



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA

Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata (FISPPA)

Corso di Laurea in Scienze Psicologiche Sociali e del Lavoro

Elaborato finale

Rappresentazioni sociali del lavoro ieri e oggi

Social representation of work yesterday and today

Relatore

Prof. Diego Romaioli

Correlatore esterno

Prof.ssa Alberta Contarello

Laureando: Sabrina Cameletti

Matricola: 1090776

Anno accademico 2022/2023

Sommario

1. INTRODUZIONE.....	3
1.1 Il ruolo del lavoro.....	4
1.2 Un punto di vista sociale.....	5
1.3 Un punto di vista psicologico.....	5
1.4 Un punto di vista psico-sociale-storico e filosofico.....	6
1.5 La pandemia del 2020.....	8
2. CORNICE TEORICA.....	10
2.1 Sviluppi successivi.....	11
3. METODO.....	13
4. RISULTATI.....	15
4.1 "Lavorare bene oggi".....	16
4.2 "Lavorare bene venti anni fa".....	18
4.3. Discussione dei risultati.....	21
4.CONCLUSIONI.....	22
Riferimenti bibliografici.....	24
Appendice 1.....	27
Appendice 2.....	33

1. INTRODUZIONE

Il contributo della psicologia sociale europea nello sviluppo della teoria sulle rappresentazioni sociali è espresso dal lavoro di Serge Moscovici, che imposta la sua elaborazione teorica sulla nozione di “rappresentazioni collettive”, formulata da Durkheim nel 1898. Per quest’ultimo le rappresentazioni collettive sono l’oggetto principale della sociologia e riguardano quelle forme intellettuali che comprendono la religione, la morale, il diritto, la scienza, ma vanno anche essere distinte dalle rappresentazioni individuali che sono oggetto della psicologia. Moscovici, d’altra parte, preferisce parlare di rappresentazioni sociali differenziando queste ultime dalle rappresentazioni collettive per due aspetti fondamentali:

Specificità della nozione di rappresentazione sociale

Secondo Moscovici (1961-1976) le rappresentazioni sociali riguardano un modo specifico di esprimere e conoscenze in una società o nei gruppi che la compongono. Tale conoscenza è condivisa spesso sotto forma di teoria del senso comune.

Durkheim, invece, parlava di rappresentazioni collettive come un insieme molto vasto di prodotti della mente.

Stabilità e flessibilità

Secondo Durkheim, le rappresentazioni collettive sono forze stabilizzatrici della realtà sociale, entità statiche e assai poco mutabili (es. un’ideologia che persiste anche se dimostrata infondata); secondo Moscovici, invece, le rappresentazioni sociali danno corpo alle idee incarnandole in esperienze e interazioni nel presente; collegano il sapere e le conoscenze alla vita concreta. In questa prospettiva sono relativamente dinamiche, mobili, circolanti e possono formarsi con facilità (Muccinelli, 2017).

Moscovici (1961/76) afferma che le funzioni principali delle rappresentazioni sociali sono rendere familiare ciò che è estraneo e distante dalla esperienza dei membri di un gruppo e permettere una continuità tra vecchio e nuovo, provocando modificazioni di valori e sentimenti.

Per realizzare una rappresentazione sociale, è necessario che il fenomeno sia caratterizzato da tre condizioni:

1. Dispersione dell’informazione

La rappresentazione sarà definita in modo ambiguo, ossia deve darsi una condizione iniziale di non familiarità. Le rappresentazioni sociali vengono create e ricreate dalle persone nel corso

dell'interazione reciproca come ad esempio durante una conversazione. Tale aspetto rappresenta la componente comportamentale della rappresentazione stessa.

2. Pressione all'inferenza

La rappresentazione eserciterà una pressione nei confronti della comunità; si tratta di un processo attivante che scaturlisce un bisogno di crearsi un'opinione, una teoria del senso comune così da sapere come agire di conseguenza.

3. Focalizzazione

La rappresentazione interesserà gruppi sociali differenti su alcuni aspetti più che su altri. La rilevanza dell'oggetto varia in base al gruppo sociale e la loro vicinanza o distanza ad esso. Tale aspetto rappresenta la componente cognitiva e conoscitiva della rappresentazione stessa. Le rappresentazioni sociali si configurano dunque come principi organizzatori della conoscenza, costantemente in movimento e in variazione in rapporto al contesto.

