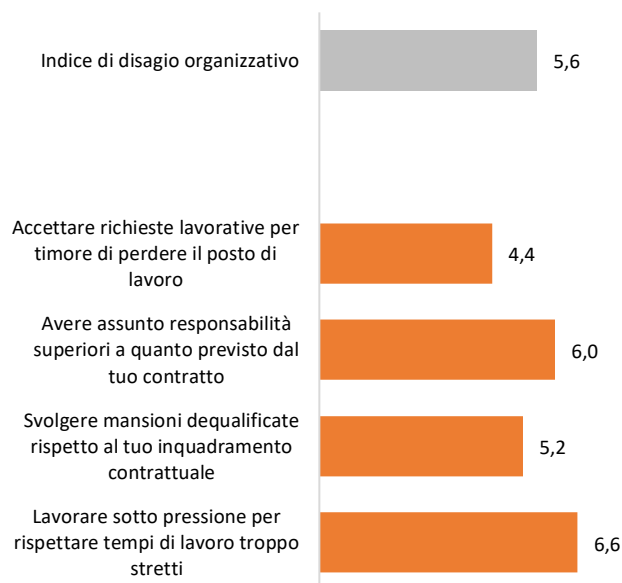
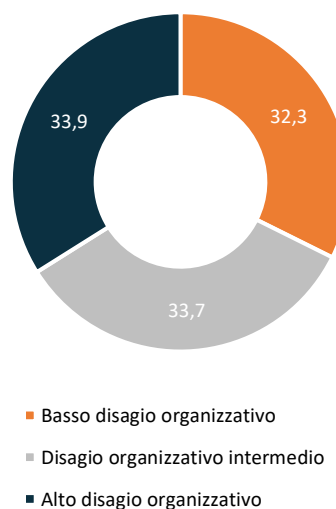


Fig. 30 – Profilo di disagio organizzativo  
(quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

<sup>9</sup> Anche in questo caso si ritiene opportuno precisare che i raggruppamenti che originano i profili rispondono ad un criterio strettamente statistico, e non valutativo, a partire dalla distribuzione dell'indice sintetico. I tre profili ("Alto", "Intermedio" e "Basso") esprimono un posizionamento rispetto alla distribuzione dell'indice sintetico calcolato come media degli indici continui costruiti sui singoli item analizzati.

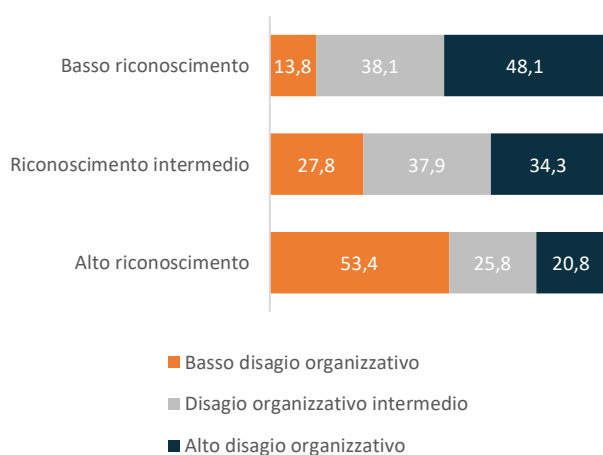
#### Profilo di disagio organizzativo:

- **Basso disagio organizzativo:** indice disagio organizzativo <4,75
- **Disagio organizzativo intermedio:** indice disagio organizzativo >=4,75 e < 7
- **Alto disagio organizzativo:** indice disagio organizzativo >= 7.

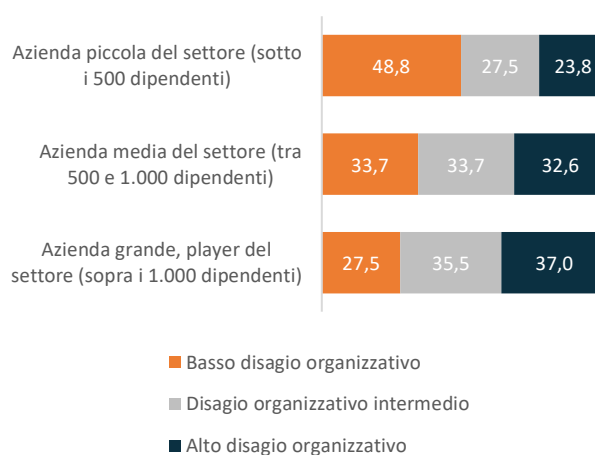
Incrociando opportunamente i profili di disagio organizzativo per le principali variabili esplicative è possibile osservare come:

- I **profili ad alto disagio organizzativo raggiungono la massima estensione nei servizi di sicurezza** (37,7%) mentre i profili a basso disagio organizzativo sono minimi nelle attività amministrative (17,6%) ma per una presenza più diffusa di profili di disagio organizzativo intermedio (47,1%);
- I **profili ad alto disagio organizzativo salgono, e allo stesso tempo i profili a basso disagio organizzativo diminuiscono, allo scendere dell'età**. Il disagio organizzativo, quindi, è avvertito, o lamentato, più dalle classi di età più giovani e, viceversa, meno percepito dalle classi di età più avanzate;
- Da un punto di vista aziendale, la variabile che produce una maggiore asimmetria nella distribuzione del campione per profilo di disagio organizzativo è la **dimensione aziendale**. Se i profili ad alto disagio organizzativo rappresentano più di 1 caso su 3 (37%) nei grandi player di settore, nelle imprese più piccole (sotto i 500 dipendenti) il rapporto scende a meno di 1 caso su 4. Allo stesso tempo, i profili a basso disagio organizzativo rappresentano quasi la metà del campione nelle imprese più piccole (48,8%) mentre scendo a circa un quarto (27,5%) per le imprese più grandi;
- Se si parte dalla soggettività del lavoro, ad agire da principale discriminante nella distribuzione per profilo di disagio organizzativo è **il riconoscimento**. In chi sente che il proprio lavoro è riconosciuto, il disagio organizzativo scende rapidamente: i profili ad alto disagio organizzativo passano da 48,1% nei profili a basso riconoscimento al 20,8% nei profili ad alto riconoscimento mentre i profili a basso disagio organizzativo passano rispettivamente dal 13,8% al 53,4%.

**Fig. 31 – Profilo di disagio organizzativo per profili di riconoscimento**  
(quota %)



**Fig. 32 – Profilo di disagio organizzativo per tipo di azienda**  
(quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

## Tempo e tempi di lavoro e disagio lavorativo

La ricerca continua a rimanere orientata all'osservazione dei processi lavorativi esplorando **il tema del tempo e tempi di lavoro**. Anche in questo caso, da uno stretto punto di vista metodologico, l'analisi procede parallelamente analizzando la distribuzione delle risposte per intervalli discreti e attraverso il calcolo di indici sintetici (in scala 1 a 10) per singolo item posto in osservazione.

Rispetto al tempo di lavoro, **l'elemento che risulta più diffuso è l'utilizzo dello straordinario retribuito**: circa 3 lavoratori su 4 dicono di svolgere ore di straordinario retribuito o "abbastanza" di frequente o "spesso" (74,9%). Diversamente, solo quote minoritarie affermano di lavorare "abbastanza" di frequente o "spesso" fuori provincia (11,7%, indice 2,6) e di *"compensare il mancato raggiungimento dell'orario giornaliero con le ore di straordinario"* (19,2%, indice 3,2). Inoltre, circa 1 su 3 (32,7%, indice 4,7) afferma di rinunciare frequentemente ("abbastanza" o "spesso") alle ferie o ai giorni di riposo e quasi 1 su 2 (44%, indice 5,5) lamenta di essere costretto a cambiare di turno senza preavviso.

**Tab. 3 - Rispetto al tempo di lavoro, quanto di frequente ti capita di ...? (quota %)**

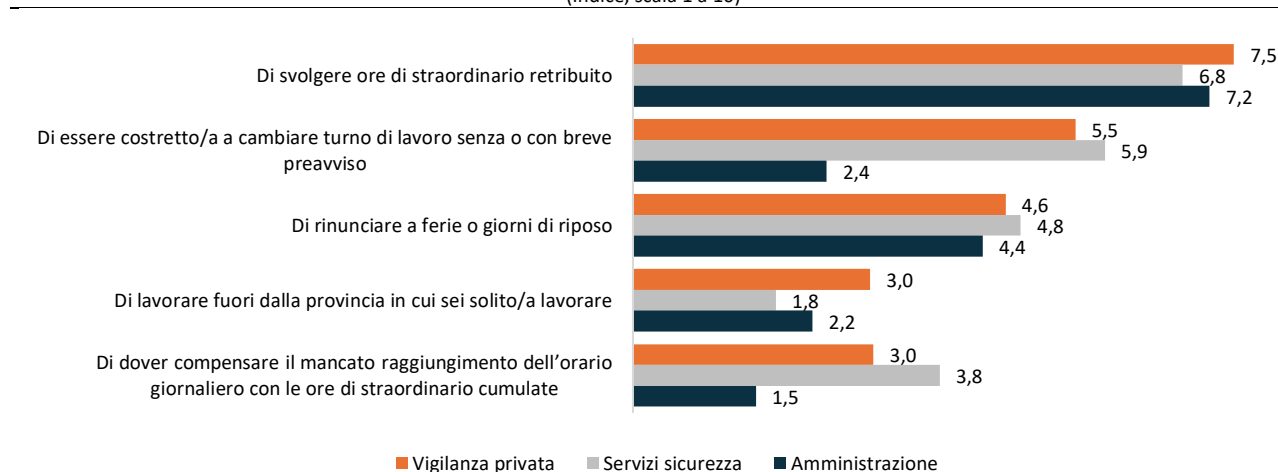
|                                                                                                            | Mai  | Raramente | Abbastanza | Spesso | Totale |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------|------------|--------|--------|
| Di svolgere ore di straordinario retribuito                                                                | 3,4  | 21,7      | 37,2       | 37,7   | 100    |
| Di essere costretto/a a cambiare turno di lavoro senza o con breve preavviso                               | 15,6 | 40,4      | 22,0       | 22,0   | 100    |
| Di rinunciare a ferie o giorni di riposo                                                                   | 22,6 | 44,8      | 20,0       | 12,7   | 100    |
| Di lavorare fuori dalla provincia in cui sei solito/a lavorare                                             | 64,6 | 23,8      | 6,1        | 5,5    | 100    |
| Di dover compensare il mancato raggiungimento dell'orario giornaliero con le ore di straordinario cumulate | 54,5 | 26,3      | 11,0       | 8,2    | 100    |

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Adottando come strumento di osservazione gli indici continui sintetici per item (in scala 1 a 10) e assumendo come prospettiva di analisi l'attività prevalente emergono alcune divergenze di rilievo:

- **Lo straordinario retribuito risulta una pratica diffusa** in tutte le attività osservate, **con punte massime nella vigilanza privata ed in particolare nelle attività di piantonamento** (indice 7,6) e trasporto valori (indice 7,9);
- **Il frequente cambio di turno senza o con breve preavviso, invece, è lamentato più diffusamente nei servizi di sicurezza** (indice 5,9). Pur rimanendo sempre dentro un perimetro di bassa diffusione, chi lavora nei servizi di sicurezza lamenta con maggiore insistenza (indice 3,8 a fronte dell'indice medio pari a 3) *"di dover compensare il mancato raggiungimento dell'orario giornaliero con le ore di straordinario"*.

**Fig. 33 – Indici di disagio del tempo di lavoro per attività prevalente**  
(Indice, scala 1 a 10)

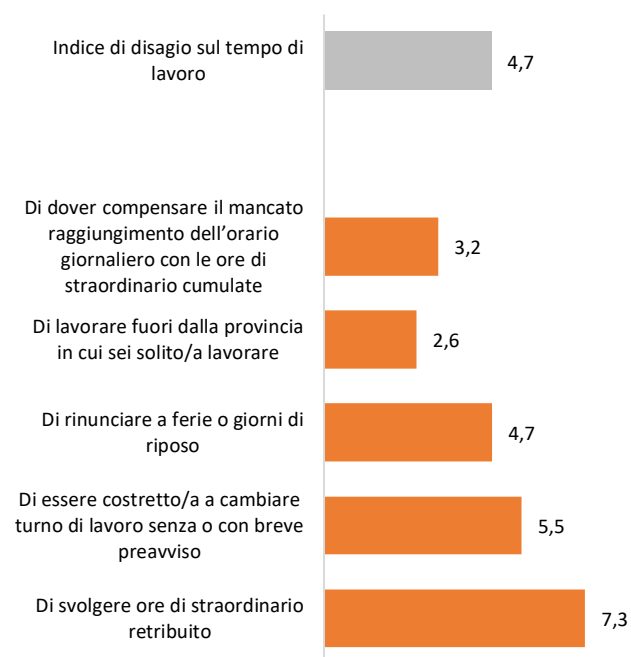


Fonte: Ires Emilia-Romagna

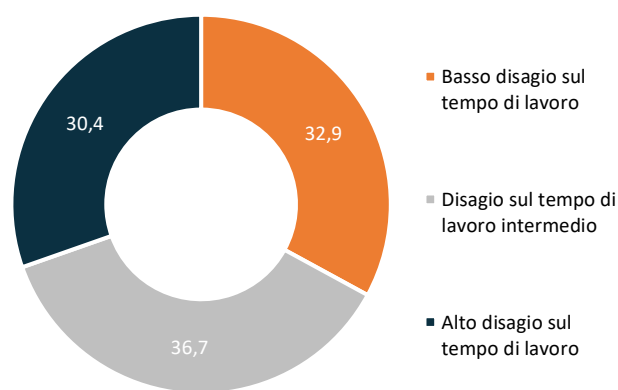
- Se il **lavoro fuori provincia** risulta maggiormente presente nei servizi di vigilanza (indice 3 a fronte a fronte del 2,6 di media), la rinuncia a giorni di ferie e di riposo è una pratica presente in egual modo in tutte le attività considerate, con punte più alte nei servizi di vigilanza nella centrale operativa;
- Diversamente dal disagio organizzativo, dove risultava avere un indice più alto, **chi lavora in amministrazione lamenta un minor indice di disagio sul tempo di lavoro** soprattutto per un più limitato utilizzo di cambi turno senza preavviso e del monte ore dello straordinario per compensare il mancato raggiungimento dell'orario di lavoro.

In linea con la struttura analitica del rapporto, anche rispetto al tempo e tempi di lavoro si sono creati dei **profili di disagio sul tempo di lavoro**<sup>10</sup> calcolati come raggruppamenti di dimensione omogenea (circa un terzo del campione ciascuno) a partire dall'indice sintetico di disagio sul tempo di lavoro calcolato, a sua volta, come media aritmetica degli indici sintetici elaborati per singolo item sul tempo di lavoro: **profili a basso disagio sul tempo di lavoro (32,9%), profili di disagio intermedio sul tempo di lavoro (36,7%) e profilo di alto disagio sul tempo di lavoro (30,4%).**

**Fig. 34 – Profilo di disagio di tempo di lavoro per attività prevalente**  
(Indice, scala 1 a 10)



**Fig. 35 – Profilo di disagio di tempo di lavoro**  
(quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

<sup>10</sup> Anche in questo caso si ritiene opportuno precisare che i raggruppamenti che originano i profili rispondono ad un criterio strettamente statistico, e non valutativo, a partire dalla distribuzione dell'indice sintetico. I tre profili ("Alto", "Intermedio" e "Basso") esprimono un posizionamento rispetto alla distribuzione dell'indice sintetico calcolato come media degli indici continui costruiti sui singoli item analizzati.

**Profilo di disagio sul tempo di lavoro:**

- **Basso disagio sul tempo di lavoro:** indice di disagio sul tempo di lavoro <4
- **Disagio sul tempo di lavoro intermedio:** indice di disagio sul tempo di lavoro >= 4 e <=5,2
- **Alto disagio sul tempo di lavoro:** indice di disagio sul tempo di lavoro > 5,2.

