

«Inchiesta sul lavoro. Condizioni e aspettative»

Daniele Di Nunzio

*Responsabile Area Ricerca, Fondazione Di Vittorio
Coordinamento scientifico dell'inchiesta*

Vers. 19 giugno 2024



L'obiettivo dell'inchiesta è stato quello di indagare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori, per comprendere i loro bisogni e le aspettative per migliorare il mondo del lavoro e l'azione del sindacato.

Il questionario ha raggiunto un campione di oltre trentamila rispondenti ed era rivolto a tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, in ogni settore, con qualsiasi professione e tipologia contrattuale.

I risultati raccontano un mondo del lavoro caratterizzato da bisogni specifici, con una crescente eterogeneità e una molteplicità di percorsi individuali di sfruttamento e di emancipazione. D'altra parte, emergono le sfide comuni per la ricomposizione dell'azione collettiva, per affermare un nuovo paradigma di sviluppo fondato su salari più giusti, meno precarietà, più innovazione, attraverso la partecipazione e la rappresentanza sindacale.

Il volume presenta un'analisi approfondita dei risultati e descrive le caratteristiche principali del lavoro nell'epoca contemporanea, con dei focus analitici per temi e settori produttivi.

L'inchiesta è stata condotta dalla Fondazione Di Vittorio in collaborazione con tutte le strutture sindacali della Cgil, attraverso un ampio gruppo di ricerca interdisciplinare.



€ 35,00

INCHIESTA SUL LAVORO

FUTURA
EDITRICE

FUTURA
EDITRICE

A CURA DI
**DANIELE
DI NUNZIO**

INCHIESTA SUL LAVORO

CONDIZIONI E ASPETTATIVE

PREFAZIONE DI
Maurizio Landini

INTRODUZIONE DI
Francesco Sinopoli



Obiettivi e metodo

Inchiesta promossa dalla CGIL Nazionale, coordinata dalla Fondazione Di Vittorio, condotta in collaborazione con le strutture della CGIL.

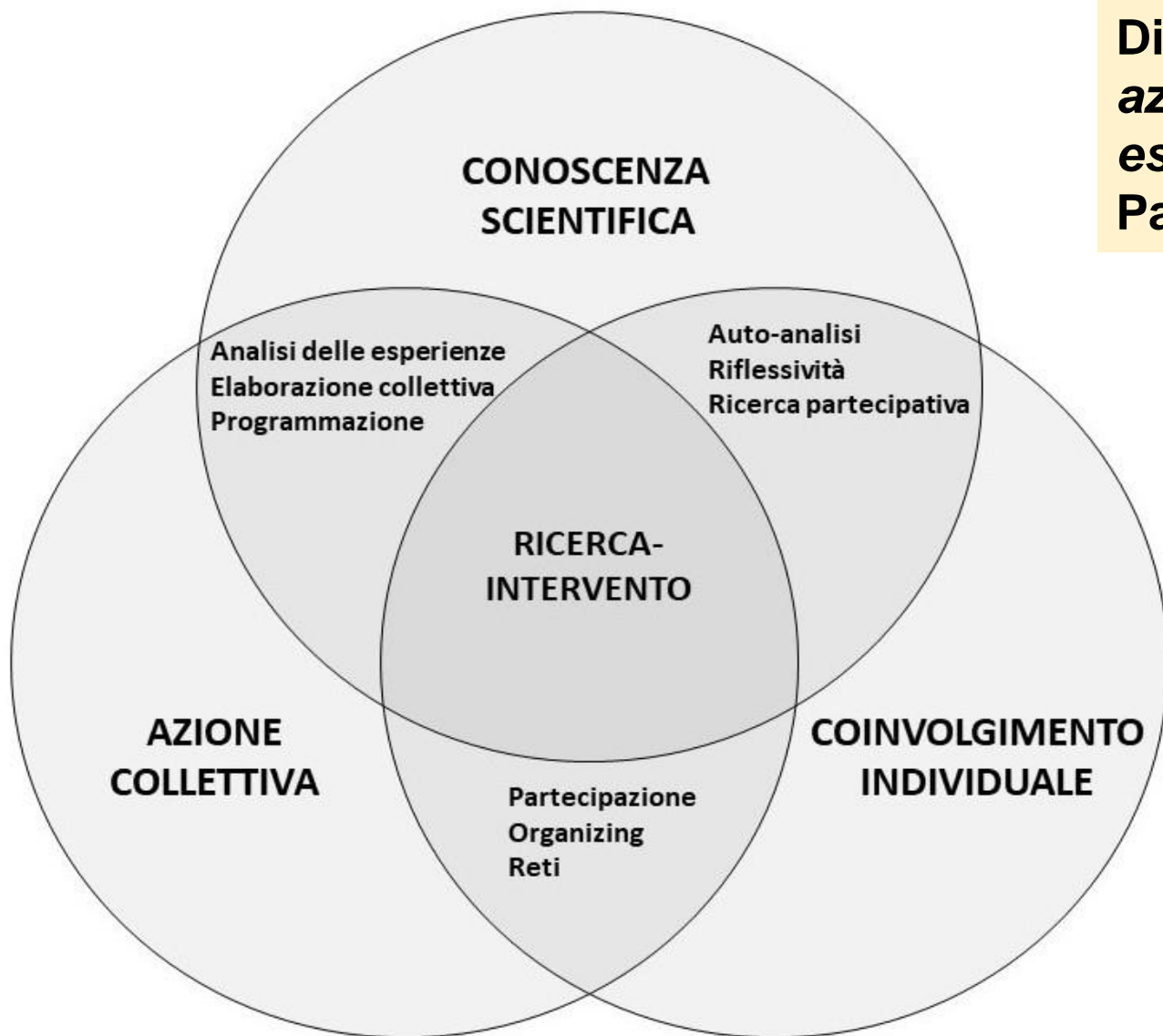
OBIETTIVO DELL'INCHIESTA

Indagare le condizioni delle lavoratrici e dei lavoratori partendo dalla loro esperienza e dal loro punto di vista, per comprendere i **bisogni** e le **aspettative** per migliorare il **modello di sviluppo** e l'**azione del sindacato**.

METODO DI RICERCA-INTERVENTO

- *Conoscenza scientifica*
- *Azione collettiva*
- *Ascolto e partecipazione individuale*

Ricerca-intervento «adattiva»



Di Nunzio D., 2022, *Ricerca-intervento e azione sindacale: teoria, metodo e esperienze per un modello adattivo*, Working Paper Fondazione Di Vittorio, n.2.

Sociologia dell'azione e del soggetto

(Touraine 1978, 1993, 2017; Wieviorka 2008)

- Attori: protagonisti del percorso di elaborazione collettiva delle conoscenze e di auto-analisi.
- La ricerca serve agli attori per acquisire consapevolezza sulla propria azione e contribuire alla costruzione di processi di soggettivazione.

Ricerca-intervento «adattiva»



Di Nunzio D., 2022, *Ricerca-intervento e azione sindacale: teoria, metodo e esperienze per un modello adattivo*, Working Paper Fondazione Di Vittorio, n.2.

Inchiesta e elaborazione sindacale



- La comprensione del mondo è un'elaborazione collettiva condotta con (A) il **metodo scientifico** e (B) il **confronto tra gli attori sociali**.
- L'inchiesta partecipa di questo processo più ampio, in continua evoluzione.

Il movimento dei lavoratori attraverso **l'elaborazione collettiva** interpreta la propria condizione e la complessità della vita sociale (Touraine 1993). I **percorsi di democrazia sindacale** restano alla base delle scelte sindacali (Trentin 1979).

Il gruppo di ricerca

Responsabile scientifico dell'inchiesta nazionale

Daniele Di Nunzio Responsabile Area Ricerca - Fondazione Di Vittorio

Fondazione Di Vittorio - Area Ricerca

Francesca Carrera Area Welfare e contrattazione sociale - Migrazioni - Oss. Contr. sociale

Beppe De Sario Area Welfare e contrattazione sociale - Migrazioni - Oss. Contr. di II livello e Soc.