1.1 Il ruolo del lavoro

Da sempre il lavoro è stato un bene primario e ricercato per l'essere umano. Seguendo la ricostruzione di Reinery (2005), nel mondo antico era schiavitù, nel medioevo era servitù dettata da determinati vincoli. Nell'età comunale con le corporazioni, le botteghe e gli apprendisti e poi con il capitalismo mercantile prende corpo il lavoro salariato svolto, praticamente senza tutele.

È con la rivoluzione industriale, l'impiego delle macchine, l'avvento della fabbrica che il lavoro viene organizzato, frammentato, sottoposto a una spietata vigilanza, con ritmi e turni devastanti e retribuzioni da fame. È in questo passaggio epocale, da una economia rurale a un'economia industriale, che ha inizio una nuova era di grandi migrazioni, con lo spopolamento delle campagne e la crescita esponenziale delle città, e, nel contempo, la presa di coscienza di classe dei lavoratori e la nascita delle società di mutuo soccorso e delle organizzazioni sindacali.

La Costituzione Italiana, elaborata dopo la fine della guerra, è frutto del confronto tra la componente comunista-socialista, quella cattolica e quella liberale e del compromesso da esse raggiunto. L'aspetto fortemente innovativo consiste nell'aver posto il lavoro alla base della stessa convivenza civile, considerandolo l'elemento fondamentale per i singoli e la collettività. Il lavoro non è più una merce, come fino ad allora veniva di fatto considerato, ma un valore primario, un diritto, fonte di dignità e realizzazione dell'individuo.

Negli anni Ottanta del Novecento, il mondo del lavoro ha iniziato ad avere i primi cambiamenti e i primi sviluppi, nel cosiddetto post-fordismo, che identifica la fine della produzione di massa tipica della catena di montaggio dell'industria novecentesca. Proprio in quegli anni entra in crisi il mito dell'operaio-massa come operaio-macchina che ha come compito quello di ripetere meccanicamente la stessa operazione e per questo motivo può essere pedina di un sistema manageriale scientifico come era quello teorizzato da Taylor. Il fordismo è stato infatti impiegato come concetto generale con cui rappresentare non solo i modelli di produzione, ma un intero ordine sociale, organizzato sugli schemi di produzione taylorista e sulla contrattazione collettiva, sulle politiche keynesiane e sulla complementare estensione dei sistemi di assistenza sociale. (Reinery, 2005). Gli studi sulle trasformazioni del lavoro contemporaneo evidenziano che ci troviamo in una fase storica di passaggio. Il lavoro e l'organizzazione sociale si stanno ridefinendo, le caratteristiche dei mercati del lavoro presentano molte varianti, nazionali, geografiche e settoriali e percorsi cronologici diversi, tali da non consentire generalizzazioni delle trasformazioni in corso.

1.2 Un punto di vista sociale

Negli ultimi anni molte imprese, a seguito delle continue evoluzioni tecnologiche, hanno riorganizzato i propri processi produttivi, adottando nuovi modelli lavorativi quali, ad esempio team di lavoro auto organizzati, cicli produttivi flessibili e compatibili alle oscillazioni di domanda, unità organizzative adattabili al completamento di operazioni multifunzione e condivisione delle decisioni a livello basso delle gerarchie. Il cambiamento che il lavoro sta subendo attualmente ha dei trend riscontrabili già alcuni decenni, infatti negli ultimi vent'anni del XX secolo, il sistema classico di domanda e di offerta all'interno del mercato del lavoro fece sì che molti lavoratori passassero dal settore manifatturiero al settore dei servizi o, peggio, che venissero espulsi dal mercato.

1.3 Un punto di vista psicologico

Il mondo è stato da sempre soggetto a mutamenti, ma negli ultimi decenni si nota che le trasformazioni, soprattutto in ambito lavorativo, hanno assunto un andamento esponenziale, in particolare per l'effetto della globalizzazione dei mercati e degli sviluppi dell'innovazione tecnologica.