Incrociando opportunamente i profili di disagio sul tempo di lavoro per le principali variabili esplicative è possibile osservare come:

- Anche in questo caso, **i profili ad alto disagio sul tempo di lavoro raggiungono la massima estensione per le imprese più grandi** (oltre i 1000 dipendenti) e, allo stesso tempo, i profili a basso disagio sul tempo di lavoro assumono maggiore consistenza (45%) nelle imprese più piccole (meno di 500 dipendenti);
- La lettura di **genere** mostra come **i profili ad alto disagio sul tempo di lavoro siano più presenti tra gli uomini** (31,4% a fronte del 25,7% femminile) mentre l'osservazione per classi di età veda gli stessi profili scendere per gli over 44 anni. Coerentemente con la prospettiva di genere, è la lettura per tipologia di lavoro: **chi lavora part time appartiene nel 60,5%, a fronte del 30,5% di chi lavora full time, ai profili a basso disagio sul tempo di lavoro;**
- I dati evidenziano come **l'estensione dell'orario di lavoro impatti, inevitabilmente, sul disagio del tempo di lavoro**. I profili a basso disagio sul tempo di lavoro rappresentano la metà (52%) di chi lavora meno di 40 ore settimanali e circa 1 su 4 (26%) di chi lavora più di 40 ore settimanali;
- Anche in questo caso, **il riconoscimento del proprio lavoro è un discrimine importante**. In circa 2 casi su 5, i profili a basso riconoscimento esprimono un alto disagio sul tempo di lavoro (41,9%), mentre per i profili ad alto riconoscimento il rapporto scende a 1 su 5 (20,2%);
- I dati, inoltre, mostrano **una relazione tra il disagio sul tempo di lavoro ed il disagio organizzativo**: il 57,6% dei profili ad alto disagio organizzativo ricade anche dentro il profilo di disagio sul tempo di lavoro (a fronte del 9,1% per i profili a basso disagio organizzativo). Anche l'analisi delle correlazioni degli indici evidenzia una **correlazione statisticamente significativa tra le due forme di disagio**, ovvero al crescere dell'uno aumenta anche l'altro e viceversa.

Fig. 36 – Profilo di disagio di tempo di lavoro per tipo azienda (quota %)

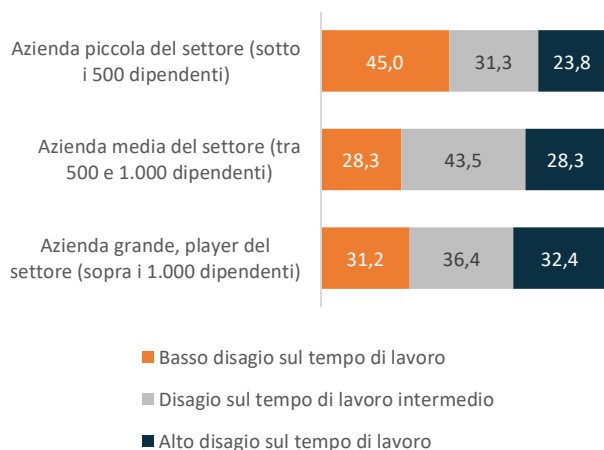
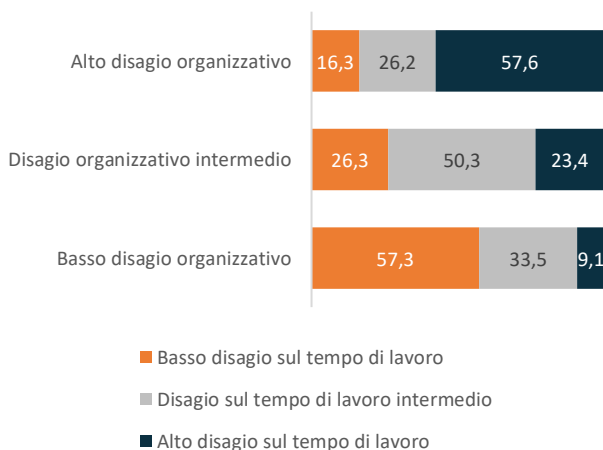


Fig. 37 – Profilo di disagio di tempo di lavoro per profilo di disagio organizzativo (quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

## Salute e sicurezza e disagio fisico e psicosociale

L'analisi dei processi lavorativi continua portando l'attenzione sulla dimensione percettiva dei singoli rispetto ai temi della **salute e sicurezza**, e quindi a rischi fisici e psicosociali sul lavoro. Tra i diversi elementi di salute e sicurezza posti in osservazione, si evince come **in circa 2 casi su 3 il campione lamenti di "sentirsi stressato/a"** (67,3%, indice 6,7) o "abbastanza" di frequente o "spesso". Mantenendo sempre la quota di chi risponde "abbastanza" e "spesso" come strumento di misura, si rileva come in più di 2 casi su 5 (41,8%, indice 4,8) il campione riferisca di avvertire frequentemente ansia, insonnia o depressione e in circa 1 caso su 3 di avere subito violenze o aggressioni verbali (34,3%, indice 4,6), di sentirsi in difficoltà a gestire il carico emotivo del proprio lavoro (32,4%, indice 4,4) e di lavorare a temperature molto alte o molto basse per tempi prolungati (32,9%, indice 4,5). Inoltre, si rileva come in 1 caso su 4 (24,4%, indice 3,9) il campione lamenti di lavorare frequentemente in ambienti con scarse condizioni igieniche.

**Tab. 4 - Rispetto alle condizioni di lavoro, quanto di frequente ti capita di...? (quota %)**

|                                                                      | Mai  | Raramente | Abbastanza | Spesso | Totale |
|----------------------------------------------------------------------|------|-----------|------------|--------|--------|
| Subire violenze e aggressioni fisiche                                | 60,6 | 30,2      | 6,6        | 2,6    | 100    |
| Subire violenze o aggressioni verbali                                | 26,1 | 39,6      | 23,1       | 11,2   | 100    |
| Subire discriminazioni per il tuo sesso e/o genere                   | 80,2 | 10,9      | 5,7        | 3,2    | 100    |
| Subire discriminazioni per la tua provenienza e/o religione          | 80,9 | 14,3      | 3,4        | 1,4    | 100    |
| Sentirti minacciato/a nel percorso casa-lavoro                       | 80,5 | 15,3      | 2,8        | 1,4    | 100    |
| Sentirti stressato/a                                                 | 8,0  | 24,7      | 36,2       | 31,1   | 100    |
| Avvertire ansia/insonnia/depressione                                 | 32,7 | 25,5      | 25,1       | 16,7   | 100    |
| Sentirti in difficoltà a gestire il carico emotivo del tuo lavoro    | 29,6 | 38,0      | 21,1       | 11,3   | 100    |
| Lavorare a temperature molto alte o molto basse per tempi prolungati | 29,3 | 37,8      | 18,3       | 14,7   | 100    |
| Lavorare in ambienti con scarse condizioni igieniche                 | 38,0 | 37,6      | 14,3       | 10,1   | 100    |
| Lavorare in ambienti di lavoro a rischio chimico/biologico           | 60,8 | 25,3      | 6,6        | 7,2    | 100    |

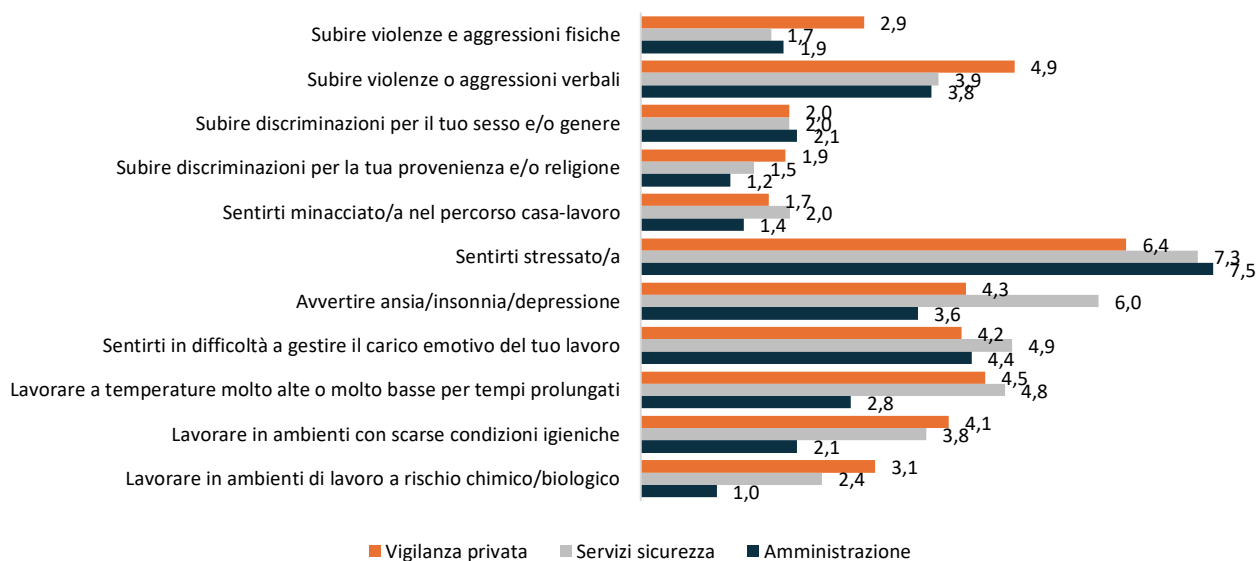
Fonte: Ires Emilia-Romagna

Adottando come strumento di osservazione gli indici continui sintetici per singolo rischio psico-fisico (in scala 1 a 10) e assumendo come prospettiva di analisi l'attività prevalente emergono alcune divergenze di rilievo:

- **Lo stress è una condizione psicosociale vissuta e percepita dalla larga parte del campione in tutte le attività** in osservazione ed in particolare nelle attività amministrative (7,5) e nei servizi di sicurezza (7,3). Nei servizi di vigilanza, si registra un indice sempre piuttosto alto ma relativamente più contenuto. Un'analisi più attenta, tuttavia, lascia emergere come l'indice più basso nei servizi di vigilanza sia spiegato soprattutto dalle attività di piantonamento (5,8) mentre tutte le altre attività raggruppate sotto l'attività prevalente di vigilanza privata mostrano un indice più alto della media di settore;
- **I servizi di sicurezza si distinguono per quote più alte di lavoratori che lamentano più frequentemente casi di ansia, insonnia e depressione** (indice 6 a fronte di un indice medio di 4,8), di non riuscire a gestire il carico emotivo che il proprio lavoro comporta (indice 4,9 a fronte di un indice di 4,4) e di lavorare con temperature molto alte o molto basse (4,8 a fronte di un indice medio di 4,5);
- Nelle **attività amministrative**, gli indici relativi ai fattori di rischio fisici e psicosociali non superano quanto rilevato per i servizi di sicurezza e i servizi di vigilanza. Con solo due eccezioni. Il sentirsi stressato o stressata (7,5 a fronte di un indice di 6,7) e relativamente alle discriminazioni di genere (2,1 a fronte di un indice medio pari a 2);

- I **servizi di vigilanza**, in ultimo, si distinguono per registrare indici di disagio fisico e psicosociale relativamente più alti per le aggressioni verbali (4,9 a fronte di un indice medio di 4,6), le aggressioni fisiche (2,9 a fronte di un indice medio di 2,5), per discriminazioni su base etnica o religiosa (1,9 a fronte di un indice medio di 1,8), lavorare in condizioni con scarse condizioni igieniche (4,1 a fronte di un indice medio di 3,9 – per le attività di piantonamento l'indice cresce a 5,3) e per lavorare in ambienti di lavoro a rischio chimico e biologico (3,1 a fronte di un indice medio di 2,8).

**Fig. 38 – Indici di disagio di salute e sicurezza per attività prevalente**  
(Indice, scala 1 a 10)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

In continuità con l'approccio analitico fin qui seguito, anche rispetto alle dimensioni della salute e sicurezza si sono creati dei **profili di disagio di salute e sicurezza**<sup>11</sup> calcolati come raggruppamenti di dimensione omogenea (circa un terzo del campione ciascuno) a partire dall'indice sintetico di disagio di salute e sicurezza calcolato, a sua volta, come media aritmetica degli indici sintetici elaborati per singolo fattore di rischio fisico e psicosociale: **profili a basso disagio di salute e sicurezza** (33%), **profili di disagio intermedio su salute e sicurezza** (34,6%) e **profilo di alto disagio su salute e sicurezza** (32,4%).

Incrociando opportunamente i profili di disagio su salute e sicurezza per le principali variabili esplicative è possibile osservare come:

- Pur includendo anche indici di disagio basso, i **profili ad alto disagio su salute e sicurezza raggiungono la massima estensione nelle attività di pattugliamento** (41,1%) e **nelle attività di contazione** (42,1%). Ma per motivi diversi. Nelle attività di contazione, da un lato, gli indici sintetici mostrano come il più alto disagio sia spiegato per una percezione di maggiore criticità

<sup>11</sup> Anche in questo caso si ritiene opportuno precisare che i raggruppamenti che originano i profili rispondono ad un criterio strettamente statistico, e non valutativo, a partire dalla distribuzione dell'indice sintetico. I tre profili ("Alto", "Intermedio" e "Basso") esprimono un posizionamento rispetto alla distribuzione dell'indice sintetico calcolato come media degli indici continui costruiti sui singoli item analizzati.

**Profilo di disagio su salute e sicurezza:**

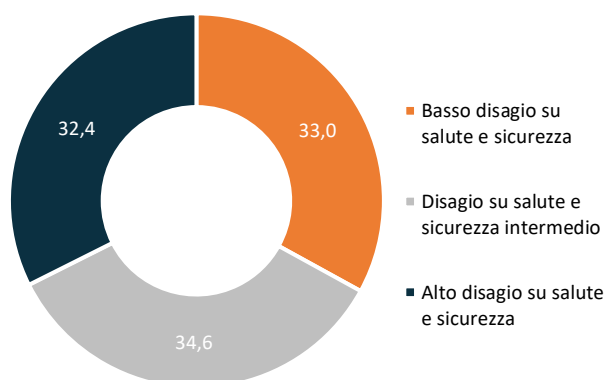
- **Basso disagio su salute e sicurezza:** indice disagio salute e sicurezza  $\leq 2,8$
- **Disagio su salute e sicurezza intermedio:** indice disagio salute e sicurezza  $\geq 2,9$  e  $\leq 4$
- **Alto disagio su salute e sicurezza:** indice disagio salute e sicurezza  $> 4$ .

rispetto ai casi di ansia, insonnia e depressione ed ambienti di lavoro con temperature e condizioni igieniche inadeguate. Dall'altro lato, nei servizi di pattugliamento l'aggravamento del disagio trova una spiegazione in una maggiore criticità in tema di aggressioni fisiche e ambienti di lavoro a temperature troppo alte o troppo basse;

**Fig. 39 – Profilo di disagio di tempo di lavoro per attività prevalente**  
(Indice, scala 1 a 10)



**Fig. 40 – Profilo di disagio di tempo di lavoro**  
(quota %)

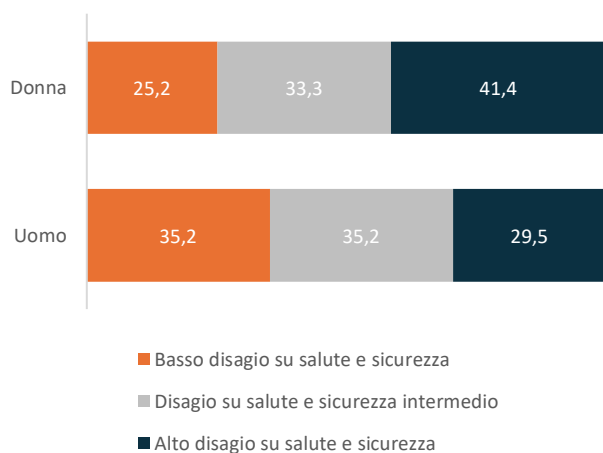


Fonte: Ires Emilia-Romagna

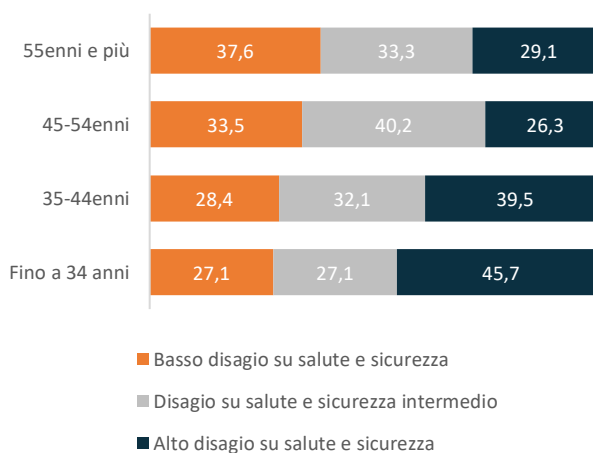
- La lettura di **genere** mostra come i profili ad alto disagio di salute e sicurezza risultino più alti tra le donne (41,4% a fronte del 29,5% tra gli uomini) e per le classi di età più giovani (45,7% tra gli under 34 a fronte del 29,1% tra gli over 55);
- Anche il **titolo di studio** risulta particolarmente discriminante in tema di disagio su salute e sicurezza. Se per chi ha fino alla licenza media i profili ad alto rischio rappresentano il 25,4%, per chi ha almeno la laurea la quota sale a il 40,6%;
- In base alla tipologia di azienda, l'appalto non sembra rilevare particolari asimmetrie nella composizione per profili di disagio mentre, ancora una volta, la **dimensione aziendale** evidenzia come il disagio, anche in termini di salute e sicurezza, diminuisca per le imprese più piccole: i profili ad alto disagio su salute e sicurezza pesano per il 20,3% per le imprese più piccole mentre salgono sopra al 34% per le aziende grandi e medie;
- Come per le altre forme di disagio analizzate, anche rispetto al disagio di salute e sicurezza il **riconoscimento** sul lavoro è un fattore importante. Nei profili a basso riconoscimento l'incidenza dei profili ad alto disagio di salute e sicurezza supera il 50% mentre nei profili ad alto riconoscimento scende al 15,8%;

- I dati suggeriscono, inoltre, una **forte relazione tra le tre forme di disagio analizzato**. Se nelle pagine precedenti già si è sottolineata la correlazione tra disagio organizzativo e disagio sul tempo di lavoro, qui si vuole porre l'attenzione come anche il disagio su salute e sicurezza trovi delle sovrapposizioni, e quindi delle correlazioni, con le altre due forme di disagio poste in osservazione. I profili ad alto disagio di salute e sicurezza, infatti, rappresentano il 64,3% dei profili ad alto disagio organizzativo (a fronte del 10% tra i profili a basso disagio organizzativo) ed il 58,2% dei profili ad alto disagio sul tempo di lavoro (a fronte del 17,3% tra i profili a basso disagio sul tempo di lavoro).