Giuliano Ferrucci Area Mercato, condizioni e qualità del lavoro - Uff. statistico

Nicolò Giangrande Area Mercato, condizioni e qualità del lavoro - Studi economici

Salvo Leonardi Area Relazioni industriali - Oss. Contr. di II livello

Serena Rugiero Area Energia, Sviluppo e Innovazione

Università - Enti pubblici e privati

Alessandro Bellocchi Ricercatore, Economia, Università degli studi di Urbino Carlo Bo

Davide Bubbico Professore ass. Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università di Salerno

Francesca Della Ratta Sociologa del lavoro, Prima ricercatrice presso INAPP, struttura mercato del lavoro

Lisa Dorigatti Prof.ssa ass. Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università degli Studi di Milano

Anna Mori Ricercatrice di Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università degli Studi di Milano

Cristina Oteri Ricercatr., CLES-Centro Ricerche e Studi sui Problemi del Lavoro, dell'Economia e dello Sviluppo

Marcello Pedaci Professore ass. Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università degli Studi di Teramo

Fabrizio Pirro Professore ass. Sociologia dei processi economici e del lavoro, Università La Sapienza Roma

Matteo Rinaldini Professore ass. di Soc.a del lavoro e dell'org. e Sociologia dell'innovazione, Università di Modena e Reggio Emilia

Emanuele Toscano Professore ass. di Sociologia Generale, Università degli studi Guglielmo Marconi

Giuseppe Travaglini Professore ordinario di Politica Economica, Università degli studi di Urbino Carlo Bo

Il gruppo di ricerca

Enti di ricerca e uffici studi di ambito sindacale

Sergio Bellucci	Slc - Centro Studi Connect
Marco Benati	Fillea
Marco Bermani	Flai - Fondazione Metes
Umberto Bettarini	Filctem - Ares 2.0
Nicola Cicala	Fisac
Sara Corradini	Sociologa - Ricercatrice presso l'Istituto Nazionale di Statistica - collabora con Ares 2.0
Roberto Errico	Fisac Cgil - Ufficio Studi e Ricerche
Massimiliano D'Alessio	Flai - Fondazione Metes
Gianluca De Angelis	IRES Emilia Romagna
Matteo Gaddi	Fiom - Fondazione Claudio Sabattini
Chiara Mancini	Filt - Ufficio Studi, Formazione e Ricerche
Francesca Mandato	Filcams - Ufficio Studi, Ricerche e Formazione
Clemente Tartaglione	Filctem - Ares 2.0
Andrea Russo	FP - Ufficio legislativo e sindacale

Inchiesta e elaborazione sindacale

- **Sociologia del lavoro:** relazione tra astrazione teorica e ricerca empirica e, dunque, tra metodo deduttivo e induttivo (Ferrarotti 1960; Pizzorno 1960; Gallino 1960; Butera 2020).
- **Inchieste tramite questionario sul lavoro e il sindacato: un percorso di ricerca di lungo periodo**
 - Anni 60s: modelli di ricerca-azione sempre più strutturati, come gli approcci di conricerca e inchiesta, tra loro in tensione, espressi nei “Quaderni rossi” (Panzieri 1965; De Palma, Rieser, Salvadori 1965).
 - “Centro di ricerca e documentazione” e inchieste con i medici (Delaria e Di Nunzio 2019).
 - Anni 80s: orientamenti culturali e politici dei lavoratori (Accornero, Carmignani, Magna 1984).
 - 2005: Inchiesta CGIL Nazionale (Altieri, Carrieri e Megale 2006 e 2007).
 - 2008: Inchiesta FIOM (Como 2008)
 - 2015: Inchiesta in Fca-Cnh (Campagna et al. 2015)
 - 2019: Inchiesta FIOM in Fca-Cnh (Bubbico, Di Nunzio, Ferrucci 2020)
 - Inchieste INCA con i medici (De Angelis e Di Nunzio 2021)
 - Inchiesta FLC nelle scuole e università (Pirro, Toscano, Di Nunzio, Pedaci. 2022)
 - ISTAT: (Sabbatini e della Ratta 2019)
 - INAPP (Bergamante e Mandrone 2022; Canal et al. 2020 e 2023)
 - «Il lavoro che cambia» (Carrieri, Damiano, Ugolini, 2005; Carrieri e Damiano 2019 e 2021).

MODELLO ORGANIZZATIVO DELL'INCHIESTA

fondato su:

inclusione, partecipazione, collaborazione

- **Gruppo di ricerca inter-disciplinare** a cui hanno partecipato ricercatrici e ricercatori esperti di scienze sociali, economiche e statistiche della Fondazione Di Vittorio, Università e Enti di ricerca pubblici, Istituti di ricerca e Uffici studi delle categorie sindacali;
- **Comitato di pilotaggio nazionale** a cui partecipano tutte le categorie sindacali (FILCAMS, FILCTEM, FILLEA, FILT, FIOM, FISAC, FLAI, FLC, FP, NIDIL, SLC, SPI);
- **Collaborazione con le strutture sindacali** territoriali, le camere del lavoro, il patronato INCA e i servizi del CAAF, AUSER, Futura, Collettiva.it e altre organizzazioni collaterali della CGIL.

UN'INCHIESTA «APERTA»

- L'inchiesta era aperta a tutte/i le lavoratrici/lavoratori che volessero partecipare.
- Campione: imprese > 15 addetti con monitoraggi periodici
- Questionario: online, cartaceo e compilazione assistita (53 domande)
- Distribuito attraverso le reti RSU/RSA, strutture sindacali territoriali e di categoria

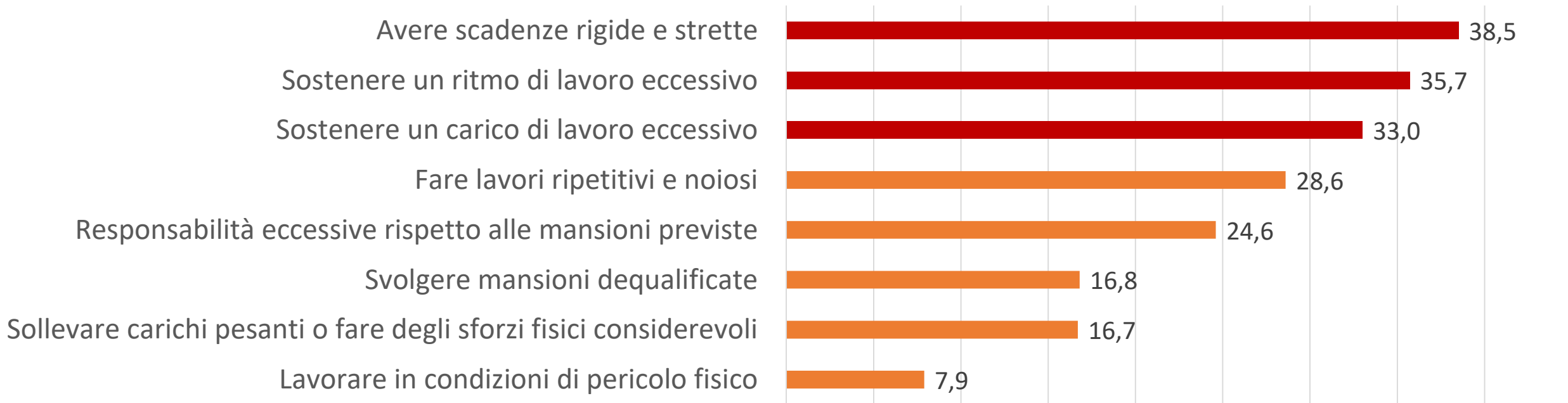
Hanno risposto oltre 50.000 persone con:

- 31.014 questionari validi per i lavoratori occupati
- 1.501 questionari validi per i disoccupate/i
- 624 questionari da professionisti autonomi ad alta qualifica (con Apiqa).
- 6.045 intervistate/i (19,5% del totale) hanno inserito un commento libero.

CHI HA RISPOSTO ALL'INCHIESTA?