Nell'attuale situazione di grande trasformazione, in cui i vecchi valori vengono sostituiti dai nuovi e le vecchie norme sociali diventano secondarie rispetto alle nuove che iniziano ad essere introiettate e culturalizzate, i lavoratori rischiano di rientrare nell'anomia. L'anonimia significa perdita di un

parametro culturale/valoriale di riferimento, assenza di precise norme sociali. Già in La Divisione del Lavoro Sociale, Durkheim (1893) sosteneva che tale concetto era fondamentale, infatti affermava che la perdita emotiva di una regola sociale poteva portare qualsiasi istituzione, dalla famiglia allo stato a una crisi profonda. Per Durkheim, in un contesto socialmente negativo di riduzione del controllo sociale e della coesione, "l'anomia è una delle forme patologiche della divisione del lavoro, vale a dire: la temporanea mancanza di una regolamentazione sociale in grado di garantire la cooperazione tra funzioni specializzate ed ha origine nell'insufficienza dei contatti tra i ruoli sociali" (pag.110). Tale concetto ha influenzato Mayo (1880-1949) ed è stato determinante per la psicologia del lavoro; dove l'anonimia può essere considerata come il risultato dell'indifferenza delle organizzazioni nei confronti dei bisogni dell'individuo. E' tipica del cambiamento ed è la causa principale degli stati d'ansia e di insicurezza, può considerarsi la causa della resistenza al cambiamento, dei sensi di colpa e di fuga dalla realtà. (Pedon e Maeran, 2002). Secondo Pedon e Maeran (2002), pertanto vi è anomia nella divisione del lavoro sociale quando la cooperazione è sostituita dal conflitto e dalla competizione, e quando i valori accettati o gli obiettivi che sono fissati dagli individui cessano di essere collettivi per diventare sempre più individualizzati. Quando la divisione del lavoro è anomica, significa che gli individui non si attengono alle regole imposte dalla società ma significa anche che le società sono organizzate in modo tale da non avere il potere di imporre regole agli individui in modo da garantire l'armonia sociale.

1.4 Un punto di vista psico-sociale-storico e filosofico

Il fatto che il lavoro riempia gran parte della vita quotidiana delle persone significa che gli aspetti più esistenziali sono necessariamente legati ad esso: senso e vuoto, libertà e responsabilità, dovere e piacere, occupazione e svago. Lo psichiatra e filosofo viennese Victor E. Frankl (1905-1997), il fondatore della logoterapia e dell'analisi esistenziale, ha definito il lavoro come uno di quelli che ha chiamato "valori creativi" attraverso i quali si può trovare un senso alla propria vita. Come ci ricorda lo scrittore austriaco-americano Joseph Fabry (1970, p. 47), "il lavoro amato non è mai puramente un mezzo per un fine", come fare soldi o raggiungere un certo status o posizione. Il lavoro, analizzato da una prospettiva esistenziale, rappresenta una capacità "creativa" (il valore della creazione) di realizzare qualcosa di unico, e ogni persona è chiamata a rispondere a questa chiamata individualmente. Così anche il lavoro più umile può essere pieno di significato se svolto con passione, perché ogni lavoro è indispensabile; da questo punto di vista il lavoro diventa una "professione". Per alcune professioni, queste caratteristiche sono più intrinseche che per altre, come il lavoro di un medico o, in generale, il lavoro legato al sostegno sociale (ad esempio il volontariato o le forze militari). E' opportuno muoversi nella direzione suggerita da De Gruyter (1981), che offre