**Fig. 41 – Profilo di disagio di salute e sicurezza per genere**  
(quota %)



**Fig. 42 – Profilo di disagio di salute e sicurezza per classe di età**  
(quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

## Equipaggiamento di sicurezza

Il tema della salute e sicurezza non assume solo la prospettiva del disagio lavorativo ma è affrontato anche osservando la percezione del campione rispetto all'**equipaggiamento di sicurezza**. A tal riguardo, il CCNL applicato nel settore prevede che la divisa e l'equipaggiamento sia a carico del datore di lavoro. L'indagine non si concentra tanto sulla disponibilità dell'equipaggiamento di sicurezza quanto sulla sua **adeguatezza percepita** e **sulla misura in cui le singole richieste migliorative siano ascoltate dall'azienda**. I dati restituiscono uno scenario con molte luci e qualche ombra. Circa metà del campione afferma di non avere "mai" lavorato con un equipaggiamento di sicurezza inadeguato o inadatto (57%) e che le proprie richieste migliorative non siano "mai" state inascoltate (47,4%) dall'azienda. Allo stesso tempo, in 1 caso su 5 (20%) si lamenta di aver avuto a disposizione "abbastanza" di frequente e "spesso" (indice 3,2 in una scala 1 a 10) un equipaggiamento di sicurezza inadeguato o inadatto e in oltre 1 caso su 4 le richieste di una maggiore adeguatezza dell'equipaggiamento di sicurezza non siano state ascoltate (indice 3,8 su scala 1 a 10).

Tab. 5 - Rispetto all'equipaggiamento personale, quanto di frequente ti capita di...? (quota %)

|                                                                                                       | Mai  | Raramente | Abbastanza | Spesso | Totale |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-----------|------------|--------|--------|
| Avere a disposizione un equipaggiamento di sicurezza non idoneo o non adatto alle tue caratteristiche | 54,0 | 26,0      | 12,9       | 7,1    | 100    |
| Non essere ascoltato/a quando si chiede un equipaggiamento più adeguato                               | 47,4 | 24,4      | 15,3       | 12,9   | 100    |

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Ovviamente, l'analisi degli indici sintetici evidenzia come le problematichità si rilevino soprattutto nelle attività non amministrative e, in particolar modo, nei servizi di vigilanza privata. Oltre a rilevare come le criticità sull'equipaggiamento siano percepite più diffusamente nelle classi di età più giovani, l'osservazione degli indici permette di constatare come esista una correlazione importante con le tre forme di disagio analizzate, e soprattutto con il disagio su salute e sicurezza. **Sono soprattutto i profili ad alto disagio di salute e sicurezza, infatti, a lamentare di lavorare frequentemente con equipaggiamenti inadeguati** (indice 4,8 a fronte di un indice pari a 1,9 per i profili a basso disagio su salute e sicurezza) o di non essere ascoltati quando si richiede un equipaggiamento più adatto alle mutevoli esigenze lavorative (5,7 a fronte di un indice pari a 2,4 per i profili a basso disagio su salute e sicurezza).

Fig. 43 – Indici di inadeguatezza equipaggiamento personale per attività prevalente (Indice, scala 1 a 10)

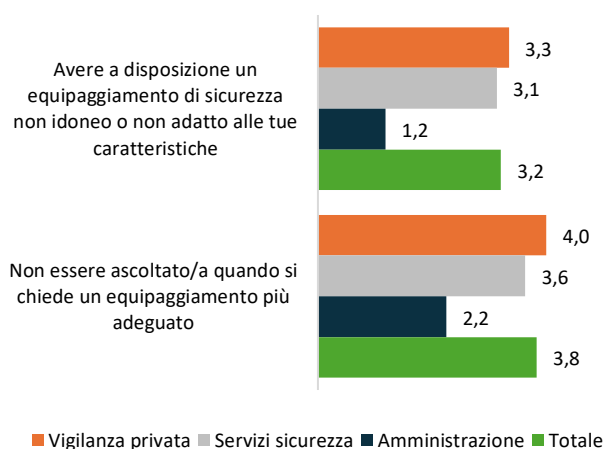
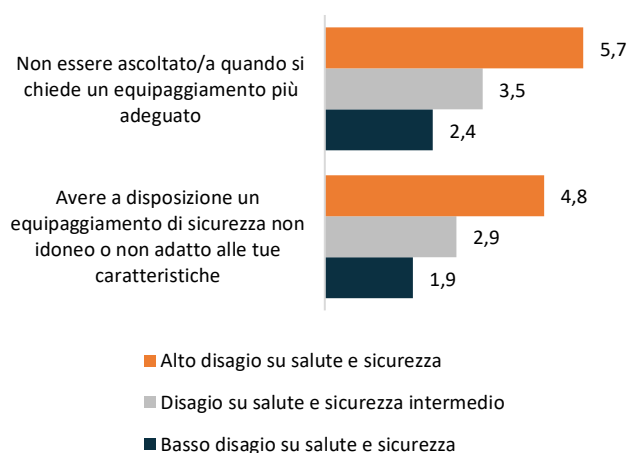


Fig. 44 – Indici di inadeguatezza equipaggiamento personale per profilo di disagio salute e sicurezza (Indice, scala 1 a 10)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Da una prospettiva aziendale, le criticità rispetto all'adeguatezza dell'equipaggiamento e alla capacità di "voice" sul tema si incontrano più diffusamente nelle **imprese più grandi** (rispettivamente indici pari a 3,3 e 4) e in chi lavora in appalto per imprese private (rispettivamente indici 3,5 e 4,2). Diversamente, da una prospettiva di soggettività del lavoratore è sempre il **riconoscimento** ad agire da principale discriminante: chi rientra nei profili a basso riconoscimento gli indici crescono (rispettivamente al 4,2 e 5,4) evidenziando soprattutto una mancanza di "voice" mentre scendono rapidamente per i profili ad alto riconoscimento (rispettivamente 2,3 e 2,6).

## Il disagio lavorativo e le sue determinanti

L'essere passati attraverso le diverse forme del disagio ha permesso di constatare come **i diversi indici di disagio siano tra loro fortemente correlati**. In particolare, è soprattutto il disagio organizzativo a mostrare gli indici di correlazione più alti e robusti con le altre forme di disagio evidenziando come gli interventi sull'organizzazione del lavoro avrebbero effetti più diffusamente positivi anche sulle aree del disagio del tempo di lavoro e della salute e sicurezza. Allo stesso tempo, l'accostamento dei diversi indici di disagio rende immediatamente evidente come sia **l'organizzazione del lavoro** (indice 5,6) **ad essere avvertita da chi lavora nel settore come maggiormente critica** rispetto al tempo di lavoro (4,7) e alla salute e sicurezza (3,6). Proprio in virtù delle correlazioni e spinti anche dall'esigenza di disporre di una variabile capace di restituire con maggiore immediatezza le aree del disagio, si è deciso di costruire dei **profili di disagio complessivo**<sup>12</sup> calcolati come raggruppamenti di dimensione omogenea (circa un terzo del campione ciascuno) a partire dall'indice sintetico di disagio complessivo calcolato, a sua volta, come media aritmetica dei tre indici sintetici di disagio (organizzativo, sul tempo di lavoro e su salute e sicurezza): **profili a basso disagio complessivo** (33,1%), **profili di disagio complessivo intermedio** (34,1%) e **profilo ad alto disagio complessivo** (32,7%).

Fig. 45 – Indici di disagio  
(Indice, scala 1 a 10)

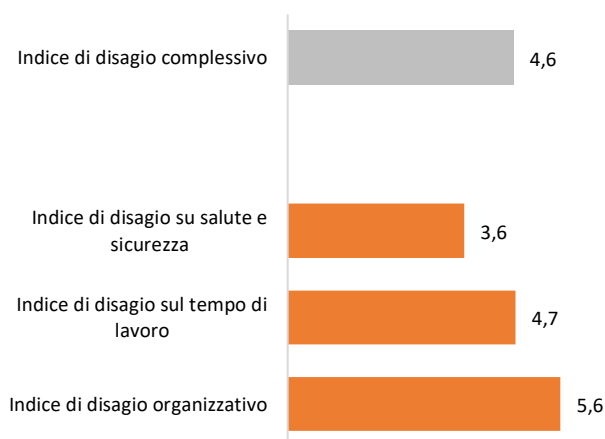
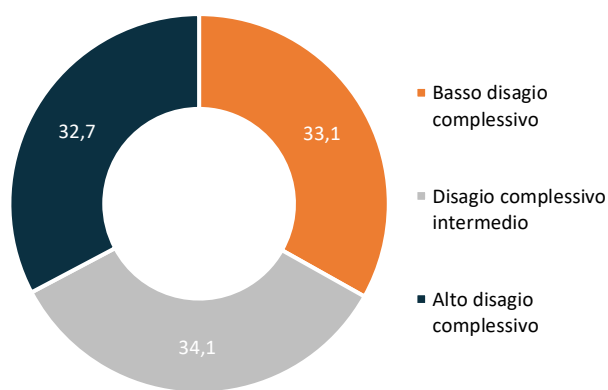


Fig. 46 – Profili di disagio complessivo  
(quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

<sup>12</sup> Anche in questo caso si ritiene opportuno precisare che i raggruppamenti che originano i profili rispondono ad un criterio strettamente statistico, e non valutativo, a partire dalla distribuzione dell'indice sintetico. I tre profili ("Alto", "Intermedio" e "Basso") esprimono un posizionamento rispetto alla distribuzione dell'indice sintetico calcolato come media degli indici continui costruiti sui singoli item analizzati.

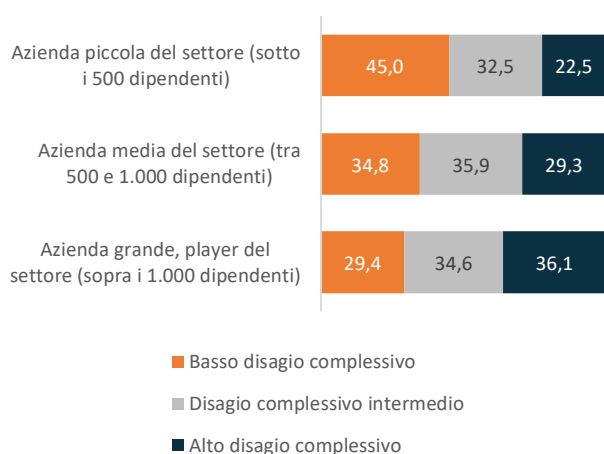
### Profili di disagio complessivo:

- **Basso disagio complessivo:** indice di disagio complessivo < 3,8
- **Disagio complessivo intermedio:** indice di disagio complessivo >= 3,8 e <=5,3
- **Alto disagio complessivo:** indice di disagio complessivo > 5,3.

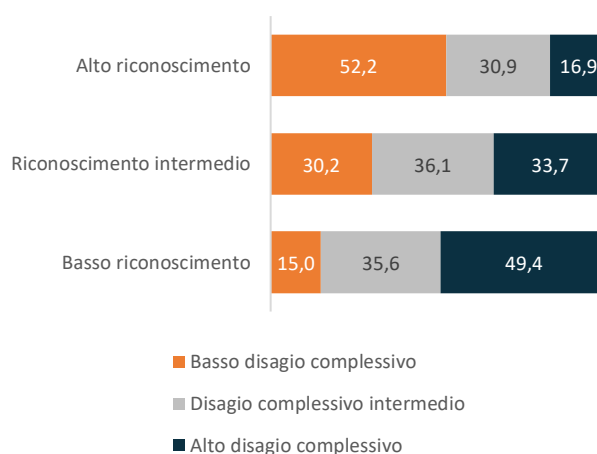
In forma aggregata, i **profili di disagio complessivo** confermano lo stesso schema interpretativo già emerso per le singole aree del disagio:

- In generale, **il disagio complessivamente inteso sale al crescere della dimensione aziendale** (il 36,1% di chi lavora nelle grandi imprese rientra nel profilo ad alto disagio complessivo) e, diversamente, **si riduce al crescere del riconoscimento del singolo** sul luogo di lavoro (il 49,4% dei profili a basso riconoscimento sono profili ad alto disagio complessivo);
- I profili ad alto disagio complessivo esprimono **la massima estensione nei servizi alla sicurezza** (38,4% a fronte del 31,3% nei servizi di vigilanza privata e 11,8% nella amministrazione), nelle **donne** (36,3% a fronte del 31,4% maschile) e **tra i più giovani** (45,8 per gli under 44 e 26,6% per gli over 44).

**Fig. 47 – Profili di disagio complessivo per dimensione aziendale**  
(quota %)



**Fig. 48 – Profili di disagio complessivo per profili di riconoscimento**  
(quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

## Soddisfazione sul lavoro

La soddisfazione sul lavoro è declinata, in questa indagine, in coerenza con **l'approccio multidimensionale alla qualità del lavoro** nella sociologia del lavoro italiana<sup>13</sup>. La distribuzione delle risposte del campione osservata sia attraverso gli intervalli discreti sia attraverso gli indici sintetici (in scala 1 a 10) delle singole dimensioni della qualità del lavoro (item) indica in modo chiaro almeno due evidenze:

- In una scala da 1 a 10, l'indice sintetico di soddisfazione - calcolato come media di tutti gli indici delle dimensioni della qualità del lavoro osservate – è pari a 4,8 ovvero al di sotto della media (5,5), soglia che può essere presa come riferimento per valutare se un indice si muova in un'area valoriale negativa o positiva. In altre parole, **l'indice rileva una soddisfazione sul lavoro mediamente bassa**;

Tab. 6 - Quanto sei soddisfatto/a dei seguenti elementi inerenti il tuo lavoro? (quota %)

|                                                      | Per nulla | Poco | Abbastanza | Molto | Totale |
|------------------------------------------------------|-----------|------|------------|-------|--------|
| Retribuzione                                         | 36,8      | 45,5 | 16,3       | 1,4   | 100    |
| Orario di lavoro                                     | 17,4      | 39,2 | 39,0       | 4,4   | 100    |
| Tipo di contratto                                    | 26,1      | 31,9 | 34,2       | 7,9   | 100    |
| Conciliazione tra vita personale e lavoro            | 29,1      | 41,8 | 25,0       | 4,1   | 100    |
| Possibilità di carriera/crescita professionale       | 61,0      | 27,2 | 9,1        | 2,6   | 100    |
| Carico di lavoro fisico                              | 21,0      | 37,8 | 31,8       | 9,4   | 100    |
| Carico di lavoro cognitivo/mentale                   | 13,1      | 30,9 | 39,1       | 17,0  | 100    |
| Autonomia nello svolgimento del lavoro               | 6,5       | 19,8 | 49,7       | 23,9  | 100    |
| Relazioni sul lavoro                                 | 13,6      | 29,0 | 43,6       | 13,8  | 100    |
| Ambiente fisico di lavoro (rumori, temperatura etc.) | 21,2      | 32,0 | 36,9       | 9,8   | 100    |

Fonte: Ires Emilia-Romagna

- Le **dimensioni del lavoro a cui si attribuisce un indice di soddisfazione significativamente al di sotto dell'indice di soddisfazione sintetico** sono la **retribuzione** (indice 3,5, con l'82,3% del campione che si dice "per nulla o "poco" soddisfatto), la **conciliazione tra vita personale e lavoro** (indice 4,1, con il 70,9% del campione che si dice "per nulla o "poco" soddisfatto) e soprattutto la **crescita professionale e possibilità di far carriera** (indice 2,6, con l'88,2% del campione che si dice "per nulla o "poco" soddisfatto). In altre parole, **le principali fonti di insoddisfazione sul lavoro sono legate alla dimensione retributiva, la conciliazione e la crescita professionale**;
- Diversamente, le dimensioni del lavoro per cui si raccoglie **la più alta soddisfazione** sono **l'autonomia** (indice 6,7, il 73,6% del campione si dice "abbastanza" o "molto" soddisfatto), **le relazioni sul lavoro** (indice 5,7, il 57,4% del campione si dice "abbastanza" o "molto" soddisfatto) e il **carico di lavoro cognitivo e mentale** (indice 5,8 con il 56% del campione che si dice "abbastanza" o "molto" soddisfatto).