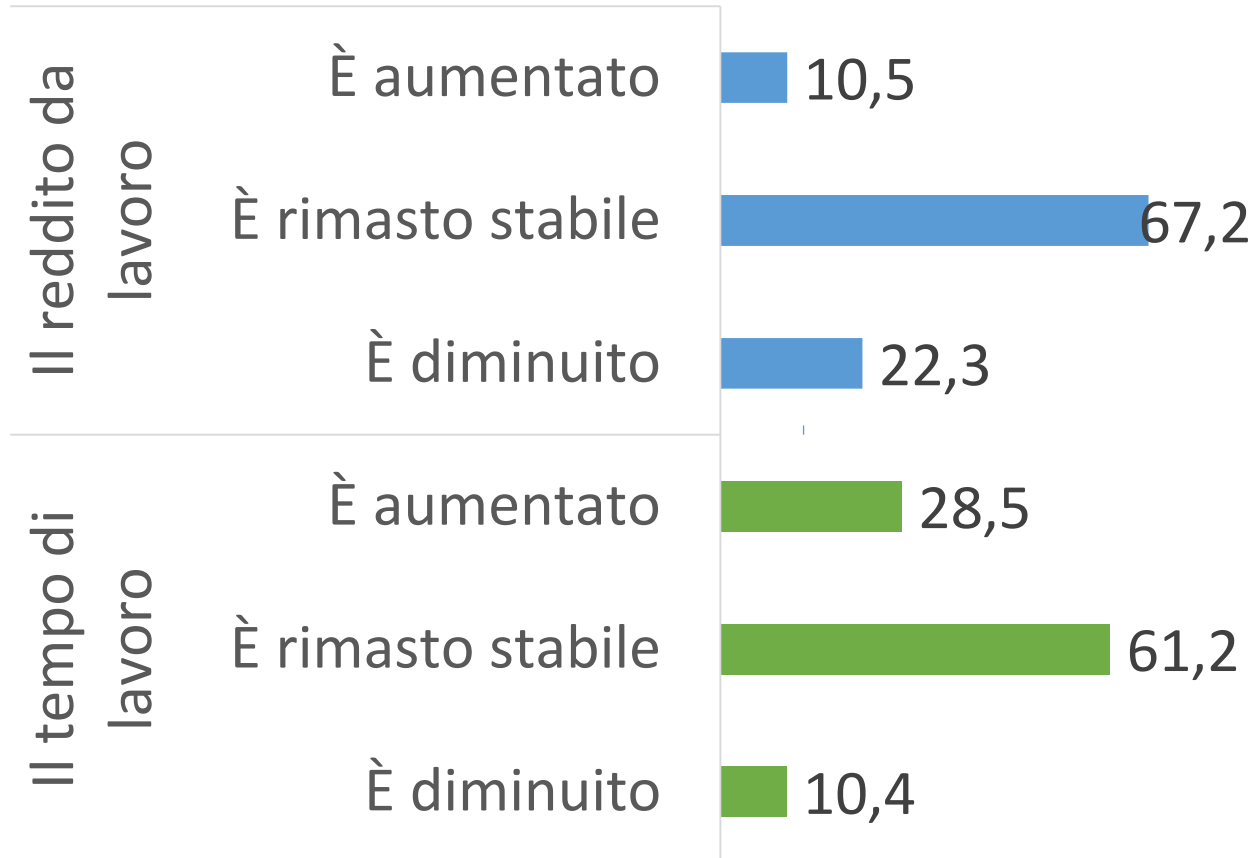
- L'inchiesta rappresenta l'opinione di una platea specifica: le lavoratrici/tori intercettati attraverso le reti sindacali della CGIL (core membership), con la possibilità di confrontare il parere dei rappresentanti, iscritte/i, non iscritte/i.
- Difficoltà di intercettare alcuni contesti (in particolare le imprese fino a quindici addetti, la popolazione più giovane, le regioni del mezzogiorno, i migranti).
- D'altra parte, capacità del sindacato di diffondere l'inchiesta in tutti i settori e le tipologie professionali, mostrando l'ampia varietà di profili occupazionali, condizioni di lavoro, contesti d'impresa/ente, biografie individuali, con cui si confronta l'azione sindacale.

INTENSITA' DEL LAVORO



Gli straordinari non retribuiti sono svolti “spesso” per il 14,4% del campione, e questo problema si presenta in misura trasversale sia nelle professioni a bassa qualifica (es. agricoltura) che in quelli ad alta qualifica (es. informatica).

SALARI E TEMPI DI LAVORO: QUALE MODELLO DI SVILUPPO?



Un quarto dei rispondenti (23,3%) dichiara che il tempo di lavoro è aumentato mentre la retribuzione è rimasta stabile (18%) o, addirittura, è diminuita (5%).

Il 53,8% delle donne guadagna fino a 20mila euro l'anno, contro il 30,7% degli uomini. Le disparità tra i generi permangono anche considerando la distribuzione tra i part-time: coloro che hanno un reddito netto inferiore a 15.000 euro sono il 58% degli uomini e il 63,6% delle donne.

SMART-WORKING

- **Il 21% degli intervistati dichiara di lavorare da remoto.**
- **Il 35,9% degli uomini e il 38,5% delle donne vorrebbe lavorare da casa.**
- **Coloro che attualmente non lavorano da casa ma vorrebbero lavorare in smart-working sono il 18,4%: bisogno di implementazione.**

SMART-WORKING

Prospetto 10.1 - Atteggiamento verso il lavoro da casa: combinazione tra frequenza attuale del lavoro da casa e frequenza desiderata

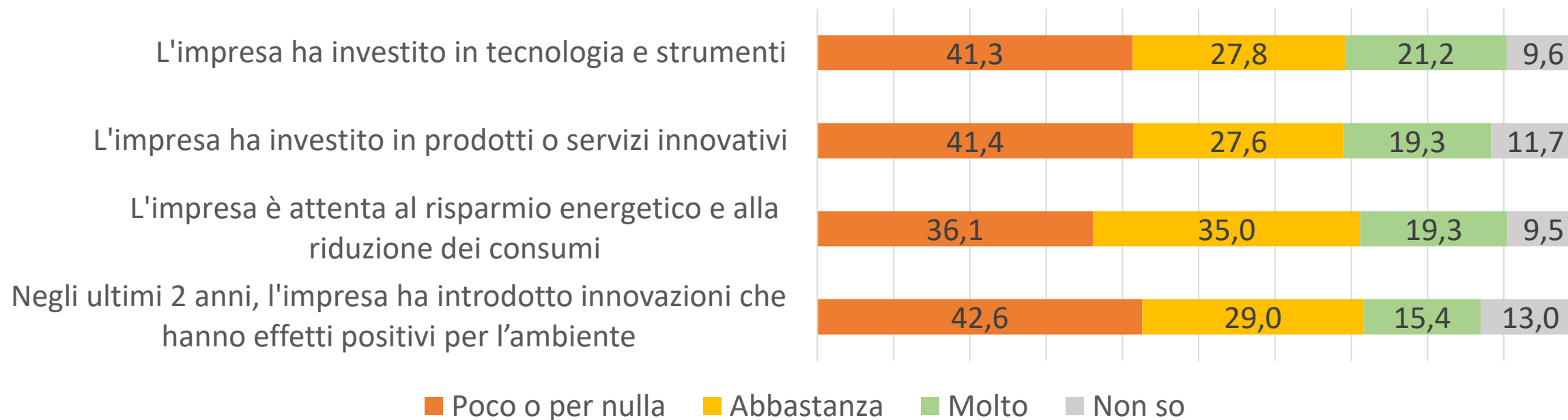
		q050 Considerando il tuo lavoro, qual è l'equilibrio ideale tra lavoro da casa e in presenza?			
		Da casa 1-2 giorni a settimana	Da casa 3-4 giorni a settimana	Da casa sempre o quasi sempre	Sempre in presenza / sul luogo di lavoro
q049 Attualmente svolgi lavoro da casa? (es. smart working o telelavoro)	Si, 1 giorno alla settimana	CONVINTI			FORZATI
	Si, 2 giorni alla settimana				
	Si, 3 giorni alla settimana	ASPIRANTI			
	Si, 4 giorni o più alla settimana				
	No, mai	NON INTERESSATI			

- 1) **convinti**, cioè coloro che lavorano da casa e che in futuro vogliono continuare a lavorare a distanza per un numero di giorni pari o superiore a quello attuale (18,1% del totale);
- 2) **aspiranti**, che attualmente non lavorano da casa, ma vorrebbero poterlo fare in futuro (18,4% del totale);
- 3) **forzati**, che attualmente lavorano da casa, ma in futuro vorrebbero farlo di meno o tornare completamente in presenza (2,8% del totale);
- 4) **non interessati**, cioè coloro che attualmente non lavorano da casa e non sono interessati a farlo in futuro (60,6% del totale).

CONCILIAZIONE

- **In generale:** il 33,2% è poco o per nulla soddisfatto della **conciliazione tra tempi di vita e di lavoro** (senza differenze significative tra donne e uomini ma bisogna considerare il maggiore part time – spesso involontario - svolto dalle donne).
- **Chi svolge smart-working è generalmente più soddisfatto** del proprio lavoro rispetto a chi non lavora da casa, in particolare considerando la conciliazione tra lavoro e vita personale.