una comprensione profonda del ruolo del lavoro nella vita delle persone. Molto spesso il lavoro diventa una fonte di stress e frustrazione: le cause principali dell'insoddisfazione lavorativa sono la mancanza di significato nell'attività svolta (sensazione di insignificanza), obiettivi ripetitivi e poco interessanti (mancanza di stimoli), mancanza di soddisfazione (il risultato non vale lo sforzo). Questa ipotesi è confermata dallo studio condotto da Yitzhak Harpaz (1990) in sette paesi diversi, tenendo conto dell'età dei lavoratori, dei tipi di impiego e delle differenze di genere: tra i primi sei degli undici fattori presenti in un lavoro ci sono "l'opportunità di imparare cose nuove" (incentivo), "buone relazioni interpersonali" e "l'opportunità di crescita professionale" (soddisfazione), "lavoro interessante" (fare il lavoro che piace di più, al quale ci si sente chiamati, dare un senso a ciò che facciamo). Il lavoro interessante risulta essere il fattore più decisivo in quanto è presente allo stesso livello in tutti i paesi studiati da Harpaz. Favorire la ricerca di significato nel lavoro è cruciale per ridurre lo stress lavorativo, le persone che trovano significato in quello che fanno, riportano una maggiore soddisfazione sul lavoro e tendono anche a lavorare a lungo (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Secondo Jeremy Sutton in uno dei suoi recenti articoli (2019), la soddisfazione sul lavoro riguarda piuttosto il modo in cui interpretiamo la situazione e gli eventi, in altre parole, essere in grado di rispondere alla domanda "Cosa mi è richiesto in questa situazione?" in termini di atteggiamento o "Qual è il significato di questa situazione? Per entrare in questa logica, un esercizio sull'uso corretto del linguaggio è un punto di partenza favorevole: è molto meglio dire "sto costruendo un ospedale" invece di "sto posando mattoni", e preferire l'affermazione "mi sto preparando a salvare vite" all'espressione oggettivante "sto studiando medicina". Lo scopo è il significato e più obiettivi fissiamo nel nostro lavoro più questo sarà significativo e stimolante; infatti un concetto chiave nel campo del lavoro è la capacità di formulare obiettivi da raggiungere strettamente legata alla capacità di pianificazione nell'ambiente di lavoro. Per fare un esempio proposto dalla filosofa tedesca Edith Stein (2013, trad. it., 167-169), possiamo dire: se vedo una meta, decido di raggiungerla, questa è la volontà razionale o spirituale; se uso il mio corpo per muovermi, uso la forza di volontà fisica; se a un certo punto mi stanco lungo la strada, ma decido di fare uno sforzo e andare avanti verso la meta prefissata, allora entra in gioco la forza di volontà. Volontà ragionevole, forza fisica e volizione formano una trinità inseparabile per l'etica del lavoro, poiché scopo, lavoro (fisico/mentale) e responsabilità sono relazioni direttamente proporzionali, garantiscono soddisfazione e autostima. In conclusione, nelle parole di Stein (1998, trad. it., 186) "la forza di volontà è la capacità di impegnarsi in valori percepiti, ma 'dietro' c'è un'altra forza di volontà: un potere di autoformazione che non è limitato da una predisposizione iniziale. È radicata nel sé, e ogni atto volontario deve procedere da lì. È l'io che cerca la realizzazione di un valore." Un' altro fattore da considerare è la nozione di tempo libero, o, più precisamente, la capacità di attribuire valore anche ai periodi di

inattività e di svago. Infatti, una delle distorsioni più diffuse del concetto di lavoro è la sopravvalutazione del lavoro causata da una pericolosa inversione del ruolo dell'essere umano e del lavoro. L'impossibilità di prendersi del tempo libero deriva dal fatto che il lavoro non è più un oggetto ma un soggetto, dimenticando che in queste relazioni di ruolo il protagonista è la persona. Ci sono due errori fondamentali: la convinzione che sia il lavoro a nobilitare la persona e non il contrario, e la convinzione che il lavoro possa soffocare i problemi esistenziali e non offrire alcun significato concreto. Per compensare il primo errore, bisogna, come direbbe Gabriel Marcel (1999), percepire come fondamentale l'essere piuttosto che l'avere. Quindi, si potrebbe dire che è necessaria una "conversione all'essere" o, per dirla in altro modo, una "conversione ontologica". Frankl (1998, p.106) scrive: "E' l'offerente che dà un senso a ciò che viene offerto, che gli dà un valore, un prezzo". E' l'io in quanto "sono" che dà senso e quindi valore, a ciò che ho. In secondo luogo, la "malattia" sociale del lavoro smodato è radicata in un malessere collettivo che Frankl (1972) chiama "nevrosi noogena", caratterizzata da conflitti morali, problemi di coscienza e valori contrastanti. Non è più una nevrosi scatenata dalla frustrazione sessuale di Freud o dal complesso d'inferiorità di Adler, ma un vuoto esistenziale radicale. La situazione attuale è in linea con i pensieri del celebre filosofo Blaise Pascal, che sono sempre applicabili. Pascal (1962, pag.168) sostiene che l'uomo, per mettere a tacere il ragionamento esistenziale che caratterizza l'essere umano, vuole vivere nel caos delle molteplici attività, che allora erano la caccia, i salotti o la guerra: "Gli uomini, non essendo riusciti a curare la morte, la miseria, l'ignoranza, hanno pensato che fosse meglio, per essere felici, non pensarci". Questo perché l'essere umano spesso si dispera quando riflette sulla propria condizione umana perché non ha gli strumenti per rispondere ai dilemmi esistenziali e non è in grado di raggiungere gli obiettivi della sua vita. In questo senso, il lavoro si presenta come un allenamento pratico per poter affrontare la vita: fare di ogni esistenza una missione individuale.