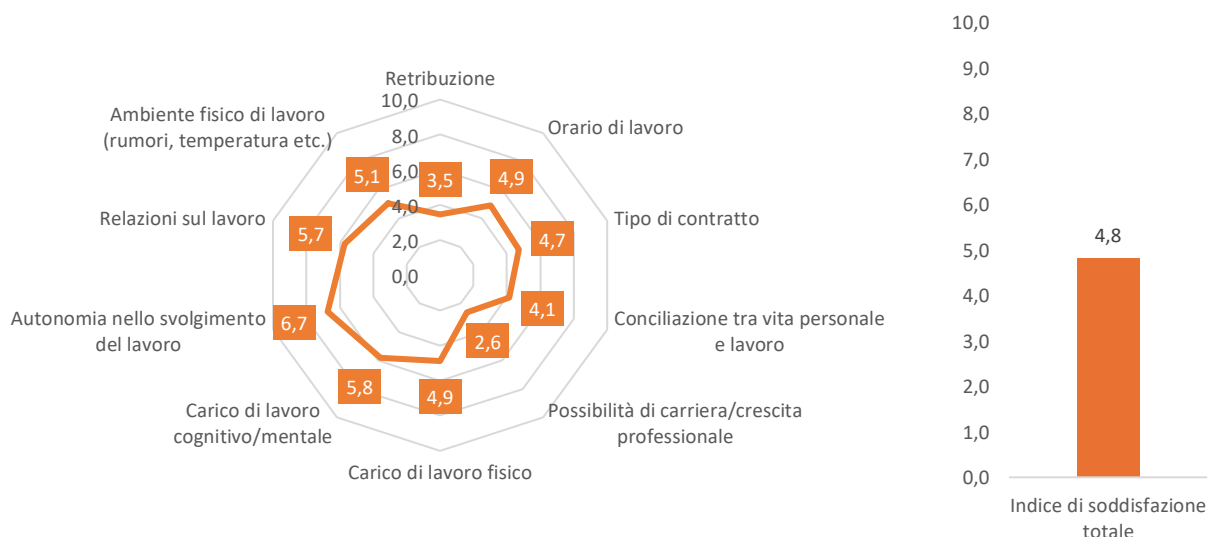
I primi risultati sulla soddisfazione sul lavoro aprono ad almeno **due contraddizioni** a cui si tenta di costruire un impianto interpretativo. Le contraddizioni si riferiscono alla contrapposizione tra indici di soddisfazione e indici di disagio. In primo luogo, se è l'autonomia la dimensione del lavoro che riscuote la più larga soddisfazione è, allo stesso tempo, anche il disagio organizzativo, e quindi la costrittività organizzativa, ad essere l'elemento che raccoglie il maggior disagio percepito. Dall'altro lato, la larga parte del campione si dice "stressato" come espressione del disagio su salute e sicurezza ma, allo stesso tempo, non si rileva una piena insoddisfazione in termini di carico mentale, anzi si rileva un solido

<sup>13</sup> Gallino L., Informatica e qualità del lavoro, Torino, Einaudi, 1985 e La Rosa M., Il problema della qualità del lavoro, in La Rosa M. (a cura di), Il lavoro nella sociologia, Roma, Carocci, 1998.

livello di soddisfazione. Per cercare di approfondire queste apparenti contraddizioni si è cercato di esplorare il grado di correlazione tra i diversi indici di disagio, declinati per ogni singola componente, ed i singoli indici di soddisfazione per dimensione del lavoro. Da questa analisi emerge come l'indice di soddisfazione sull'autonomia sia contro-correlato con tutte le componenti del disagio organizzativo: tendenzialmente, quindi, chi si dice più soddisfatto dell'autonomia sul lavoro non esprime un alto disagio organizzativo. E la distribuzione dei singoli indici di soddisfazione per profilo di disagio organizzativo conferma tale ipotesi: la soddisfazione sull'autonomia passa da un indice 7,6 per i profili a basso disagio organizzativo ad un indice 5,9 per i profili ad alto disagio organizzativo. In poche parole, è quindi possibile affermare che **il disagio organizzativo è percepito come elemento diffuso ma ad una sua diminuzione corrisponde un deciso aumento della soddisfazione sul lavoro**.

Questo **meccanismo di compensazione**, invece, **non si rileva rispetto al rapporto tra percezione dello stress e soddisfazione del carico cognitivo del lavoro**. L'analisi delle correlazioni non rileva alcuna relazione tra soddisfazione del carico mentale, e nemmeno del carico fisico, e diffusione dello stress. La condizione di stress è altamente riconosciuta come elemento percettivo ma non sembra collegato con la soddisfazione che si dà alla dimensione del carico cognitivo. Tale lettura è confermata dalla declinazione dell'indice di soddisfazione per profilo di disagio su salute e sicurezza: passando dal profilo ad alto e basso disagio, l'indice di soddisfazione sul carico cognitivo rimane sostanzialmente lo stesso (5,8). Sul piano interpretativo, dunque, è quindi ipotizzabile che lo stress sia una componente talmente tanto radicata nel proprio lavoro che non si riconosca, o conosca, l'effetto in termini di carico cognitivo o che in parte venga accettata come fattore strutturale. O ancora che lo stress, inteso come stimolo positivo al lavoro, non sempre venga percepito in una accezione esclusivamente negativa. O ancora che al termine stress sia più associato un carico fisico di lavoro, dimensione per la quale si rileva una più alta insoddisfazione, e meno di carico mentale.

**Fig. 49 – Soddisfazione sul lavoro**  
(Indice, da 1 a 10)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

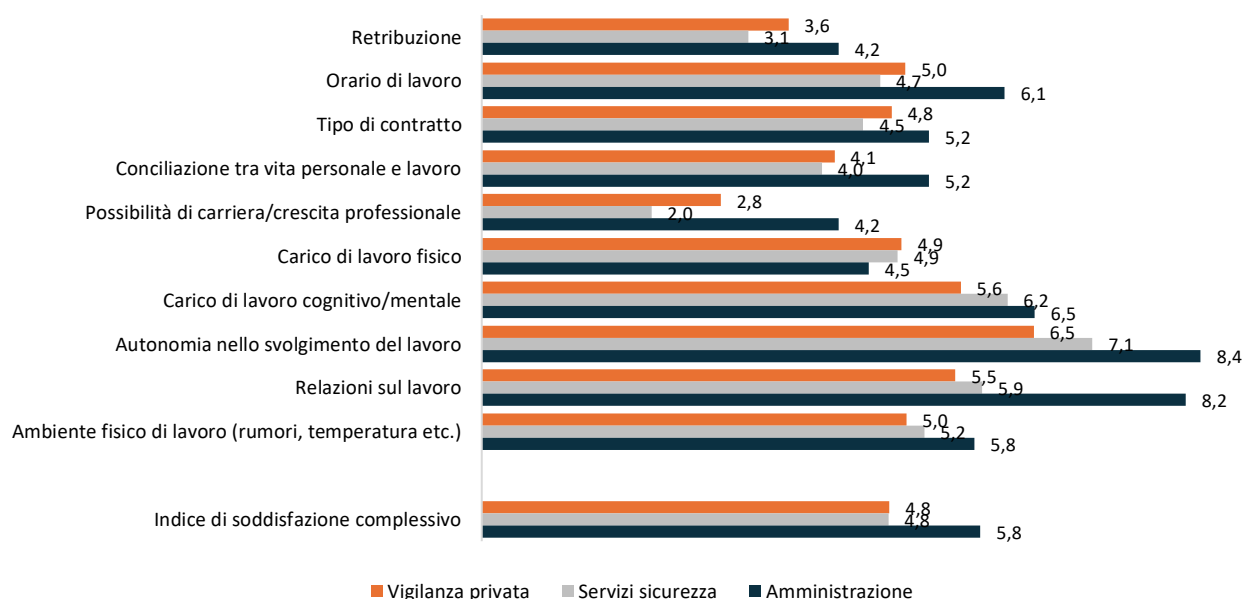
L'incrocio tra gli **indici di soddisfazione sul lavoro** per dimensione del lavoro e attività prevalente permette di osservare come:

- In generale, **chi lavora in amministrazione è più soddisfatto** (indice sintetico 5,8) di chi lavora nei servizi sicurezza (4,8) e nei servizi di vigilanza (4,8). Solo rispetto al carico di lavoro fisico, chi lavora in amministrazione esprime una soddisfazione più contenuta. Scendendo nel livello di

dettaglio, la **soddisfazione risulta minima nelle attività di pattugliamento e trasporto valori** (4,6);

- I **servizi di sicurezza** si distinguono per una più alta insoddisfazione in tutte quelle dimensioni a basso indice di soddisfazione generale e una più alta soddisfazione relativa in tutte quelle dimensioni per le quali, invece, si rilevano indici di soddisfazione positiva. In altre parole, chi lavora nei servizi di sicurezza vive condizioni di lavoro peggiori rispetto a quelle dimensioni del lavoro per le quali il campione, complessivamente, rileva le aree di maggiore insoddisfazione. Viceversa, chi lavora nei servizi di sicurezza vive condizioni migliori rispetto alle dimensioni del lavoro per le quali il campione, nella sua totalità, esprime la più alta qualità del lavoro. In particolare, si sottolinea l'alta insoddisfazione per gli spazi di crescita professionale (indice 2,0) e retribuzione (indice 3,1);
- Diversamente per chi lavora nei **servizi di vigilanza** si rileva la dinamica opposta. Si rileva una minore insoddisfazione rispetto alle dimensioni per le quali il campione complessivo lamenta la più alta insoddisfazione e, al contempo, si rileva una minore soddisfazione là dove il campione complessivo esprime più soddisfazione.

**Fig. 50 – Soddisfazione sul lavoro per attività prevalente**  
(Indice, da 1 a 10)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

In continuità con l'approccio analitico fin qui seguito, anche rispetto alla soddisfazione sul lavoro si sono creati dei **profili di soddisfazione sul lavoro**<sup>14</sup> calcolati come raggruppamenti di dimensione omogenea (circa un terzo del campione ciascuno) a partire dall'indice sintetico di soddisfazione sul lavoro calcolato, a sua volta, come media aritmetica degli indici di soddisfazione elaborati per ogni

<sup>14</sup> Anche in questo caso si ritiene opportuno precisare che i raggruppamenti che originano i profili rispondono ad un criterio strettamente statistico, e non valutativo, a partire dalla distribuzione dell'indice sintetico. I tre profili ("Alto", "Intermedio" e "Basso") esprimono un posizionamento rispetto alla distribuzione dell'indice sintetico calcolato come media degli indici continui costruiti sui singoli item analizzati.

**Profilo di soddisfazione sul lavoro:**

- **Bassa soddisfazione sul lavoro:** indice soddisfazione  $\leq 4$
- **Soddisfazione sul lavoro intermedia:** indice soddisfazione  $>4$  e  $\leq 5,2$
- **Alta soddisfazione sul lavoro:** indice soddisfazione  $> 5,2$ .

dimensione del lavoro osservata: **profili a bassa soddisfazione sul lavoro** (31,4%), **profili a soddisfazione sul lavoro intermedia** (35,7%) e **profilo ad alta soddisfazione sul lavoro** (32,9%).

L'incrocio tra i **profili di soddisfazione sul lavoro** e le principali variabili esplicative consente di rilevare quanto segue:

- **Esiste una correlazione tra soddisfazione e le diverse forme di disagio osservato.** I profili a bassa soddisfazione rappresentano 1 caso su 2 (50,3%) dei profili ad alto disagio complessivo e circa 1 caso su 6 (17,3) dei profili a basso disagio complessivo. Rapporti opposti si rilevano se si guarda alla distribuzione dei profili ad alta soddisfazione;
- Se la lettura di **genere** non rileva particolari asimmetrie (i profili a bassa soddisfazione sono il 31,1% tra gli uomini e il 33,3% tra le donne), la distribuzione per **classi di età** evidenzia come i profili a bassa soddisfazione diminuiscono al salire dell'età senza però incrementare i profili ad alta soddisfazione andando così ad allargare la fascia intermedia. Allo stesso tempo, i **titoli di studio** più alti, ed in particolare chi ha almeno la laurea, raccoglie contemporaneamente la più alta quota di profili a bassa soddisfazione (37,5%) e la più bassa quota di profili ad alta soddisfazione (21,9%);
- I dati sembrano indicare **una relazione tra soddisfazione sul lavoro e distribuzione dell'orario di lavoro.** Da un lato, chi lavora part time registra una distribuzione per profili di soddisfazione sul lavoro molto più polarizzata rispetto ai full time: il 40,5% dei part time è un profilo a bassa soddisfazione (a fronte del 31,1% dei full time) e, allo stesso tempo, il 43,2% è un profilo ad alta soddisfazione (a fronte del 31,6% dei full time). Inoltre, chi lavora frequentemente di notte è in 1 caso su 3 un profilo a bassa soddisfazione (a fronte di 1 su 4 di chi lavora di notte "mai" o "raramente");

Fig. 51 – Profili di soddisfazione (quota %)

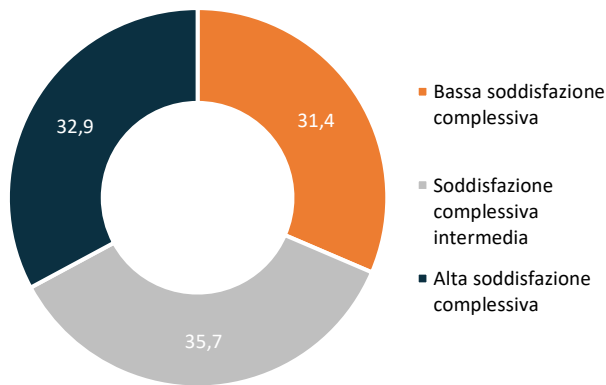
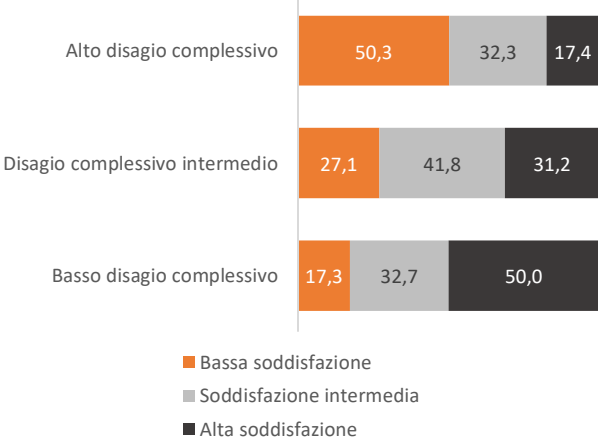


Fig. 52 – Profili di soddisfazione per profili di disagio complessivo (quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

- La **dimensione aziendale** sembra agire più sulla soddisfazione che sulla insoddisfazione. A parità di estensione dei profili a bassa soddisfazione, per le imprese più piccole, diversamente, si rilevano quote più ampie dei profili ad alta soddisfazione (39,7% nelle imprese sotto i 500 dipendenti a fronte del 29,8% dei grandi player del settore);

- Relativamente alla soggettività del lavoro, **è sempre il riconoscimento ad agire da principale discrimine anche rispetto alla soddisfazione**: i profili a bassa soddisfazione passano dal 55,4% nei profili a basso riconoscimento al 15,7% nei profili ad alto riconoscimento.

## Futuro e preoccupazioni

La qualità del lavoro è strettamente legata alla soggettività del lavoratore, ossia al suo portato di vissuto ma anche alle sue aspirazioni professionali e individuali, alla matrice valoriale e alle preoccupazioni e paure presenti e future. A tal proposito, l'indagine si propone di osservare **le principali preoccupazioni dei lavoratori e lavoratrici rispetto a possibili rischi futuri, direttamente o indirettamente collegati con l'attività lavorativa svolta nel presente.**

Ad oggi, la principale preoccupazione dei lavoratori e delle lavoratrici della vigilanza privata e servizi di sicurezza è *“di non avere risorse economiche adeguate per far fronte all'età anziana”*: **in circa in 8 casi su 10, infatti, il campione si dice “abbastanza” o “molto” preoccupato di non disporre risorse economiche adeguate per riuscire a vivere una anzianità dignitosa** (79,3%). Allo stesso tempo, poco meno di metà del campione si dice “abbastanza” o “molto” preoccupato di *“perdere l'idoneità fisica al lavoro con l'avanzare dell'età”* (45,8%), *“di rimanere da solo/a nella vita”* (44,8%) e di *“compromettere”* il proprio *“equilibrio emotivo e/o psicologico”* (45,9%). In ultimo, in circa 1 caso su 3 (35,3%) il campione esprime la preoccupazione di *“essere sostituito/a nel lavoro dalla digitalizzazione e dall'intelligenza artificiale”*.