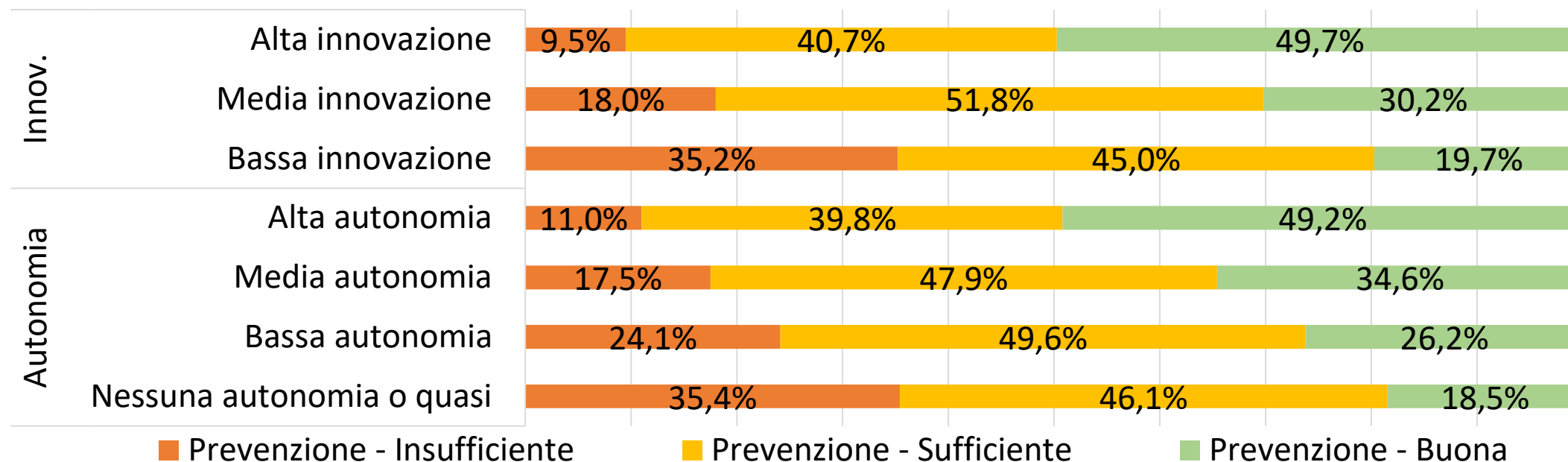
INNOVAZIONE E FORMAZIONE



Nel 2021 il 38% non ha svolto nessuna attività di formazione professionale.

QUALITA' DEL LAVORO, SALUTE E SICUREZZA

MODELLI ORGANIZZATIVI



Un rispondente su quattro (**24,4%**) giudica **insufficiente la prevenzione dei rischi per la salute e sicurezza** nella propria azienda.

Emerge una relazione tra :

- contesti più innovativi
- migliori opportunità di prevenzione
- maggior grado di autonomia del lavoratore/trici

PAURE PER IL FUTURO

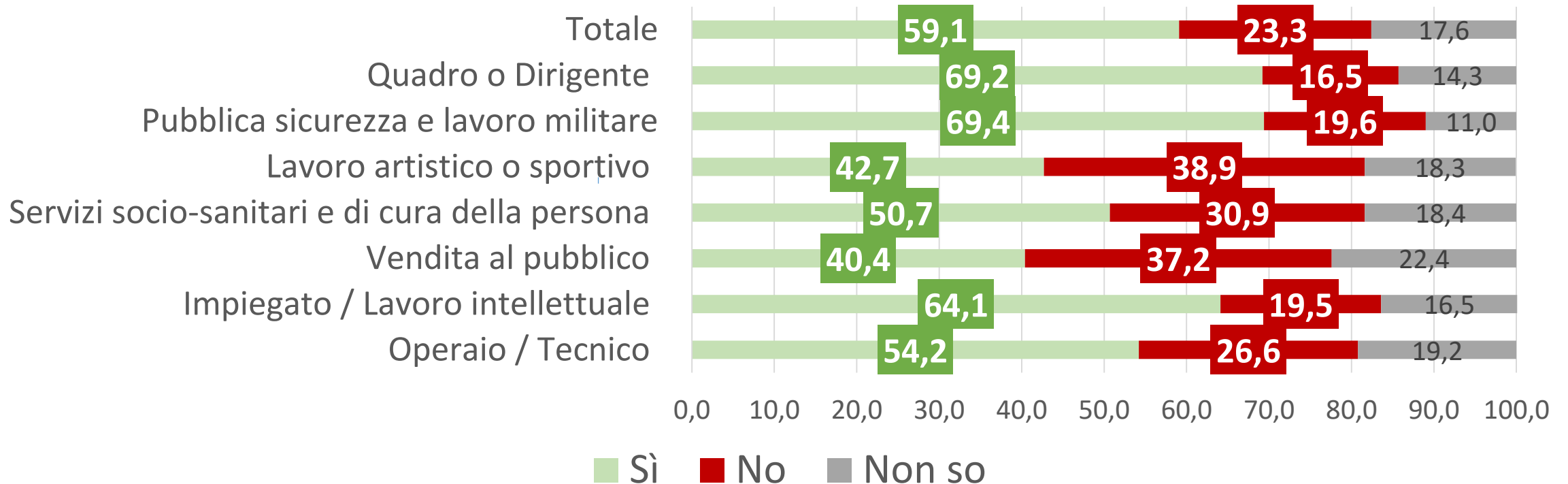
- il 68,6% ritiene che si andrà verso una riduzione del personale;
- il 17,8% che ci saranno delle **delocalizzazioni**;
- il 17,4% che **si chiuderanno delle attività**.

- Rispetto agli **impatti delle innovazioni tecnologiche**, poco più di uno su dieci (13,2%) ritiene che il proprio lavoro possa essere completamente sostituito dalla tecnologia e questa incidenza aumenta per alcune professioni, come:
 - vendita al pubblico (dove questo timore è espresso da un addetto su quattro, 24%)
 - addetto/a impianti fissi e linee di montaggio (23%)
 - lavoro esecutivo d'ufficio (19%).

AMBIVALENZA DELLA TECNOLOGIA

La tecnologia migliorerà le tue condizioni di lavoro? (%)

- Il 59,1% ritiene che la tecnologia migliorerà le condizioni di lavoro.
- D'altra parte, il 33,8% ritiene che aumenteranno i ritmi di lavoro.



REALIZZAZIONE PERSONALE

Per quanto attiene la realizzazione personale, la metà del campione è abbastanza (39,3%) o molto soddisfatto (10,5%).

Più soddisfatti nella realizzazione personale:

- Professione (artisti/sportivi; quadri/dirigenti);
- Settore (dipendenti pubblici)
- Titoli di studio più elevati
- Redditi più elevati

Non emergono differenze rilevanti in relazione al genere, all'età, alla macro-area territoriale.

POLARIZZAZIONI E DIFFERENZIAZIONI

Fig. 16.2 - Diagramma ad aree: parole caratteristiche per gruppo professionale



- 6.045 intervistate/l lasciano un commento libero
- 218.000 parole, con una media di 36 parole a questionario