1.5 La pandemia del 2020

Il 2020 è un anno che sarà ricordato come l'anno dell' inizio della pandemia da Covid-19. La pandemia ha richiesto eccezionali misure di controllo sanitario che hanno imposto forti limitazioni con ricadute complessivamente negative e disomogenee sui livelli occupazionali, l'intensità lavorativa e la modalità di erogazione delle prestazioni. In pochi giorni si è assistito a una destrutturazione del lavoro grazie alla tecnologia disponibile. La variazione occupazionale dei primi tre trimestri del 2020 rispetto al 2019 è stata pari al -2%, con un picco nel secondo semestre (-5% circa). A causa del lockdown totale, le categorie che hanno pagato il prezzo più alto sono state quelle di albergatori e ristoratori, pur avendo riorganizzato le attività con servizi da asporto o di consegna a domicilio. Nonostante questo, si è assistito a un crollo notevole di domanda con una

riduzione di intensità in termini di ore lavorative settimanali, con una perdita di circa 7,2 ore a settimana (Mandrone e Tibaldi, 2021).

A causa delle disposizioni governative, si è assistito anche a un aumento delle persone che lavoravano da casa; ovvero a una diminuzione di persone che si recavano sul posto di lavoro per prestare un servizio (Michele e Alberto, 2020). Tale pandemia è stata in grado di portare una rivoluzione in Italia con la costituzione del lavoro agile, già presente in diversi paesi europei. Da tali considerazioni, si può affermare che si sta assistendo a un'accelerazione nel cambiamento dei valori e della forma di lavoro, passando da un lavoro fisico, recandosi sul posto di lavoro, a un lavoro interattivo, avvalendosi di tecnologie. Tale rivoluzione tenderà a penalizzare alcuni settori o alcune famiglie, in quanto renderà più facile la fruizione di alcuni servizi, ma da altra parte aumenterà il divario tra le famiglie che si possono permettere certe tecnologie o di poter svolgere il lavoro da casa e quelle che non hanno queste possibilità (Salvi, n. d.). Con il "lavoro digitale", si perde il concetto di ufficio chiuso e si passa a parlare di ufficio diffuso con orari di lavoro flessibili. Tale fluidità di lavoro porta il soggetto a concentrarsi maggiormente sulle mansioni da svolgere, diventando più produttivo. Nell'ultimo anno la psicologia ha analizzato gli effetti psicologici dello smart working, detto anche lavoro agile, sul lavoratore stesso. Uno studio condotto dalla Cgil e dalla Fondazione Di Vittorio (2020) ha attestato che, tra i lavoratori, il 94% ha una visione positiva dello smart working, poiché la identifica quale modalità che può portare sia a significative riduzioni di stress, costi e perdite di tempo negli spostamenti quotidiani, che a un migliore bilanciamento dei tempi di vita. Anche le rilevazioni tra i dirigenti aziendali promosse nello stesso periodo da Confindustria e Federmanager (2019) hanno riportato il crescente interesse delle aziende avendo riscontrato buoni risultati in termini di produttività ed economicità. Si tratta di elementi confermati dalle indagini più recenti, quali lo studio della società di consulenza Adp (2021), secondo la quale la libertà di lavorare in modalità smart è valutata quale realtà ormai consolidata dal 49% dei lavoratori e considerata molto positivamente dall'81%. D'altra parte, questo studio riporta che il 71% di coloro che avevano sfruttato lo smart working segnala dei problemi, in particolare legati all'assenza di confronto e relazione continua con i colleghi e alla difficoltà di far combaciare i ritmi di lavoro con i carichi familiari e domestici, inevitabilmente in aumento.