Tab. 7 - Rispetto al tuo futuro, qual è il livello di preoccupazione rispetto ai seguenti possibili rischi? (quota %)

|                                                                                          | Per nulla | Poco | Abbastanza | Molto | Totale |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------|-------|--------|
| Di essere sostituito/a nel lavoro dalla digitalizzazione e dall'intelligenza artificiale | 28,6      | 36,1 | 25,9       | 9,4   | 100    |
| Di perdere l'idoneità fisica al lavoro con l'avanzare dell'età                           | 17,4      | 36,8 | 33,7       | 12,1  | 100    |
| Di rimanere da solo/a nella vita                                                         | 31,6      | 23,6 | 27,4       | 17,4  | 100    |
| Di compromettere il mio equilibrio emotivo e/o psicologico                               | 27,8      | 26,3 | 31,9       | 14,0  | 100    |
| Di non avere risorse economiche adeguate per far fronte all'età anziana                  | 7,5       | 13,2 | 35,1       | 44,3  | 100    |

Fonte: Ires Emilia-Romagna

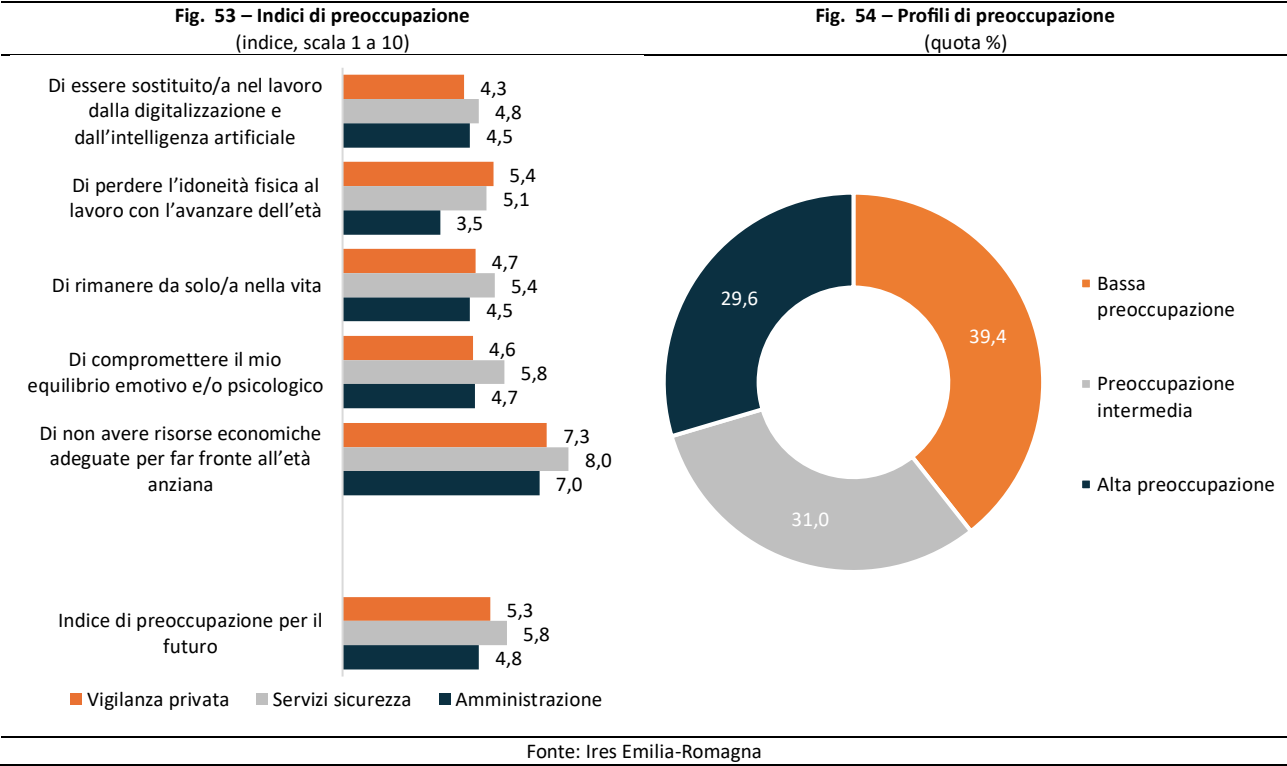
L'analisi per indici sintetici (in scala 1 a 10) del grado di preoccupazione consente con più facilità di restituire delle letture comparative:

- In generale, chi **lavora nei servizi di sicurezza** mostra il più alto indice sintetico di preoccupazione – calcolato come media dei singoli indici in scala 1 a 10 per ogni singolo rischio osservatore (5,8 a fronte di un indice medio di 5,4). Chi lavora in **amministrazione**, diversamente, mostra l'indice di preoccupazione più contenuto (4,8);
- La più alta preoccupazione percepita tra chi lavora nei servizi di sicurezza è registrata per tutti i rischi futuri posti in osservazione, con la sola eccezione per **il rischio di perdere l'idoneità fisica al lavoro** rispetto al quale si riscontra una preoccupazione più diffusa per chi lavora nei servizi di vigilanza. Il confronto tra indici consente, inoltre, di verificare come il più alto scarto di preoccupazione tra chi lavora nei servizi di sicurezza e chi nelle altre attività si riscontri rispetto al **rischio di compromettere, nel tempo, l'equilibrio emotivo e psicologico** (5,8 nei servizi di sicurezza a fronte di un indice medio pari a 5);
- **Sono soprattutto le donne a mostrare gli indici di preoccupazione più alti** (5,7 a fronte dell'indice maschile pari a 5,3) registrando lo scarto di preoccupazione più consistente sempre rispetto al rischio di compromettere nel tempo il proprio equilibrio emotivo e psicologico.

In linea con la metodologia seguito finora, anche rispetto alle preoccupazioni future si sono creati dei **profili di preoccupazione**<sup>15</sup> calcolati come raggruppamenti di dimensione omogenea (circa un terzo

<sup>15</sup> Anche in questo caso si ritiene opportuno precisare che i raggruppamenti che originano i profili rispondono ad un criterio strettamente statistico, e non valutativo, a partire dalla distribuzione dell'indice sintetico. I tre profili (“Alto”, “Intermedio” e “Basso”) esprimono un posizionamento rispetto alla distribuzione dell'indice sintetico calcolato come media degli indici continui costruiti sui singoli item analizzati.

del campione ciascuno) a partire dall'indice sintetico di preoccupazione calcolato, a sua volta, come media aritmetica degli indici di preoccupazione elaborati per ogni rischio futuro posto in osservazione: **profili a bassa preoccupazione** (39,4%), **profili a preoccupazione intermedia** (31%) e **profilo ad alta preoccupazione** (29,6%).



L'incrocio tra i **profili di preoccupazione** e le principali variabili esplicative permette di rilevare alcune evidenze:

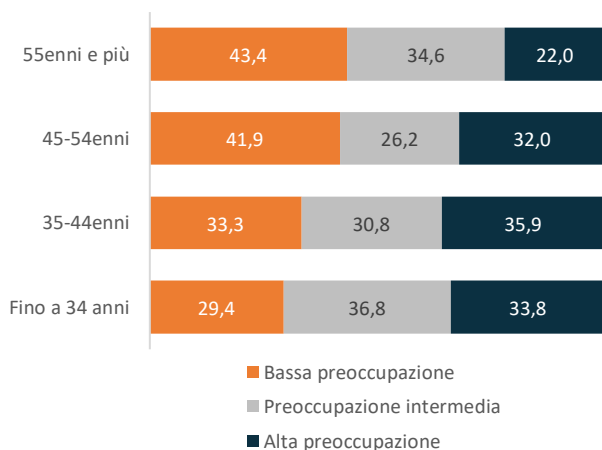
- I profili a bassa preoccupazione crescono al salire dell'età mentre i profili ad alta preoccupazione aumentano in corrispondenza delle classi di età più giovani (under 44): **i giovani sono più preoccupati dei lavoratori più anziani**;
- Anche l'analisi per profilo conferma **la più alta preoccupazione femminile**: i profili ad alta preoccupazione sono il 38% tra le donne a fronte del 27,2% tra gli uomini;
- Se la lettura per **stato civile** lascia emergere come a mostrare più preoccupazione sia chi è celibe o nubile, la distribuzione per **titolo di studio** evidenzia profili più preoccupati tra chi ha almeno la laurea, soprattutto relativamente al timore di non avere le risorse economiche sufficienti per una anzianità dignitosa e di compromettere nel tempo il proprio equilibrio emotivo e psicologico;
- I profili a bassa preoccupazione mostrano una maggiore estensione nelle **aziende di dimensioni minori** (54,5% nelle imprese sotto i 500 dipendenti a fronte del 34,8% tra le aziende più grandi);

**Profilo di preoccupazione:**

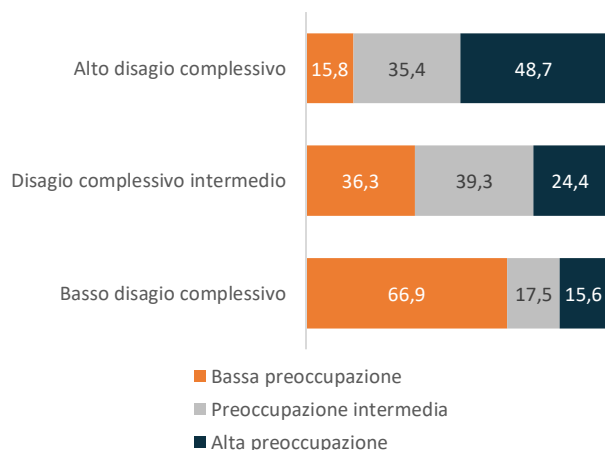
- **Bassa preoccupazione:** indice preoccupazione <= 4,6
- **Preoccupazione intermedia:** indice preoccupazione > 4,6 e <= 6,4
- **Alta preoccupazione:** indice preoccupazione > 6,4.

- Le **tre forme di disagio lavorativo considerate sembrano mostrare tutte una relazione diretta con i profili di preoccupazione**. Al crescere del disagio diminuiscono i profili a bassa preoccupazione ed aumentano significativamente i profili ad alta preoccupazione: i profili a bassa preoccupazione passano dal 66,9% per i profili a basso disagio complessivo a 15,8% per i profili ad alto disagio complessivo. **Le condizioni di lavoro oggi influenzano anche lo sguardo con cui si guarda al futuro;**
- Ancora una volta, la dinamica del **riconoscimento** risulta strettamente correlata con la preoccupazione per il futuro: i profili ad alto riconoscimento risultano significativamente meno preoccupati (55,6% di profili a bassa preoccupazione) dei profili a basso riconoscimento (28,6% profili a bassa preoccupazione);
- In ultimo, i dati evidenziano come **la qualità del lavoro nel presente impatti sulle preoccupazioni future**, e viceversa. I profili ad alta soddisfazione, infatti, sono per il 49,4% profili a bassa preoccupazione e per il 20,5% profili ad alta preoccupazione a fronte rispettivamente del 31,6% e 38,2% per i profili a bassa soddisfazione.

**Fig. 55 – Profili di preoccupazione per classe di età**  
(quota %)



**Fig. 56 – Profili di preoccupazione per profili di disagio complessivo**  
(quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

## La questione di genere sul lavoro

Il settore della vigilanza privata e dei servizi di sicurezza è un settore tradizionalmente a prevalenza maschile ma negli ultimi anni la componente femminile è in rapida crescita in tutte le attività. Proprio per queste caratteristiche della composizione statica e in dinamica della forza lavoro, diventa di particolare importanza indagare se e in che misura esistano **residui di stereotipi di genere** nel settore e se e in che misura esistano **spazi per una valorizzazione del genere** nelle politiche di crescita del settore. Si è quindi proceduto a verificare il grado di accordo del campione rispetto ad affermazioni orientate, volutamente, ad esaltare una visione stereotipata della dimensione del genere, da un lato, e, dall'altro, una visione di valorizzazione del genere ed in particolare del ruolo della donna all'interno del settore.

In generale, l'osservazione attraverso la distribuzione per intervalli discreti dei livelli di accordo e degli indici sintetici su questi elaborati evidenzia **un più convinto orientamento del campione ad assumere una visione di valorizzazione del genere**. Nello specifico, la larga parte del campione riconosce la professionalità delle donne nel settore (81,6%)<sup>16</sup> e l'effetto benefico sul settore che una più larga presenza femminile avrebbe in termini di immagine (62,6%)<sup>17</sup>. **Gli stereotipi di genere continuano tuttavia a resistere pur se in forme relativamente più contenute**: in circa 1 caso su 3 il campione ritiene che il lavoro nella vigilanza e nella sicurezza necessiti di caratteristiche personali tradizionalmente attribuite agli uomini (33,6%)<sup>18</sup> e che dietro alle richieste di pari opportunità in realtà si celi il tentativo, da parte delle donne, di ottenere dei privilegi (34,8%)<sup>19</sup>.

Tab. 8 - Rispetto alla questione di genere, qual è il tuo grado di accordo verso le seguenti affermazioni? (quota %)

|                                                                                                                                                                           | Per nulla d'accordo | Poco d'accordo | Abbastanza d'accordo | Molto d'accordo | Totale |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------|----------------------|-----------------|--------|
| Il lavoro della vigilanza e della sicurezza richiede caratteristiche tradizionalmente attribuite agli uomini (coraggio, controllo emotivo, aggressività, forza fisica...) | 35,3                | 31,1           | 24,8                 | 8,8             | 100    |
| Le donne che lavorano nella vigilanza e sicurezza esprimono forte attenzione e professionalità nello svolgere il loro lavoro                                              | 5,8                 | 12,5           | 47,8                 | 33,8            | 100    |
| In generale le donne, chiedendo maggiore eguaglianza, cercano in realtà di ottenere dei privilegi                                                                         | 35,2                | 30,0           | 23,5                 | 11,3            | 100    |
| Aumentando il numero di donne nella vigilanza e sicurezza, la nostra immagine professionale migliorerebbe                                                                 | 10,6                | 26,7           | 38,8                 | 23,8            | 100    |

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Partendo dagli indici sintetici di accordo rispetto alle forme di valorizzazione del genere e alle forme di stereotipo di genere è possibile calcolare come media delle componenti ulteriori due indici sintetici: **l'indice di valorizzazione di genere** (6,8) e **l'indice di stereotipo di genere** (4,3). La lettura congiunta dei due indici di genere e del loro rapporto permette di avanzare alcune riflessioni:

- I due indici, coerentemente, sono tra loro **contro-correlati** e quindi chi è d'accordo con la valorizzazione del genere tende a non essere d'accordo con le formulazioni orientate ad esaltare gli stereotipi di genere;
- Pur muovendosi su valori relativamente più contenuti, **l'indice di stereotipo risulta più alto nella vigilanza privata** (4,4 a fronte del 4,1 nei servizi di sicurezza e 3,9 nella amministrazione)

<sup>16</sup> Somma di chi si dice "abbastanza" e "molto" d'accordo con l'affermazione "Le donne che lavorano nella vigilanza e sicurezza esprimono forte attenzione e professionalità nello svolgere il loro lavoro".

<sup>17</sup> Somma di chi si dice "abbastanza" e "molto" d'accordo con l'affermazione "Aumentando il numero di donne nella vigilanza e sicurezza, la nostra immagine professionale migliorerebbe".