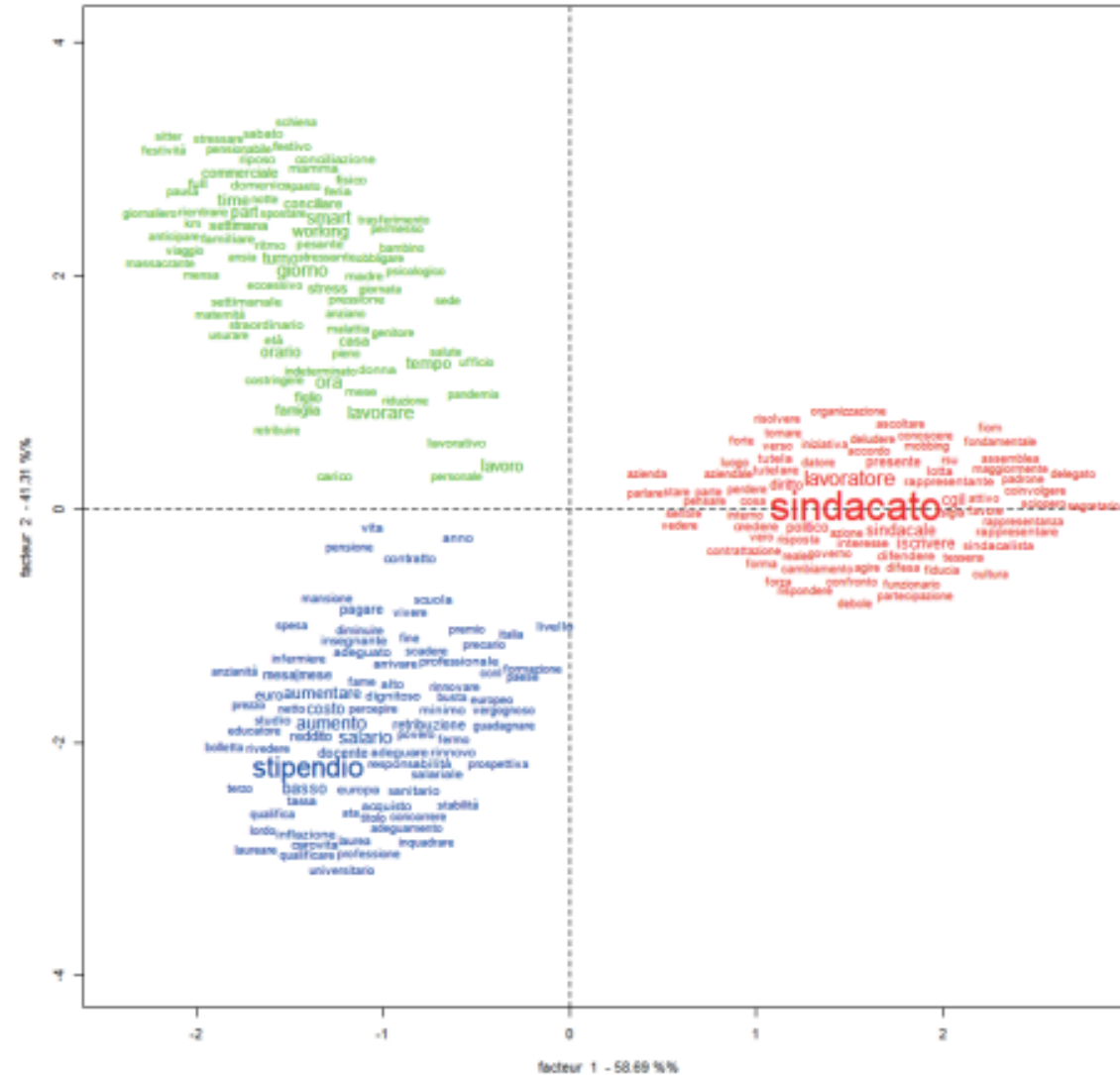
Fonte: Della Ratta, 2024, p. 409

Fonte: elaborazioni Fdv su dati dell'inchiesta Cgil

POLARIZZAZIONI E DIFFERENZIAZIONI

Fig. 16.4 - Distribuzione sul piano fattoriale dei cluster individuati

- 6.045 intervistate/I lasciano un commento libero
- 218.000 parole, con una media di 36 parole a questionario

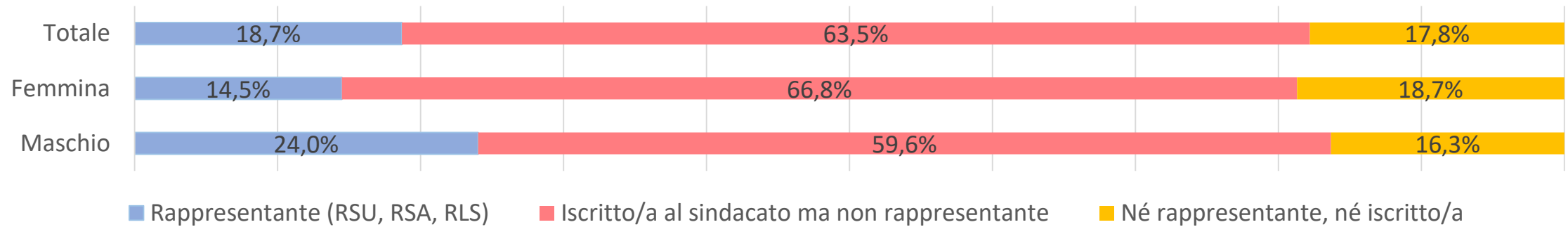


RAPPORTO CON IL SINDACATO

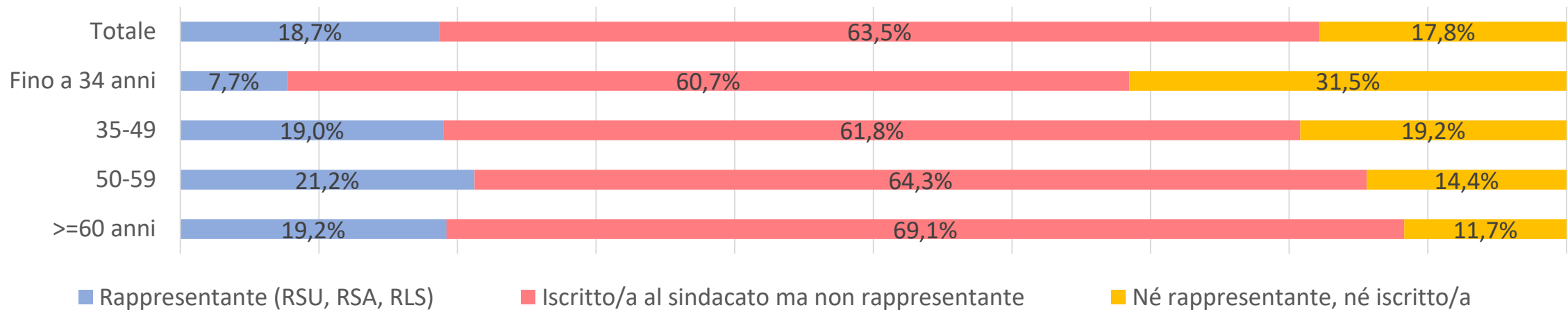
- 18,7% dei rispondenti è rappresentante sindacale (RSU, RSA e/o RLS)
- 63,5% è iscritta/o (ma non rappresentante)
- 17,8% non è né iscritta/o né rappresentante.

I rappresentanti hanno un'incidenza maggiore tra: gli uomini, sopra i 35 anni, titoli di studio più bassi.

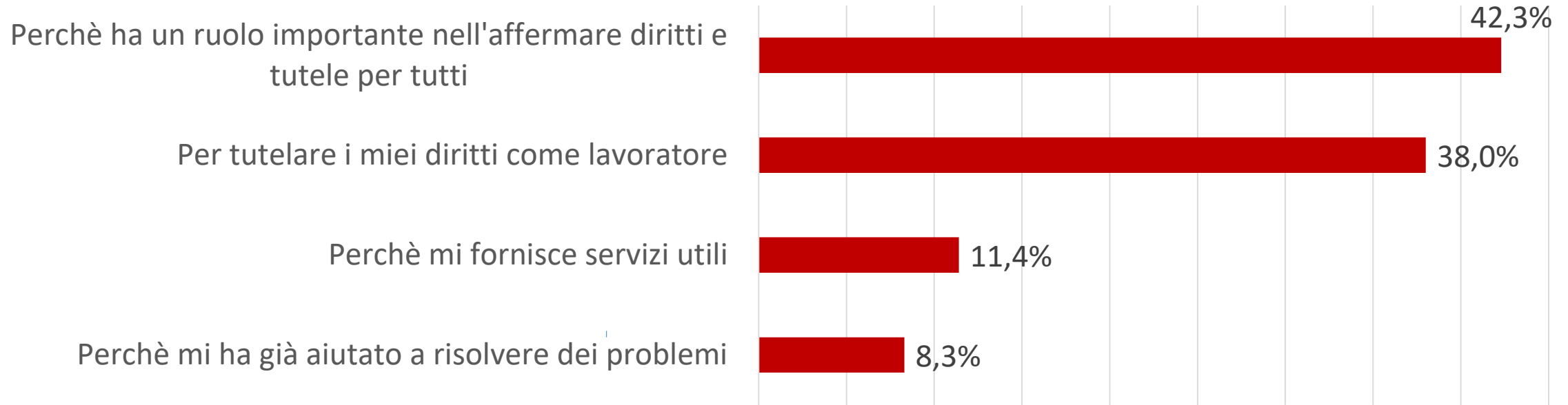
Rapporto con il sindacato per sesso alla nascita (%) [n. 30.628]