Nonostante le aziende si stiano riorganizzando per poter usufruire ancora del lavoro agile, vi sono ancora questioni aperte:

1. L'importanza della comunicazione, in quanto si perdono gli elementi non verbali, quali l'intonazione della voce o le espressioni facciali, tipici di una condivisione fisica

2. L'overwork, ossia la tendenza ad aumentare le ore lavorative giornaliere rilevata anche dal rapporto Istat (2020), secondo il quale il 58% di chi ha sperimentato lo smart working dichiara difficoltà a limitare il numero di ore dedicate al lavoro. Del resto quando la vita personale e quella professionale convivono sotto lo stesso tetto, è difficile dividere l'una dall'altra e le sovrapposizioni sono inevitabili.
3. Il pericolo della solitudine e il senso di isolamento indotti dalla rinuncia all'abitudine a interagire continuamente sul luogo di lavoro con i colleghi, persone con cui ci si può confrontare, scambiare due parole, scherzare, condividere e relativizzare il carico e le responsabilità del lavoro. Per evitare tali situazioni si possono sperimentare altri luoghi adatti al lavoro agile quali spazi pubblici o ambienti di coworking, che stanno nascendo nelle grandi città proprio per mantenere attiva la socialità.

Tramite la cornice teorica delle rappresentazioni sociali, cercheremo di rispondere alla domanda di ricerca: come viene presentato, in un contesto situato, il concetto di "lavorare bene"? E il concetto di "lavorare bene oggi" differisce oppure no dal concetto di "lavorare bene" di vent'anni fa? Tali domande vogliono indagare lo stato dell'arte della rappresentazione sociale del "lavorare bene" e come il senso comune socializza tale concetto.

2. CORNICE TEORICA

Serge Moscovici nel 1961 (Moscovici, 2004), nella tesi di dottorato, pubblicata poi in un'edizione rivista nel 1976 presenta per la prima volta la teoria delle rappresentazioni sociali (TRS) e propone varie definizioni di rappresentazione sociale (RS): il filo conduttore che le accomuna è l'apparire come un sistema di conoscenza particolare che risponde alle regole del senso comune, diverse da quelle della scienza. In primo luogo, l'autore individua una distinzione tra la logica matematica-scientifica e quella "sociale", in opposizione alla corrente psicologica mainstream del cognitivismo. Secondo, Marková, questa differenziazione, dipende dal passaggio da interazione esterna (oggetto-soggetto) a interazione interna (oggetto-alter-soggetto) nella relazione conoscitiva (Marková, 2009). In secondo luogo, questa distinzione avvia delle ricerche sulle modalità di conoscenza che regolano e governano il senso comune, permettendo di costruire e interpretare la realtà che circonda l'essere umano. In terzo luogo, Moscovici teorizza alcuni processi e caratteristiche essenziali nella costruzione del senso comune e introduce alcuni metodi per la raccolta e l'analisi dei dati, sia qualitativi che quantitativi (Palmonari e Emiliani, 2009). Questo filone si sviluppa con l'obiettivo di valorizzare la complessità dei fenomeni sociali focalizzandosi sulla situazione particolare e sulla pluralità di variabili che li determinano, una forma di conoscenza sociale pratica e situata. Per

esempio, nella sua tesi di dottorato, Moscovici studia il passaggio da teoria scientifica al senso comune della Psicoanalisi, ovvero il passaggio compiuto dalla disciplina da un modello con interazione esterna a un modello con interazione interna. Dall'analisi si evince come, una volta socializzata, la disciplina venga rimodellata in funzione delle diverse credenze e posizioni sociali (l'Alter) che caratterizzavano la società francese dell'epoca: passando da un sistema tendenzialmente unitario, con l'intento di spiegare il comportamento umano, a un sistema che si trasforma in base alle singole visioni dei membri o gruppi della società, pertanto mediato sia da componenti cognitive sia da componenti prettamente sociologiche.