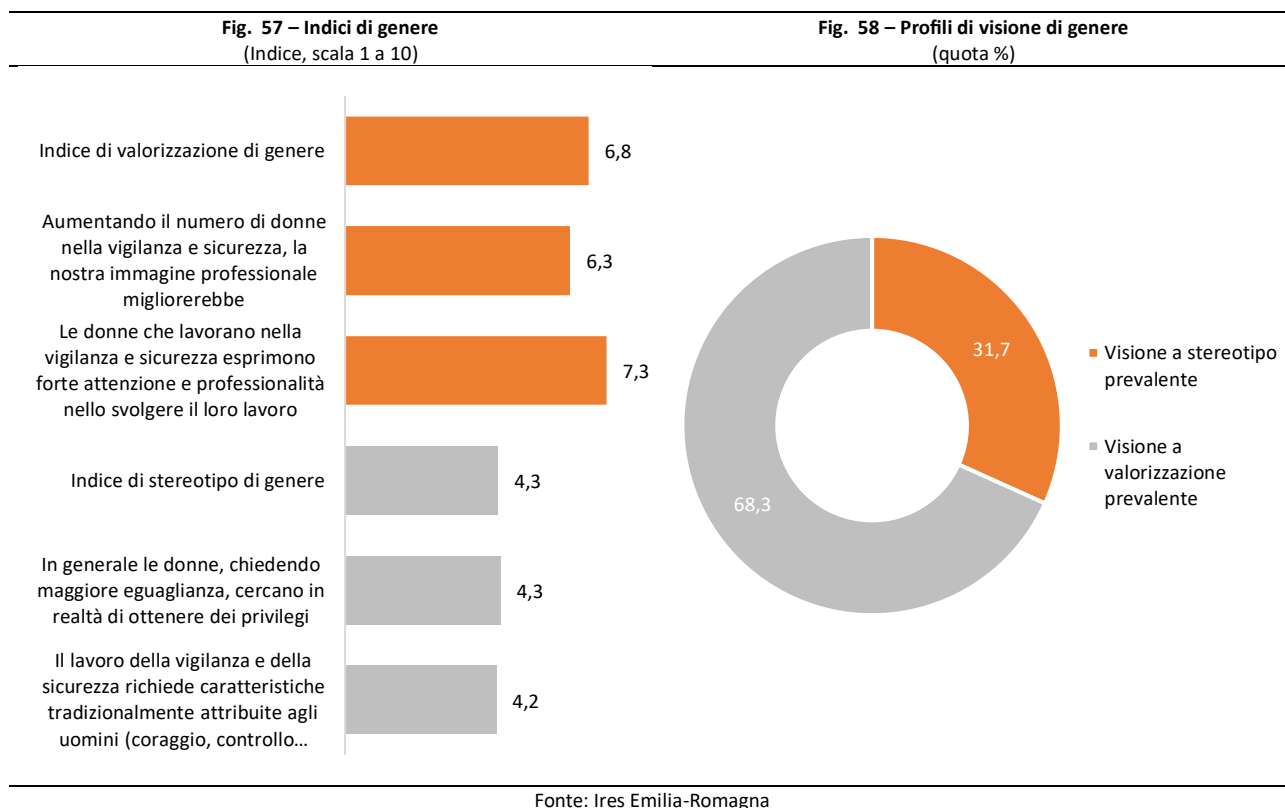
<sup>18</sup> Somma di chi si dice "abbastanza" e "molto" d'accordo con l'affermazione "Il lavoro della vigilanza e della sicurezza richiede caratteristiche tradizionalmente attribuite agli uomini (coraggio, controllo emotivo, aggressività, forza fisica...)".

<sup>19</sup> Somma di chi si dice "abbastanza" e "molto" d'accordo con l'affermazione "In generale le donne, chiedendo maggiore eguaglianza, cercano in realtà di ottenere dei privilegi".

e principalmente nelle attività di **piantonamento** e **trasporto valori**. Diversamente, **gli indici di valorizzazione di genere sono più alti nei servizi di sicurezza** (7,1 a fronte del 6,6 nei servizi di vigilanza e 6,9 nella amministrazione);

- Sono soprattutto **gli uomini a registrare indici di stereotipo di genere più alti** (4,4 a fronte del 3,7 delle donne) e specularmente sono le donne a rilevare i più alti indici di valorizzazione di genere (8,8 a fronte del 6,4 maschile).

Il raffronto tra l'indice di valorizzazione di genere e l'indice di stereotipo di genere produce due profili di risposta a seconda della prevalenza di un indice sull'altro: **i profili di visione a stereotipo prevalente** (31,7%) e **profili di visione a valorizzazione prevalente** (68,3%).



Soffermandosi sui **profili in cui prevale lo stereotipo di genere** è possibile osservare come questo aumenti:

- Tra gli **uomini** (35,3% a fronte del 18,7% tra le donne) e nella **vigilanza** (33,5% a fronte del 28% nei servizi di sicurezza);
- Tra i più **giovani** (39% tra i 35-44enni a fronte del 28,9% tra gli over 55), tra i **titoli di studio più bassi** (32% per chi ha fino alla licenza media a fronte del 25% di chi ha almeno la laurea) e tra chi è **celibe o nubile** (35,4% a fronte del 29% di chi è coniugato/a ed il 28% di chi è separato/a);
- **Tra chi ha una visione del lavoro prevalentemente espressiva** (45,8% a fronte del 29,5% di chi ha una visione prevalentemente strumentale) ossia concepisce il proprio lavoro principalmente come modalità attraverso cui realizzare sé stesso ed essere utile agli altri, aprendo, dunque, ad una riflessione su come la natura espressiva del lavoro si concili con la dimensione di genere;

- Di interesse, inoltre, rilevare come **i profili di visione a stereotipo prevalente crescano al crescere del disagio lavorativo**, soprattutto organizzativo ed in termini di salute e sicurezza: nelle **condizioni di lavoro più difficili, il rischio di cadere in visioni stereotipate risulta più alto**.

Fig. 59 – Profili di visione di genere per genere  
(quota %)

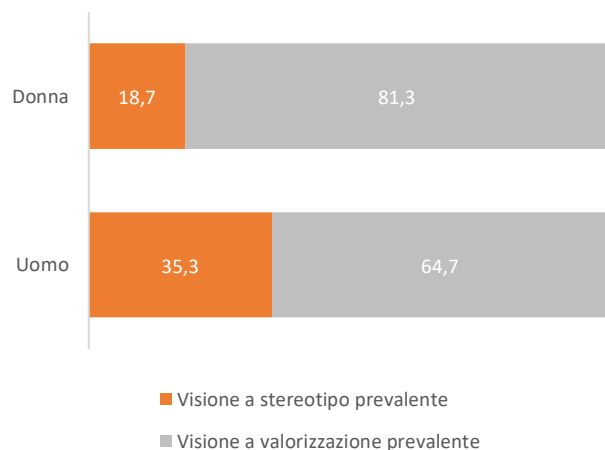
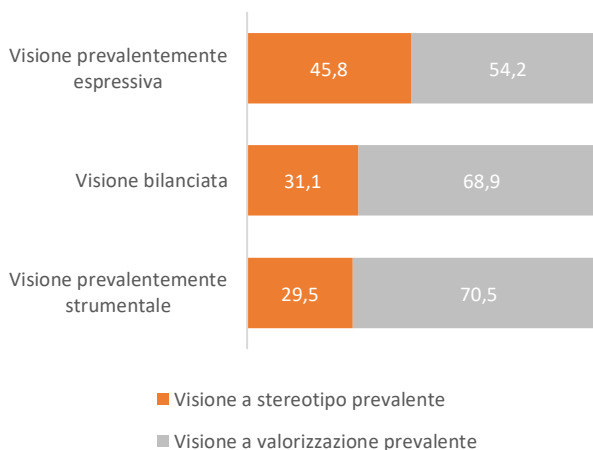


Fig. 60 – Profili di visione di genere per profili di visione del lavoro  
(quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

## Formazione

L'indagine prosegue analizzando il tema della **formazione** da una duplice prospettiva. Da una parte, si osserva l'esperienza formativa per capire se e in che misura i lavoratori e le lavoratrici del settore abbiano seguito corsi di formazione e, nel caso, con quali modalità e con quale risultato. Dall'altra parte, si pongono a confronto le competenze necessarie nel settore e, partendo sempre dalla prospettiva di chi lavora, le competenze richieste dalle imprese al fine di evidenziare un eventuale scarto tra offerta e domanda di competenze.

### Esperienza formativa

**La larga parte del campione afferma di aver partecipato a momenti di formazione relativi alla propria attività professionale o qualche volta (60%) o frequentemente (26,9%).** Solo una quota ridotta (il 13%) dice di non aver mai avuto momenti di formazione. La quota di chi **non ha mai partecipato** a corsi di formazione relativi alla propria attività lavorativa risulta più alta:

- Per chi lavora in **amministrazione** (23,5%) mentre scende per chi lavora nella vigilanza privata (10,3%);
- Per le **donne** (23,1%, a fronte del 10,1% maschile), tra i più giovani (19,1% per gli under 24 a fronte dell'11,3% degli over 55) e per chi lavora part time (25,7% a fronte del 12% dei full time);
- **Per i profili a più basso riconoscimento** evidenziando come la formazione assuma, agli occhi di chi lavora, anche una forma di riconoscimento lavorativo (20% per i profili a basso riconoscimento a fronte dell'11% dei profili ad alto riconoscimento);
- **In chi vive condizioni di più alto disagio lavorativo** (7,8% nei profili a basso disagio complessivo a fronte del 20,8% per i profili ad alto disagio complessivo).

Fig. 61 – Nella tua attuale professione, hai partecipato a momenti di formazione relativi alla tua attività professionale? (quota %)

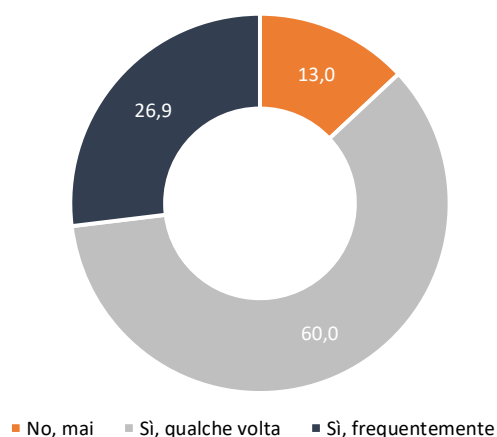
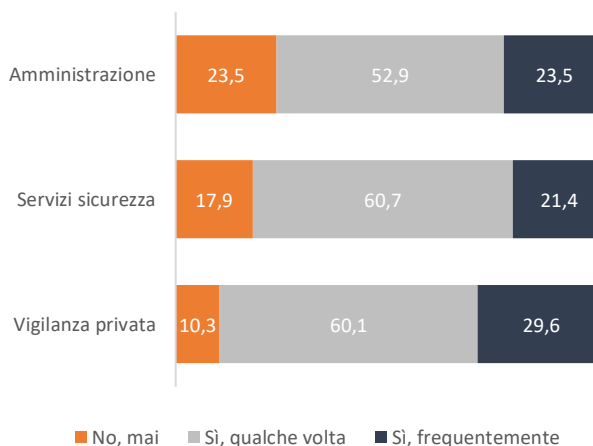


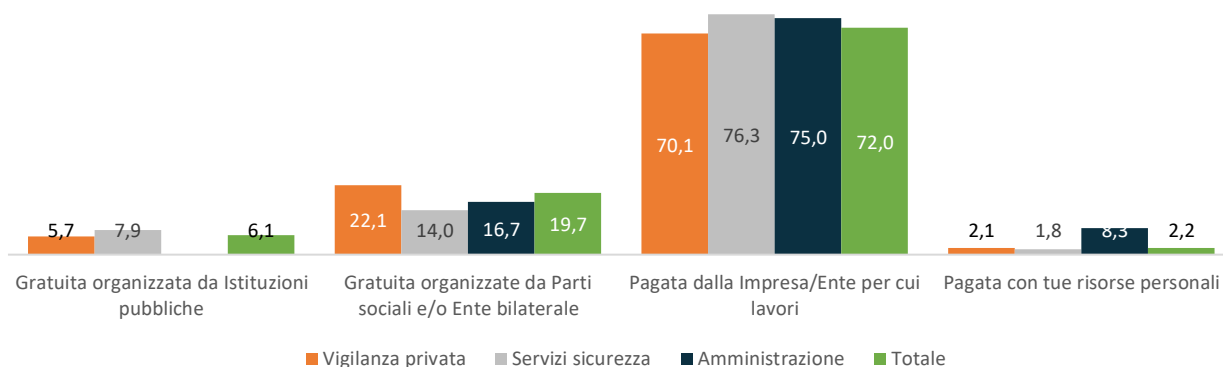
Fig. 62 – Formazione per attività prevalente (quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

**Nella maggioranza dei casi, la formazione è stata pagata dalla impresa o ente per cui si lavora (72%) o era gratuita e organizzata dalle parti sociali o dall'ente bilaterale (19,7%).** La lettura per attività prevalente non rileva particolari divergenze se non rilevare come per chi lavora in amministrazione cresca la quota di corsi gratuiti organizzati dalle parti sociali individualmente o nell'ambito bilaterale (22,1%). Al variare della tipologia di azienda la distribuzione delle risposte non cambia.

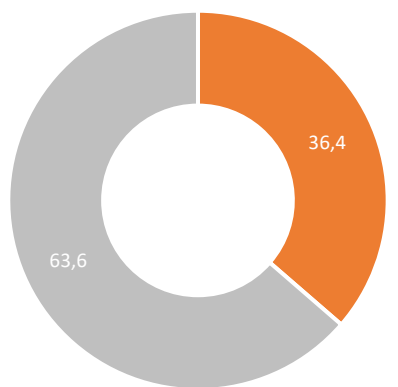
**Fig. 63 – Se hai risposto “Sì”, hai svolto formazione prevalentemente:**  
Per attività prevalente (quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

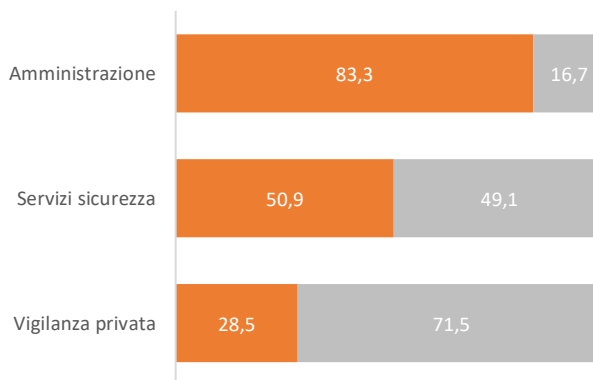
**In circa 1 caso su 3 (36,4%) la formazione è avvenuta durante l'orario di lavoro mentre in 2 casi su 3 (63,6%) fuori dall'orario di lavoro.** La formazione fuori l'orario di lavoro è una modalità prevalente nella vigilanza privata (71,5%) mentre scende a sotto la metà nei servizi di sicurezza (49,1%) per arrivare ad assumere consistenze marginali nelle attività amministrative (16,7%). È di interesse osservare come per chi lavora più frequentemente di notte, la formazione sia in 3 casi su 4 fuori dall'orario di lavoro mentre per chi lavora meno frequentemente di notte la formazione fuori dall'orario di lavoro avvenga in un caso su 2.

**Fig. 64 – Se Sì, hai svolto formazione prevalentemente**  
(quota %)



■ In orario di lavoro ■ Fuori l'orario di lavoro

**Fig. 65 – Modalità formativa per attività prevalente**  
(quota %)



■ In orario di lavoro ■ Fuori l'orario di lavoro

Fonte: Ires Emilia-Romagna

Per quanto riguarda la **qualità della formazione**, l'osservazione della distribuzione per intervalli discreti insieme agli indici sintetici su di questa costruiti evidenziano un indice di soddisfazione (6,1) superiore al valore medio (5,5, in una scala da 1 a 10) senza comunque raggiungere valori di piena positività. In particolare, gli elementi valutativi su cui si registra un **giudizio più diffusamente positivo** sono la **qualità dei docenti** (il 78,1% si dice “abbastanza” o “molto” soddisfatto, indice 6,9), l'**efficacia della formazione** (il 69,6% si dice “abbastanza” o “molto” soddisfatto, indice 6,3) e **utilità per l'attività lavorativa** (68,9% si dice “abbastanza” o “molto” soddisfatto, indice 6,2).