Rapporto con il sindacato per classi di età (%) [n. 30.628]



Motivi dell'iscrizione al sindacato (% sugli iscritti/e)

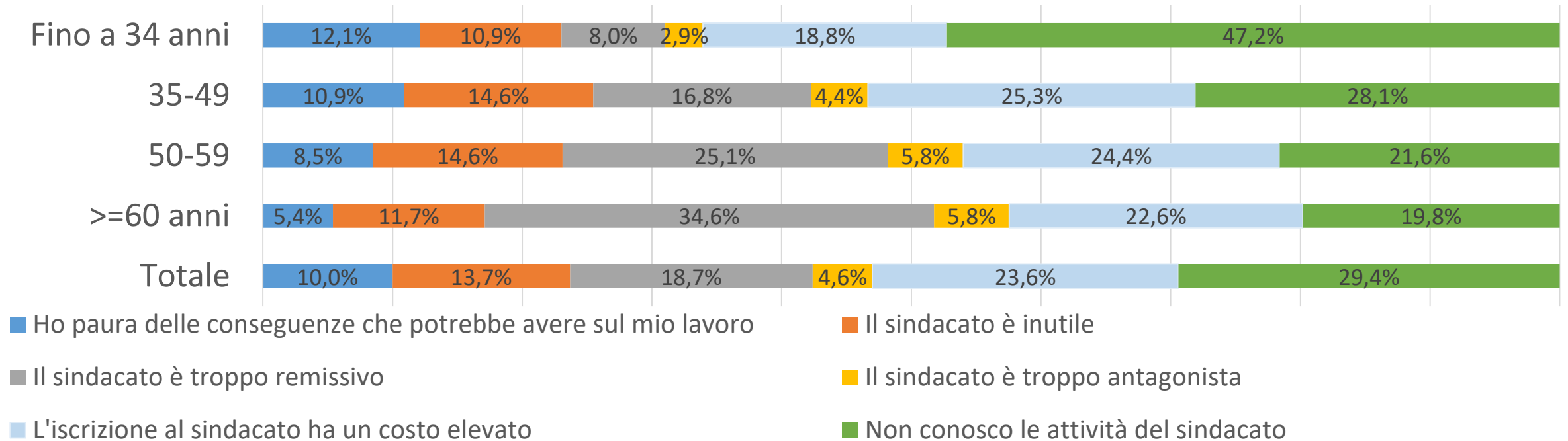


TENSIONE: INDIVIDUALIZZAZIONE VS UNIVERSALISMO

Fra gli iscritti senza cariche di rappresentanza, la tutela dei propri diritti in quanto lavoratori (42,3%) supera quella relativa ai diritti e tutele per tutti (33,8%), mentre tra i rappresentanti è l'inverso e prevale l'esigenza di tutelare diritti e tutele per tutte/i.

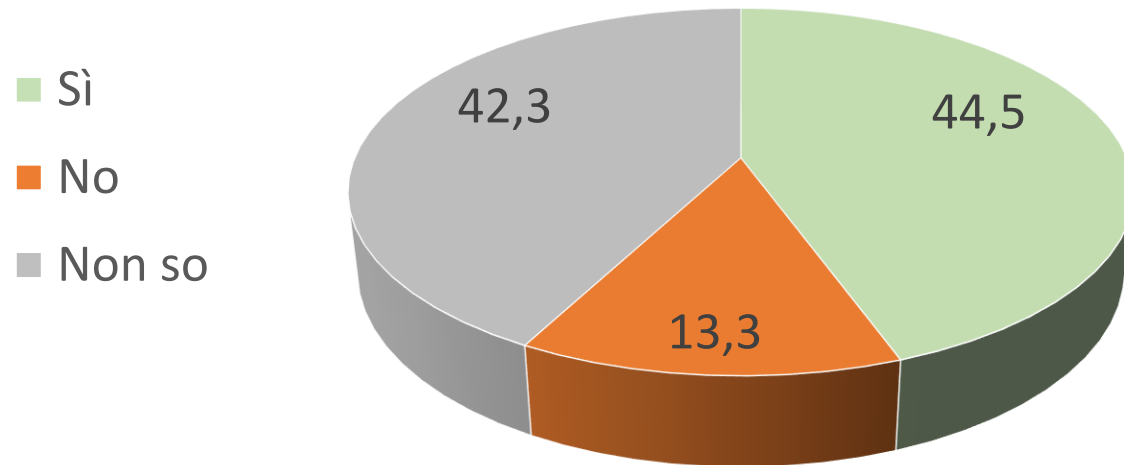
NON ISCRITTI/E

Relazione tra “motivo della non iscrizione al sindacato” e classi di età (%; non iscritti)



SCARSA CONOSCENZA DEL SINDACATO E DEI DIRITTI SINDACALI

Presenza di un accordo aziendale di secondo livello (%)



Nel 44,5% dei casi è presente un accordo aziendale di secondo livello.

E' elevata la quota di chi non sa se sia presente questa forma di accordo (42,3%).

.. Al tempo stesso:

Dove c'è il sindacato le retribuzioni sono più alte

Si registra una relazione tra i livelli più elevati di retribuzione e i contesti nei quali è presente un accordo aziendale/di secondo livello: tra chi ha un reddito da lavoro che supera i 35.000 euro netti annuali, oltre il 70% dichiara la presenza di un accordo aziendale/di secondo livello; tra chi ha fino a 15.000 euro, questa quota non supera il 23%.

RAPPORTO CON IL SINDACATO

Ruolo determinante delle assemblee e della rappresentanza sindacale

- Considerando i contatti con il sindacato nell'ultimo anno, il 16,5% dichiara di non avere partecipato a nessuna iniziativa sindacale (una quota che sale al 48,5% per i non iscritti al sindacato).
- L'attività con i più alti tassi di partecipazione è quella delle assemblee sindacali (quasi la metà dei rispondenti, 47,6%) che supera gli scioperi (25,7%) e le manifestazioni (21,6%) (sia per gli iscritti che per i non iscritti).

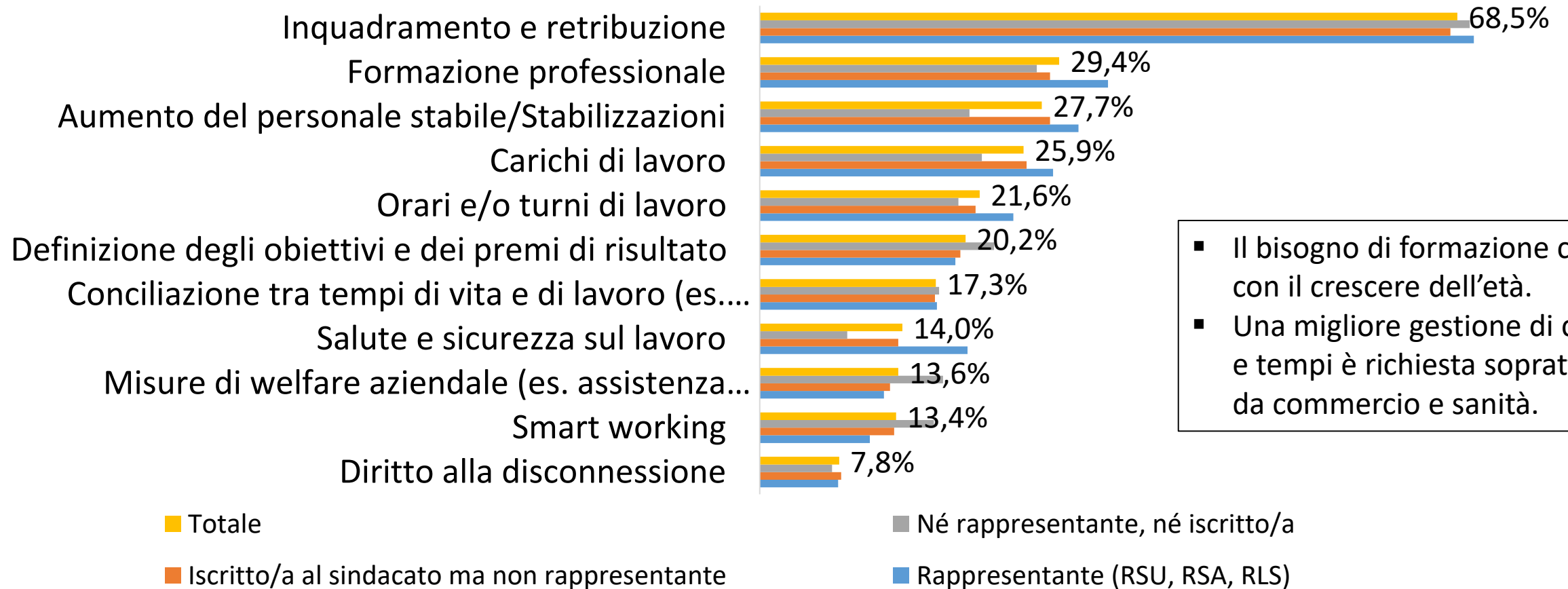
Partecipazione ad attività sindacali nell'ultimo anno (%; risposta multipla)

	Iscritto/a al sindacato ma non rappresentante	Né rappresentante, né iscritto/a	Totale
Assemblee sindacali	44,0	23,0	47,6
Elezioni RSA/RSU	28,4	16,1	29,7
Non ho partecipato a nessuna iniziativa	29,1	48,5	28,1
Scioperi	22,8	8,2	25,7
Manifestazioni	15,6	8,2	21,6

Contatti con il sindacato nell'ultimo anno (%; risposta multipla)

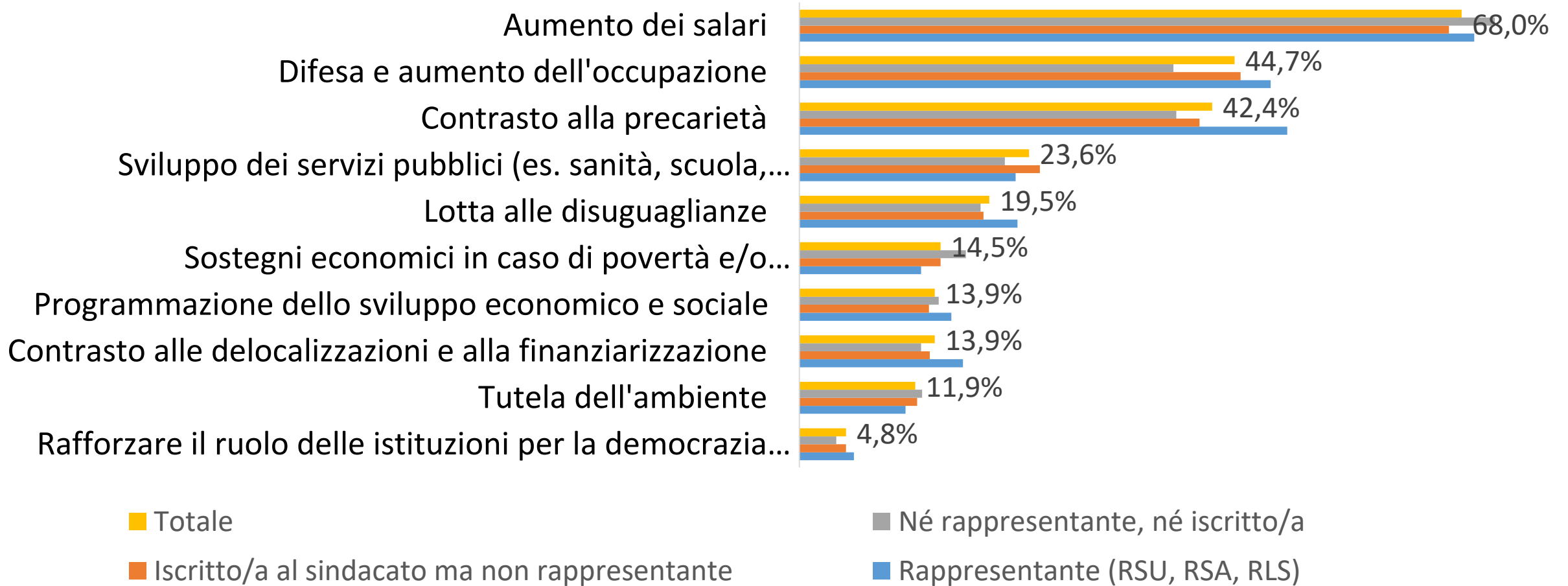
	Iscritto/a al sindacato ma non rappresentante	Né rappresentante, né iscritto/a	Totale
Sì, con i rappresentanti sindacali	65,6	29,3	62,3
Sì, ho utilizzato i servizi territoriali /camere del lavoro	31,4	22,2	32,7
Sì, ho consultato i siti web del sindacato	13,0	9,9	14,9
Non ho avuto nessun contatto	12,5	46,5	16,5

Priorità per la contrattazione aziendale



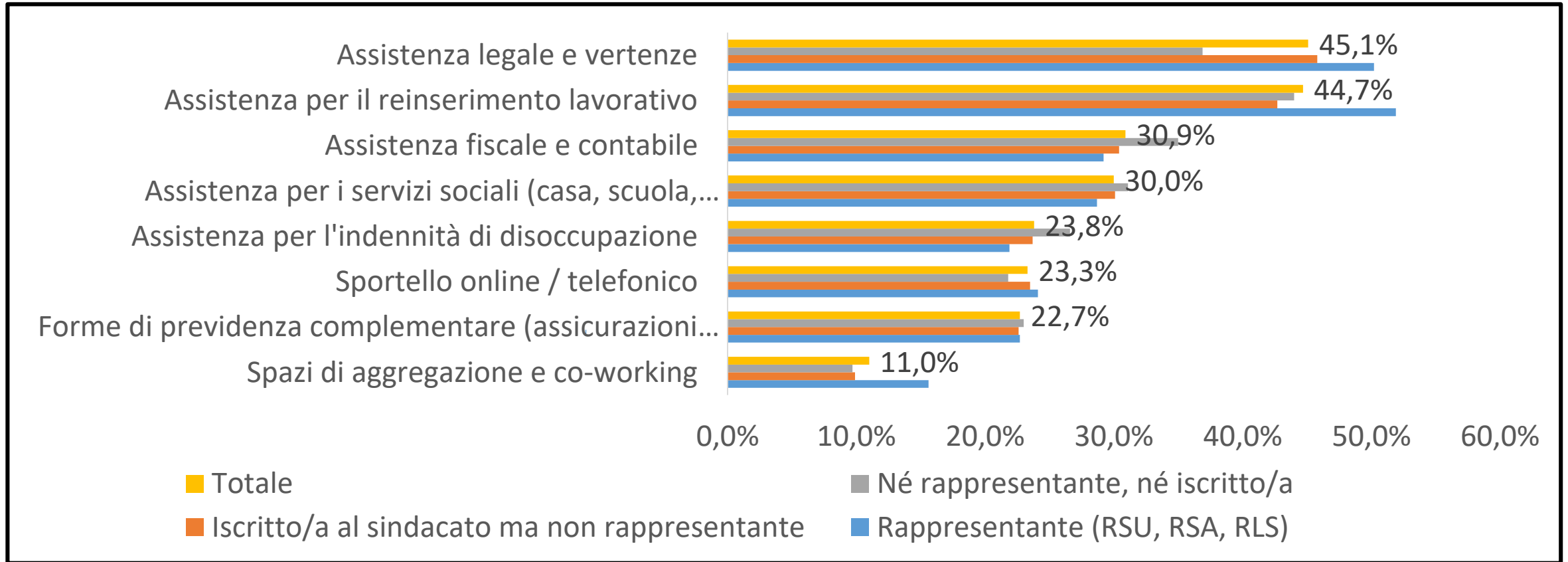
- Il bisogno di formazione cresce con il crescere dell'età.
- Una migliore gestione di carichi e tempi è richiesta soprattutto da commercio e sanità.