**Tab. 9 - Se Sì, come valuti i seguenti aspetti della formazione svolta? (quota %)**

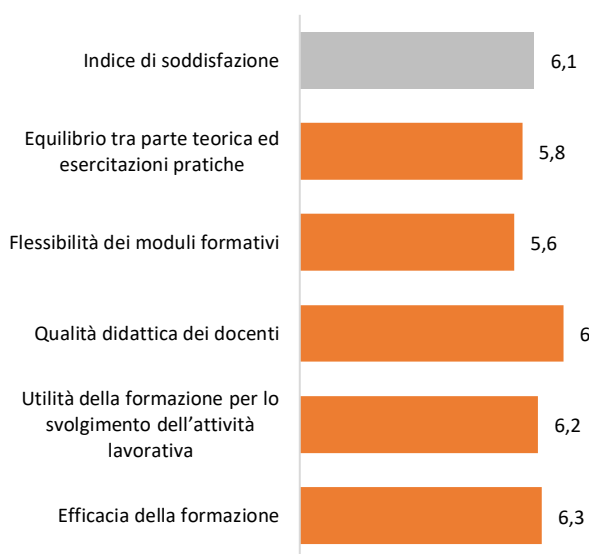
|                                                                                                      | Per nulla<br>soddisfatto | Poco<br>soddisfatto | Abbastanza<br>soddisfatto | Molto<br>soddisfatto | Totale |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------|---------------------------|----------------------|--------|
| Efficacia della formazione (accrescimento competenze)                                                | 5,1                      | 25,2                | 56,1                      | 13,5                 | 100    |
| Utilità della formazione per lo svolgimento dell'attività lavorativa                                 | 7,7                      | 23,5                | 55,3                      | 13,6                 | 100    |
| Qualità didattica dei docenti                                                                        | 4,3                      | 17,6                | 54,8                      | 23,3                 | 100    |
| Flessibilità dei moduli formativi (possibilità di adeguarlo ai propri impegni e orario di lavoro...) | 12,4                     | 30,4                | 48,0                      | 9,2                  | 100    |
| Equilibrio tra parte teorica ed esercitazioni pratiche                                               | 11,2                     | 27,9                | 49,4                      | 11,5                 | 100    |

Fonte: Ires Emilia-Romagna

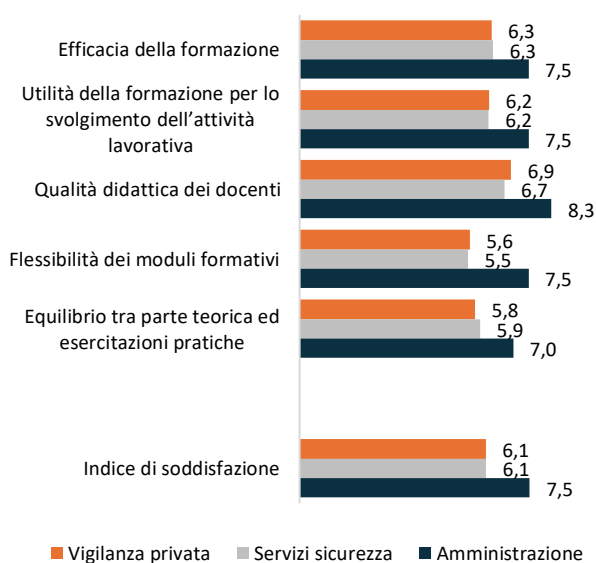
La soddisfazione sulla formazione è percepita essere più alta tra chi lavora in amministrazione (indice sintetico pari a 7,5) raggiungendo indici di soddisfazione più alti per tutti gli elementi valutativi considerati. Diversamente, il livello di soddisfazione di chi lavora nella vigilanza e in chi lavora nei servizi di sicurezza risulta piuttosto omogeneo sia nella intensità che nella articolazione per elemento valutativo. In generale, è possibile osservare come **l'indice di soddisfazione cresca**:

- Al **diminuire della dimensione di impresa** e per chi lavora prevalentemente in appalto di imprese private;
- Al **crescere del livello di riconoscimento lavorativo**: chi si sente più riconosciuto non solo fa più formazione ma dà anche un giudizio più alto alla formazione svolta;
- Al **diminuire del disagio lavorativo**: la soddisfazione sulla formazione cresce quando le condizioni di lavoro sono migliori;
- Nei **profili a più alta soddisfazione sul lavoro**, lasciando intendere come la soddisfazione sulla formazione sia strettamente connessa alla più generale soddisfazione sul lavoro;
- Se **la formazione è organizzata dalle parti sociali o dall'ente bilaterale** (6,5 a fronte del 6,1 se pagata e organizzata dall'impresa) e se **avviene durante l'orario di lavoro** (6,4 a fronte di un indice pari a 6 se fuori l'orario di lavoro).

**Fig. 66 – Indici di valutazione della formazione**  
(Indice, scala 1 a 10)



**Fig. 67 – Indici di valutazione della formazione per attività prevalente**  
(Indice, scala 1 a 10)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

In linea con la metodologia seguito nel rapporto, anche rispetto alla soddisfazione sulla formazione si sono creati dei **profili di soddisfazione della formazione pregressa**<sup>20</sup> calcolati come raggruppamenti di dimensione omogenea (circa un terzo del campione ciascuno) a partire dall'indice sintetico di soddisfazione della formazione calcolato, a sua volta, come media aritmetica degli indici di soddisfazione elaborati per ogni elemento valutativo: **profili a bassa soddisfazione** (26,9%), **profili a soddisfazione intermedia** (24%) e **profilo ad alta soddisfazione** (49,1%).

L'incrocio tra i **profili di soddisfazione della formazione pregressa** e le principali variabili esplicative consente di rilevare le seguenti conferme:

- I profili ad alta soddisfazione formativa sono massimi tra i profili ad **alta soddisfazione sul lavoro** confermandone la relazione;
- In generale, i profili ad alta soddisfazione formativa sono massimi nelle **attività amministrative** (58,3%). Per quanto riguarda le diverse attività in cui si articola la vigilanza privata, quote maggioritarie di profili ad alta soddisfazione si registrano anche per le attività di piantonamento, pattugliamento e centrale operativa (sempre sopra il 50%) ma non per i servizi di trasporto valori (dove i profili ad alta soddisfazione formativa scendono al 31%);
- **L'incidenza dei profili ad alta soddisfazione formativa cresce al salire dell'età anagrafica** e raggiunge la massima estensione per i profili a visione espressiva (61,8% a fronte del 44,8% dei profili prevalentemente strumentali).

Fig. 68 – Profilo di soddisfazione della formazione pregressa (quota %)

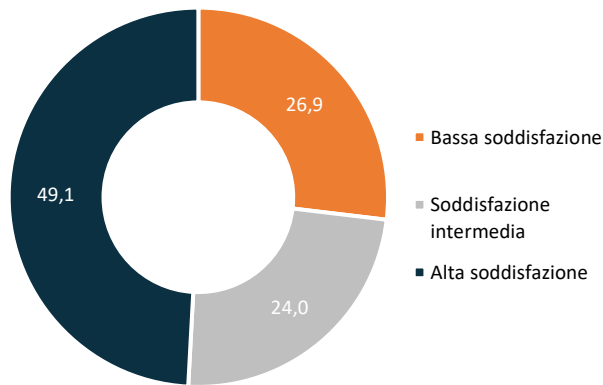
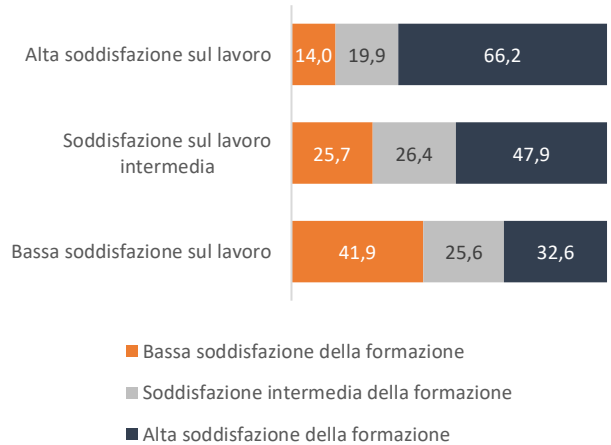


Fig. 69 – Profilo di soddisfazione della formazione pregressa per profilo di soddisfazione sul lavoro (quota %)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

<sup>20</sup> Anche in questo caso si ritiene opportuno precisare che i raggruppamenti che originano i profili rispondono ad un criterio strettamente statistico, e non valutativo, a partire dalla distribuzione dell'indice sintetico. I tre profili ("Alto", "Intermedio" e "Basso") esprimono un posizionamento rispetto alla distribuzione dell'indice sintetico calcolato come media degli indici continui costruiti sui singoli item analizzati.

**Profilo di soddisfazione della formazione pregressa**

- **Bassa soddisfazione della formazione pregressa:** indice di soddisfazione della formazione pregressa  $\leq 4,75$
- **Soddisfazione intermedia della formazione pregressa:** indice di soddisfazione della formazione pregressa  $> 4,75$  e  $\leq 6,4$
- **Alta soddisfazione della formazione pregressa:** indice di soddisfazione della formazione pregressa  $> 6,4$ .

## Le competenze necessarie e le competenze richieste

Sul tema della formazione, l'indagine si interroga su quali siano le competenze e le attitudini necessarie per lavorare nel settore confrontando la prospettiva di chi vi lavora e delle aziende. Partendo sempre dalla voce dei lavoratori e delle lavoratrici, si chiede al campione di indicare quali siano le competenze e le propensioni e predisposizioni individuali necessarie per lavorare al meglio, da un lato, e, dall'altro, di indicare quali siano le competenze ricercate e richieste, invece, dalle imprese. In questo modo è possibile mettere in rilievo, nella percezione di chi nel settore vi lavora, **lo scarto tra domanda e offerta formativa nel settore**.

L'osservazione della distribuzione per intervalli discreti e per indici sintetici (in scala 1 a 10) sui primi costruiti restituisce un **blocco di competenze parimenti necessario agli occhi di chi nel settore vi lavora**: in quasi 9 casi su 10, infatti, il campione ritiene "abbastanza" e "molto necessarie" le competenze legali e normative (88,9%, indice 7,9), le competenze tecniche operative (85,6%, indice 7,9), le competenze relazionali e psicologiche (86,5%, indice 8,0), la flessibilità e disponibilità personali (84,4%, indice 7,5) e le competenze digitali ed informatiche (86,4%, indice 7,7). Solo le competenze linguistiche sono reputate relativamente meno necessarie (65,6%, indice 6,4) pur attestandosi su valori sempre molto alti.

Tab. 10 - Per svolgere al meglio il tuo lavoro, in che misura ritieni che le seguenti competenze/attitudini siano necessarie? (quota %)

|                                                                                    | Per nulla | Poco | Abbastanza | Molto | Totale |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------|-------|--------|
| Competenze legali-normative (conoscenza dei regolamenti, leggi...)                 | 2,0       | 9,2  | 44,4       | 44,4  | 100    |
| Competenze tecnico-operative (uso armi, procedure di sicurezza, prove di guida...) | 5,5       | 9,0  | 35,6       | 50,0  | 100    |
| Competenze relazionali-psicologiche (gestione dei conflitti, gestione ansia...)    | 4,4       | 9,2  | 34,2       | 52,3  | 100    |
| Flessibilità e disponibilità personali                                             | 2,2       | 13,4 | 51,2       | 33,2  | 100    |
| Digitalizzazione e uso degli strumenti digitali di sorveglianza                    | 2,2       | 11,4 | 46,3       | 40,1  | 100    |
| Competenze linguistiche                                                            | 5,7       | 28,7 | 45,5       | 20,1  | 100    |

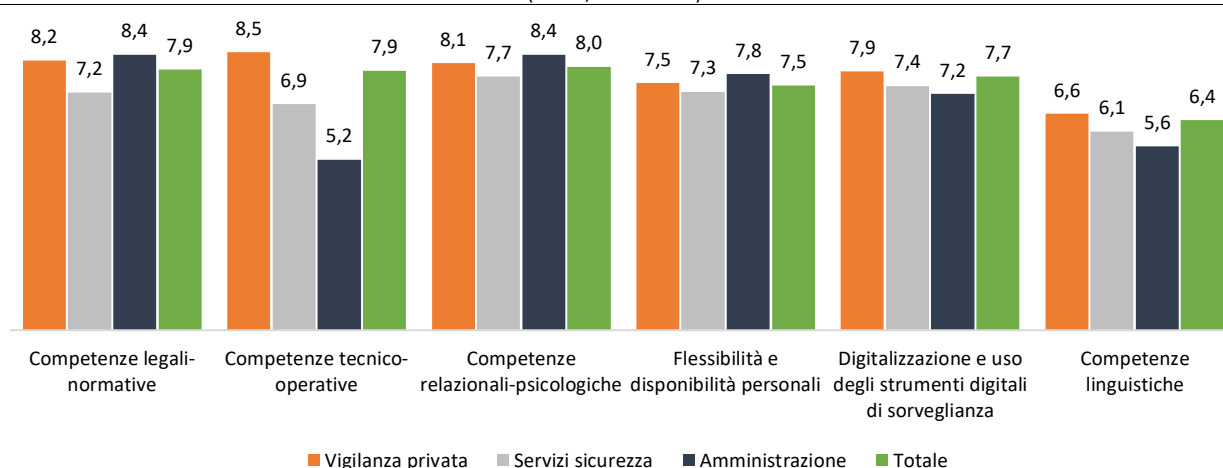
Fonte: Ires Emilia-Romagna

In una valutazione così omogenea diventa difficile individuare una scala di priorità utile per costruire politiche formative capaci di intercettare come i lavoratori e le lavoratrici vivono e percepiscono i loro bisogni formativi. Con l'obiettivo di aumentare il gradiente di diversificazione, si sono incrociati gli indici sintetici relativi alle competenze ritenute necessarie per l'attività prevalente. E le asimmetrie cominciano ad emergere. In particolare:

- **Per chi lavora in amministrazione** scende l'importanza, comprensibilmente, delle competenze tecnico-operative (5,2), mentre diventano prioritarie le competenze legali-normative (8,4) e le competenze relazionali-psicologiche;
- Anche **per chi lavora nei servizi di sicurezza** scende l'importanza delle competenze tecnico-operative (6,9) mentre crescono di importanza le competenze relazionali-psicologiche (7,7);
- Nei **servizi di vigilanza**, invece, le competenze tecnico-operative sono percepite più diffusamente come necessarie (8,5) insieme alle competenze legali-normative (8,2);
- Scendendo ulteriormente nel dettaglio, è possibile osservare come le **competenze digitali** raggiungano l'indice massimo, e quindi siano ritenute necessarie dalla più alta quota di campione, per il personale dei servizi di vigilanza che lavora nella centrale operativa (8,6) mentre le **competenze linguistiche** da chi lavora nelle attività di piantonamento (6,8). Diversamente, le **competenze legali-normative** e le **competenze tecnico-operative** ottengono gli indici più alti per le attività di pattugliamento;

- La distribuzione delle risposte per **dimensione aziendale** propone sostanzialmente lo stesso schema di priorità con solo due distinzioni: per le imprese più grandi si rileva una maggior importanza delle competenze digitali e della disponibilità e flessibilità personale come postura comportamentale.

**Fig. 70 – Competenze necessarie per attività prevalente**  
(Indice, scala 1 a 10)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

**E dal punto di vista delle imprese, quali sono le principali competenze richieste?** Nella percezione di chi lavora nel settore, **la principale competenza ricercata dalle imprese è la flessibilità e la disponibilità personale** (69,8% del campione pensa che le imprese al momento dell'assunzione ne diano "abbastanza" e "molto" importanza, indice 7,0). Tutte le altre competenze indicate ricevono un punteggio inferiore al valore medio (5,5) ovvero sono considerate mediamente poco importanti dalle imprese al momento dell'assunzione.

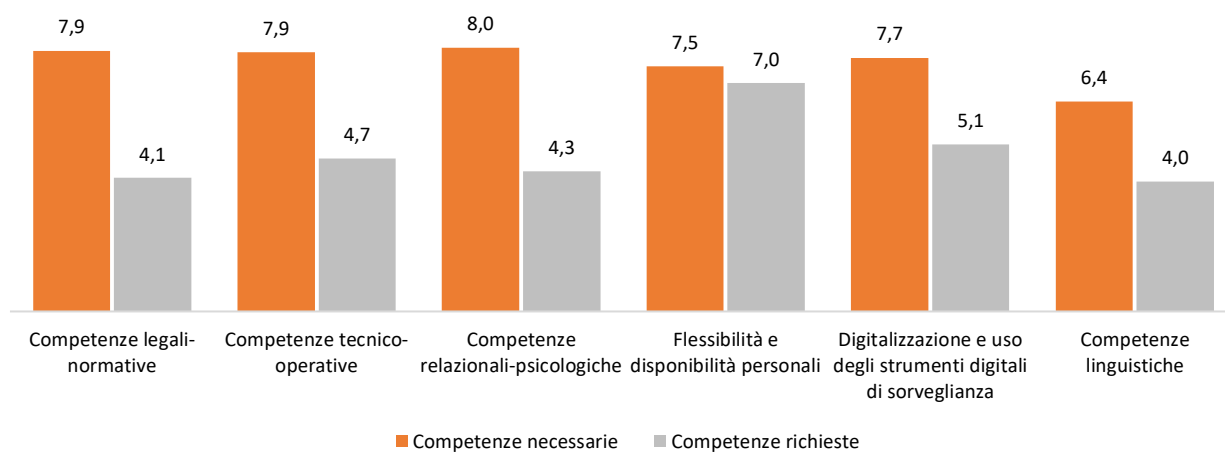
**Tab. 10 - Ad oggi, a quali competenze le imprese del settore danno maggiore importanza per l'assunzione? (quota %)**

|                                                                                    | Per nulla | Poco | Abbastanza | Molto | Totale |
|------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|------------|-------|--------|
| Competenze legali-normative (conoscenza dei regolamenti, leggi...)                 | 33,1      | 37,7 | 23,0       | 6,1   | 100    |
| Competenze tecnico-operative (uso armi, procedure di sicurezza, prove di guida...) | 26,3      | 35,9 | 27,1       | 10,7  | 100    |
| Competenze relazionali-psicologiche (gestione dei conflitti, gestione ansia...)    | 31,4      | 35,4 | 25,8       | 7,4   | 100    |
| Flessibilità e disponibilità personali                                             | 12,4      | 17,9 | 28,7       | 41,1  | 100    |
| Digitalizzazione e uso degli strumenti digitali di sorveglianza                    | 21,2      | 32,8 | 34,6       | 11,4  | 100    |
| Competenze linguistiche                                                            | 33,7      | 41,3 | 17,6       | 7,4   | 100    |

Lo scarto tra le competenze ritenute necessarie per stare nel settore e le competenze richieste dalle imprese al momento dell'assunzione restituiscono la distanza tra offerta di competenze e domanda di competenze e quindi **lo sforzo ipotetico che le imprese dovrebbero compiere per rispondere alle aspettative formative** dei lavoratori e delle lavoratrici del settore.