Priorità per la negoziazione nazionale



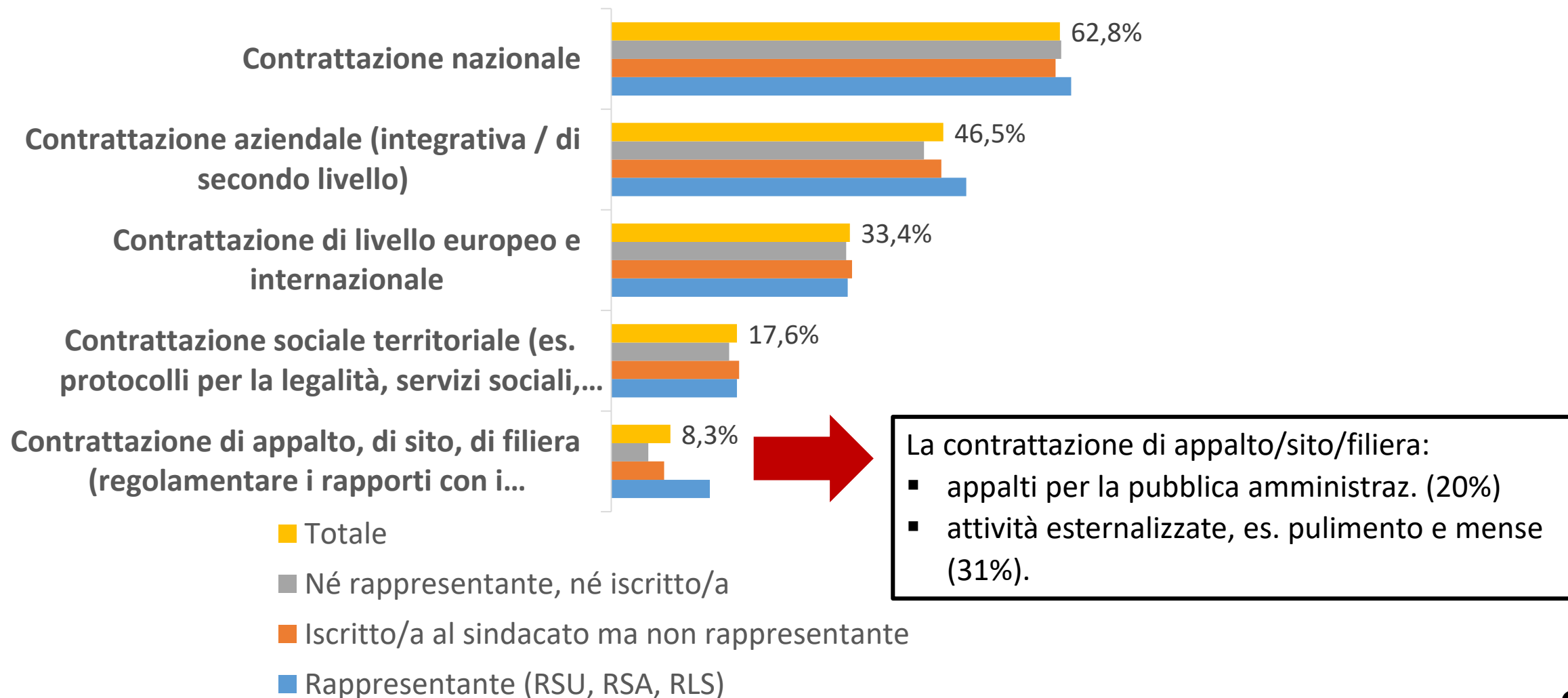
Professioni: tra il lavoro operaio l'enfasi sulla richiesta di maggiore salario è ancora più elevata della media (75% circa).

Quali servizi dovrebbe rafforzare il sindacato



Il reinserimento lavorativo è il primo fattore nell'agricoltura (39,8%)

Quali azioni dovrebbe rafforzare il sindacato (%)



Conclusioni

- 1. MODELLO DI SVILUPPO E AZIONE SINDACALE**
- 2. MOLTEPLICITA' E RICOMPOSIZIONE DELL'AZIONE SINDACALE**
- 3. INDIVIDUALIZZAZIONE E DIRITTI UNIVERSALI**
- 4. LE RETI «ADATTIVE» DELL'AZIONE SINDACALE**
- 5. RICERCA-INTERVENTO «ADATTIVA» E INTERDISCIPLINARIETA'**

1. MODELLO DI SVILUPPO E AZIONE SINDACALE

- La necessità di aumentare i salari
- La lotta alla precarietà
- L'esigenza di formazione
- Una migliore gestione dell'organizzazione del lavoro

Sono le questioni centrali per la maggior parte delle lavoratrici e lavoratori (priorità per la contrattazione di secondo livello e nazionale).

- **Sfide paradigmatiche del modello di sviluppo nel paradigma contemporaneo del lavoro**
- **Criticità rispetto all'emersione di questioni di ordine generale (vs urgenze più immediate): questioni ambientali, etiche, innovazione**

2. MOLTEPLICITA' E RICOMPOSIZIONE DELL'AZIONE SINDACALE

- I risultati dell'inchiesta mostrano alcune **sfide paradigmatiche per il modello di sviluppo** italiano e, al tempo stesso, la **molteplicità di condizioni e bisogni** determinata dalla **differenziazione crescente del lavoro** (per settore, professione, età, genere, nazionalità, impresa/ente, desideri individuali, ecc.).
- Il sindacato si confronta con la sfida di coniugare **la ricerca di tutele di ordine generale e la costruzione di lotte comuni** con la necessità di **valorizzare e considerare le specificità contestuali e personali**, attraverso nuove pratiche di contrattazione e partecipazione nei processi produttivi, così come di rappresentanza, tutela e coinvolgimento nell'azione sindacale.

**Molteplici condizioni e bisogni.
Molteplici percorsi di ricomposizione.**

3. INDIVIDUALIZZAZIONE E DIRITTI UNIVERSALI

L'azione sindacale è sottoposta a una **duplice tensione**, tra **spinte verso l'individualizzazione e differenziazione delle forme organizzative** nelle economie a rete ed **esigenze di coesione, inclusione e ricomposizione del lavoro**.

1. Da un lato la necessità di riuscire a rappresentare, coinvolgere, tutelare e, anche, valorizzare, dei **percorsi individuali diversificati e favorire la partecipazione personale**, per lavoratori altamente qualificati con esigenze personali specifiche, che lavorano con profili, conoscenze, tecnologie e modelli organizzativi molto differenziati (considerare gli spazi di contrattazione individuale).

2. Dall'altro la difficoltà di definire un **percorso comune di: a) relazioni, b) azione collettiva, c) diritti e tutele**, capace di tenere insieme professioni ed esigenze diverse in contesti produttivi reticolari, frammentati, mutevoli, specializzati, afferenti a diversi settori/categorie sindacali.

«La ricomposizione del lavoro è un processo costruito da molteplici percorsi, dinamico e mai scontato, senza un punto di arrivo, determinato dalla capacità di mettere in relazione le esperienze di vita e di azione sindacale. Un percorso di ricomposizione che è definito dalla necessità di individuare delle sfide centrali, paradigmatiche, per orientare il modello di sviluppo complessivo, e, al tempo stesso, dal bisogno di favorire l'emersione e la rappresentanza di situazioni specifiche» (Di Nunzio, 2024)

4. LE RETI «ADATTIVE DELL'AZIONE SINDACALE»

Orientamento dell'azione sindacale verso la definizione di *reti sindacali «adattive»* (Di Nunzio 2018) per:

- mettere in relazione i lavoratori in contesti produttivi differenziati, frammentati e dinamici (costruire reti)
- favorire una rappresentanza attenta alle specificità di contesto (impresa/catene del valore/professione) e alla dimensione individuale (condizioni, desideri, aspettative)
- favorire processi di ricomposizione dell'azione collettiva a partire dal coinvolgimento, partecipazione e tutela individuale

5. RICERCA-INTERVENTO «ADATTIVA» E INTERDISCIPLINARIETA'

- La ricerca-intervento di tipo adattivo è in relazione all'azione adattiva propria del sindacato nell'epoca dell'economia flessibile.
- Specificità, opportunità e limiti propri dei percorsi di ricerca (in termini di risorse, tempo a disposizione, competenze, capacità, composizione dei gruppi e degli approcci interdisciplinari, tematiche trattate, ecc.).
- Specificità, opportunità e limiti propri degli oggetti/contesti di studio, considerando i processi produttivi e sociali e l'azione collettiva (sempre più frammentati, diversificati, dinamici).
- L'importanza e la complessità di condurre ricerche nell'epoca contemporanea, per cui è necessario favorire la produzione e la messa in rete della conoscenze, con l'utilizzo di diverse tecniche, sia qualitative che quantitative, con approcci sempre più interdisciplinari/intersezionali.

GRAZIE

www.futura-editrice.it

www.fondazionedivittorio.it

<https://independent.academia.edu/DanieleDiNunzio>

<https://www.researchgate.net/profile/Daniele-Di-Nunzio>

d.dinunzio@fdv.cgil.it

Di Nunzio D., a cura di, 2024, Inchiesta sul lavoro. Condizioni e aspettative, Roma, Futura.