Lo scarto risulta massimo in corrispondenza delle **competenze relazionali e psicologiche e delle competenze legali e normative**, soprattutto per chi lavora nei servizi di vigilanza privata. Di interesse osservare, inoltre, come per chi lavora in amministrazione le imprese diano alle competenze tecnico-operative più importanza di quanto gli stessi lavoratori ritengano necessaria e come le competenze digitali, in una scala di priorità formativa, vengano per le imprese al secondo posto mentre per chi vi lavora vengano al quarto posto. In generale, lo scarto formativo risulta più marcato per i più giovani, per chi lavora nelle imprese più grandi e non prevalentemente in appalto e per chi è meno soddisfatto sul lavoro.

**Fig. 71 – Competenze necessarie e competenze richieste**  
(Indice, scala 1 a 10)

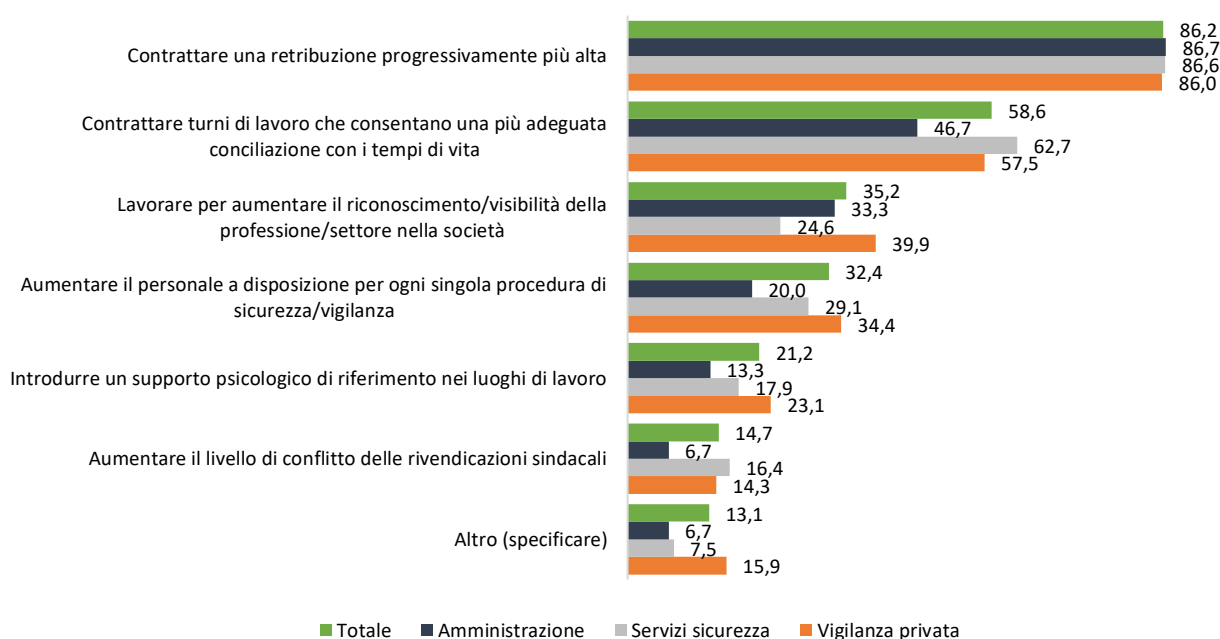


Fonte: Ires Emilia-Romagna

## Proposte

In ultimo, l'indagine chiude con uno spazio propositivo ovvero lasciando indicare al campione **gli interventi prioritari per migliorare le condizioni di lavoro nel settore**. Tra le proposte indicate, la larga quota del campione indica come il miglioramento delle condizioni di lavoro debba necessariamente passare attraverso **la contrattazione di una retribuzione progressivamente più alta** (86,2%) e la **contrattazione di turni di lavoro più capaci di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro** (58,6%). Dentro un contesto di relazioni industriali, è di interesse che le proposte più condivise vedano un ruolo centrale della contrattazione collettiva, sia essa di primo o secondo livello, e che l'inasprimento del conflitto rimanga una richiesta limitata (il 14,7% del campione).

**Fig. 72 – Quali interventi prioritari sarebbero necessari per migliorare le tue condizioni di lavoro?**  
(quota % su rispondenti, possibili più risposte)



Fonte: Ires Emilia-Romagna

Un confronto tra le proposte e le principali variabili esplicative consente di rilevare alcune evidenze:

- La lettura per **attività economica** restituisce lo stesso ordine di priorità ma con una sola eccezione. Per chi lavora nei servizi di sicurezza risulta più importante prima l'aumento del personale nel settore e poi un investimento in visibilità e riconoscimento della professione e del settore;
- La lettura di **genere** evidenzia come le donne ritengano più importante, rispetto agli uomini, l'introduzione di un supporto psicologico (28,9% a fronte del 18,9% degli uomini) e la contrattazione di turni di lavoro che consentano un miglior equilibrio tra tempi di vita e tempi di lavoro (63,9% a fronte del 57,1% degli uomini). Si segnala come l'introduzione di un supporto psicologico sia richiesta più diffusamente anche tra il campione anagraficamente più giovane;
- I **profili a più alto disagio lavorativo** richiedono con più insistenza un supporto psicologico (32,5% a fronte del 13% dei profili a basso disagio), **più contrattazione sui turni di lavoro** (70,8% a fronte del 45,6% dei profili a basso disagio) e **più conflitto** (22% a fronte del 10,3% dei profili a basso disagio).

## Sintesi e riflessioni conclusive

Il rapporto analizza le soggettività e le condizioni di lavoro nel settore della vigilanza privata e dei servizi di sicurezza in Emilia-Romagna, un ambito in rapida espansione e trasformazione normativa e tecnologica, ma dove la centralità dell'elemento umano ed emotivo rimane fondamentale. L'indagine è stata condotta tramite un questionario online diffuso tra luglio e settembre 2025. Il campione analizzato è costituito da 535 questionari, che rappresentano una quota significativa degli addetti totali nella regione.

Il profilo socio-anagrafico evidenzia una netta prevalenza maschile e una distribuzione concentrata nelle fasce di età più avanzate. La quasi totalità del campione è assunta con un contratto a tempo indeterminato. Dal punto di vista lavorativo, il campione è prevalentemente impiegato in servizi di vigilanza privata (66,7%) e in servizi di sicurezza non armati (29,5%) registrando una forte asimmetria di genere: nei servizi di vigilanza prevalgono gli uomini mentre nei servizi di sicurezza sono le donne a prevalere. Inoltre, il part-time è molto più diffuso tra le donne che tra gli uomini. Il lavoro notturno è una caratteristica distintiva del settore, concentrandosi principalmente nei servizi di vigilanza privata.

### *Identità, valori e riconoscimento sul lavoro*

L'analisi della dimensione identitaria mostra che per la maggioranza dei lavoratori il lavoro è prevalentemente una necessità economica e, insieme, una dimensione di utilità sociale. Nella visione civico-securitaria, non si rileva una contrapposizione tra un senso civico e una visione securitaria ma le due matrici valoriali sembrano convivere senza negarsi reciprocamente.

Un aspetto cruciale emerso dall'indagine riguarda il riconoscimento sul lavoro, ossia il sentirsi apprezzato nel luogo di lavoro e dalla società tutta per come si svolge il proprio lavoro. In generale, chi lavora nei servizi di vigilanza e nei servizi di sicurezza si sente poco riconosciuto dalla società, evidenziando una bassa rappresentazione sociale del lavoro, e dall'azienda per cui lavora ma non tanto in una dimensione organizzativa quanto in una dimensione contrattuale e, dunque, di valore attribuito alla professione dall'azienda.

### *Organizzazione, tempo di lavoro e salute e sicurezza e disagio Lavorativo*

L'indagine prosegue entrando più direttamente nei luoghi di lavoro e dentro i processi lavorativi: organizzazione del lavoro, tempo e tempi di lavoro e sicurezza sul lavoro.

In termini organizzativi, quindi, il campione lamenta più diffusamente una pressione continua per rispettare tempi di lavoro stretti e l'assunzione frequente di responsabilità superiori a quelle contrattuali. I profili ad alto disagio organizzativo aumentano nei servizi di sicurezza, nelle imprese più grandi e dove il riconoscimento sul lavoro è più limitato.

Rispetto al tempo di lavoro, i dati evidenziano la larga diffusione dello straordinario retribuito, con punte massime nella vigilanza privata e in particolare nelle attività di piantonamento, ed il ricorso frequente al cambio di turno senza o con scarso preavviso, soprattutto nei servizi di sicurezza. Anche in questo, il maggior disagio in termini di orario di lavoro risulta meno presente tra le donne proprio a causa della più alta presenza del part time. Se dalla prospettiva delle imprese è la dimensione aziendale a produrre più alta asimmetria delle risposte, sul piano della soggettività del lavoro è sempre il riconoscimento ad agire da principale discriminante: dove si percepisce che la propria professione è riconosciuta dentro e fuori il luogo di lavoro il disagio sull'orario di lavoro risulta molto più contenuto.

Tra i diversi elementi di salute e sicurezza posti in osservazione, si evince come in circa 2 casi su 3 il campione lamenti di sentirsi stressato. Inoltre, se i servizi di sicurezza si distinguono per quote più alte

di lavoratori che lamentano più frequentemente casi di ansia, insonnia e depressione, i servizi di vigilanza lamentano più frequentemente casi di violenza fisica e verbale. I profili ad alto disagio su salute e sicurezza raggiungono la massima estensione nelle attività di pattugliamento e nelle attività di contazione e, ancora una volta, nelle imprese più grandi e dove il proprio lavoro è poco riconosciuto dentro e fuori il luogo di lavoro.

È da evidenziare come i tre gli indici di disagio (organizzazione del lavoro, tempo di lavoro e salute e sicurezza) siano tra di loro correlati evidenziando una logica di aggravamento incrementale delle condizioni di lavoro. In particolare, è soprattutto il disagio organizzativo a mostrare gli indici di correlazione più alti e robusti con le altre forme di disagio evidenziando come gli interventi sull'organizzazione del lavoro avrebbero effetti più diffusamente positivi anche sulle aree del disagio del tempo di lavoro e della salute e sicurezza. I tre indici di disagio, inoltre, sono correlati con l'inadeguatezza dell'equipaggiamento di sicurezza: nelle condizioni di maggior disagio, i lavoratori lamentano anche la più alta inadeguatezza dell'equipaggiamento di sicurezza.

### *Soddisfazione sul lavoro e preoccupazioni future*

La soddisfazione sul lavoro è declinata, in questa indagine, in coerenza con l'approccio multidimensionale alla qualità del lavoro nella sociologia del lavoro italiana. In generale, l'indice sintetico rileva una soddisfazione sul lavoro mediamente bassa (4,8 su una scala da 1 a 10). Le dimensioni del lavoro per le quali si riscontra la più alta insoddisfazione sono la retribuzione, la conciliazione dei tempi di vita e la crescita professionale. Diversamente, gli elementi di maggior soddisfazione sono l'autonomia, le relazioni lavorative e il carico di lavoro cognitivo. La maggior soddisfazione rilevata rispetto all'autonomia e al carico cognitivo confligge, almeno sul piano percettivo, con la costrittività organizzativa e le condizioni stressogene di lavoro lamentate nella rilevazione del disagio lavorativo. L'analisi delle correlazioni consente di ipotizzare come il disagio organizzativo sia contro-correlato con la soddisfazione sul lavoro suggerendo, quindi, un effetto compensativo in base al quale ad una diminuzione del disagio aumenti rapidamente il livello di soddisfazione. Relativamente allo stress lavoro correlato e al carico cognitivo questo meccanismo di compensazione non si rileva suggerendo, diversamente, come la condizione di stress lavoro correlato sia talmente diffusa e radicata nel lavoro che non si riconosca, o conosca, l'effetto in termini di carico cognitivo o che in parte venga accettata come fattore strutturale.

Ad oggi, la principale preoccupazione dei lavoratori e delle lavoratrici della vigilanza privata e servizi di sicurezza è di non disporre di risorse economiche adeguate per riuscire a vivere una anzianità dignitosa, ovvero una preoccupazione anche molto collegata alla bassa soddisfazione rispetto alla retribuzione. In generale, chi lavora nei servizi di sicurezza mostra il più alto indice sintetico di preoccupazione. Solo rispetto al rischio di perdere l'idoneità fisica al lavoro si rileva una preoccupazione più alta per chi lavora nei servizi di vigilanza. Sono soprattutto le donne a mostrare gli indici di preoccupazione più alti, registrando lo scarto di preoccupazione più consistente rispetto al rischio di compromettere, nel tempo, il proprio equilibrio emotivo e psicologico. Inoltre, le tre forme di disagio osservate così come la soddisfazione sul lavoro mostrano una correlazione con l'indice di preoccupazione lasciando intendere come le condizioni di lavoro di oggi condizionino lo sguardo con cui si guarda al futuro.

### *La questione di genere*

Il settore della vigilanza privata e dei servizi di sicurezza è un settore tradizionalmente a prevalenza maschile ma negli ultimi anni la componente femminile è in rapida crescita in tutte le attività. In generale, l'osservazione dei dati restituisce un più convinto orientamento del campione ad assumere

una visione di valorizzazione del genere. Gli stereotipi di genere continuano tuttavia a resistere pur se in forme relativamente più contenute: in circa 1 caso su 3 il campione ritiene che il lavoro nella vigilanza e nella sicurezza necessiti di caratteristiche personali tradizionalmente attribuite agli uomini e che dietro alle richieste di pari opportunità in realtà si celi il tentativo, da parte delle donne, di ottenere dei privilegi. La visione stereotipata di genere persiste più insistentemente nella vigilanza privata, tra gli uomini più giovani e dove il disagio lavorativo è più alto: nelle condizioni di lavoro più difficili, il rischio di cadere in visioni stereotipate risulta più alto.

#### *La formazione e le proposte per migliorare le condizioni di lavoro*

La larga parte del campione afferma di aver partecipato a momenti di formazione relativi alla propria attività professionale. Solo una quota ridotta dice di non aver mai avuto momenti di formazione con percentuali più consistenti per le donne e per chi si sente meno riconosciuto sul lavoro evidenziando come la stessa formazione, spesso, sia percepita come una forma di riconoscimento sul lavoro. Nella maggioranza dei casi, la formazione è avvenuta fuori dall'orario di lavoro ed è stata pagata dalla impresa o ente per cui si lavora o era gratuita e organizzata dalle parti sociali o dall'ente bilaterale.

Complessivamente, la formazione riceve un giudizio che ricade nell'area di valutazione positiva trovando le valutazioni più alte rispetto alla qualità dei docenti, efficacia della formazione e utilità per l'attività lavorativa. La soddisfazione sulla formazione cresce al salire della soddisfazione sul lavoro e, coerentemente, con il riconoscimento sul luogo di lavoro mentre scende al salire del disagio lavorativo.

La mappa delle competenze necessarie per svolgere al meglio il proprio lavoro varia in funzione dell'attività prevalente. Se per chi lavora nei servizi di sicurezza scende l'importanza delle competenze tecnico-operative mentre crescono di importanza le competenze relazionali-psicologiche, per chi lavora nella vigilanza privata, invece, le competenze tecnico-operative sono percepite più diffusamente come necessarie insieme alle competenze legali-normative. E dal punto di vista delle imprese, quali sono le principali competenze richieste? Nella percezione di chi lavora nel settore, la principale competenza ricercata dalle imprese è la flessibilità e la disponibilità personale.

L'indagine chiude con uno spazio sulle proposte per migliorare le condizioni di lavoro nel settore. A prevalere nel campione sono la contrattazione di una retribuzione progressivamente più alta e la contrattazione di turni di lavoro più capaci di conciliare tempi di vita e tempi di lavoro. Dentro un contesto di relazioni industriali, è di interesse che le proposte più condivise vedano un ruolo centrale della contrattazione collettiva, sia essa di primo o secondo livello, e che l'inasprimento del conflitto rimanga una richiesta limitata.

Sempre in chiave di intervento migliorativo, si ritiene opportuno enfatizzare, in ultimo, il ruolo del riconoscimento sul lavoro, dimensione costruita sul grado di apprezzamento del lavoro dentro e fuori il luogo di lavoro. Politiche aziendali orientate a rafforzare il riconoscimento del singolo sul luogo di lavoro e politiche di ricostruzione dell'immagine del settore e di chi nel settore vi lavora hanno sicuramente un effetto moltiplicatore sulla soddisfazione dei lavoratori e delle lavoratrici e sul contrasto al disagio lavorativo, in tutte le sue forme. I dati, in questo, risultano particolarmente espliciti. È dal riconoscimento lavorativo e professionale di chi lavora nella vigilanza privata e nei servizi di sicurezza che bisogna partire per invertire le condizioni di lavoro e la visibilità di un settore molto spesso posto ai margini del dibattito pubblico. Riconoscimento che passa certamente da un rafforzamento contrattuale della dimensione retributiva ma anche da un riconoscimento sociale della professione dentro e fuori il perimetro aziendale.