2.1 Sviluppi successivi

La TRS ha intrapreso poi una pluralità di direzioni permettendone una discreta diffusione nel panorama scientifico mondiale. Il filone che viene adottato nel presente studio è quello della scuola di Aix-en-Provence, sviluppatasi a partire dal 1976 attorno alla teoria del nucleo centrale di Abric (cfr. Palmonari e Emiliani, 2009). Questa teoria ha l'obiettivo di individuare come la conoscenza a interazione interna si sviluppi attorno a una struttura pre-definita nel campo sociale, permettendo di individuare il nucleo e il sistema periferico di una RS. Questi posseggono funzionalità differenti ma necessarie alla "vita" della rappresentazione stessa. Il primo svolge le funzioni generatrice, organizzatrice e stabilizzatrice: nel loro complesso queste permettono di delineare l'identità di una RS e conseguentemente di distinguerla da un'altra che potrebbe avere lo stesso oggetto ma un'organizzazione differente. Empiricamente la RS di x , situata in y , è tale soltanto se rispetta l'organizzazione del nucleo osservata a un tempo 0 di raccolta ed elaborazione dei dati. Messo in discussione il nucleo (della RS con coordinate x e y), la RS non viene più riconosciuta dagli attori sociali, processo messo in luce empiricamente da Moliner (1989), grazie al metodo della mise en cause (Rateau *et al.*, no date). Il sistema periferico svolge invece le funzioni di concretizzazione, regolazione, prescrizione, proiezione e modulazione personale: esse rendono la RS situata nella vita di tutti i giorni, diversa per ogni attore sociale. Se da un lato una RS non può essere costantemente rinegoziata, dall'altro non può neanche rimanere perennemente uguale a sé stessa e per tutti: il sistema periferico perciò accoglie al suo interno le contraddizioni e la complessità che necessariamente differenziano i membri della società conciliandole col nucleo centrale. In sintesi, l'approccio di Aix-en-Provence descrive un sistema che sembra progettato per mantenere un equilibrio e un'interazione costante tra cambiamento e identità, dimensione sociale, condivisa, e individuale, personale. Citiamo anche il metodo dello scenario ambiguo studio sulle rappresentazioni sociali dell'impresa (Abric e Tafani, '95) secondo il quale: si raccolgono tutte le opinioni possibili su un oggetto sociale, si propone una descrizione vaga di un'organizzazione

d'impresa o di un'organizzazione che non è un'impresa, si giudica l'organizzazione sulle dimensioni estratte all'inizio, questo permette di ottenere elementi del nucleo: che si riferiscono solo all'impresa (es. gerarchia, profitto, lavoro e produzione) e permette di ottenere elementi periferici, che si riferiscono all'impresa e all'organizzazione che non è un'impresa.

Secondo Moscovici (1976), la ricerca delle rappresentazioni sociali è in crescita da decenni a questa parte e il progresso teorico ha permesso lo sviluppo di un considerevole numero di studi, tanto importanti quanto diversificati. Alcuni ricercatori lavorano dunque su temi monografici di rappresentazioni sociali quali la cultura (Kaes, 1996), la salute e la malattia mentale (Herzlich, 1969), il corpo e la malattia mentale (Jodelet, 1984), l'artigianato (Abric, 1984), gli spostamenti e la mobilità (Abric, 2001). Un'altra problematica studiata, in particolar modo attraverso situazioni sperimentali di gioco, riguarda il legame esistente tra rappresentazioni sociali e comportamento (Abric, 2019). Lo studio delle rappresentazioni sociali si è rivelato, inoltre, particolarmente promettente per l'interpretazione di gravi problemi sociali come la disoccupazione o l'esclusione sociale (Abric, 2003; Mamontoff, 2004). Come già sostenuto, secondo Abric (1992), le rappresentazioni sono costituite da un sistema centrale e da un sistema periferico, che traducono entità complementari, con funzioni specifiche e ben differenziate. Il sistema centrale presenta le seguenti caratteristiche (Girault-Micheau, 1996): è determinato dalla storia del gruppo, dai suoi riferimenti ideologici e normativi, è quindi profondamente segnato dalla memoria collettiva. Ha funzione consensuale poiché costituisce la base comune collettivamente condivisa delle rappresentazioni sociali. La stabilità, la coerenza, la resistenza ai cambiamenti consentono al sistema centrale di assolvere una seconda funzione: quella di assicurare continuità e persistenza della rappresentazione, infine il sistema centrale è poco sensibile al contesto immediato. Gli elementi periferici sono governati dal nucleo centrale che determina in gran parte le loro funzioni. Svolgono un ruolo essenziale nella dinamica delle rappresentazioni sociali in quanto possono essere definiti come schemi, prescrittori di comportamenti (Flament, 1988). Così il sistema periferico ha come prima funzione quella di concretizzare il sistema centrale in termini di condotta o di prese di posizione. È grazie al sistema periferico che le rappresentazioni possono radicarsi nella realtà del momento. Contrariamente al sistema centrale, quello periferico è molto più flessibile, duttile e mutevole, cosa che permette di assolvere una seconda funzione, quella di regolazione e adattamento del sistema centrale alla realtà concreta nella quale il gruppo è inserito. Da quello che è riportato negli studi, si può dire che si sia verificato un cambiamento nella rappresentazione sociale del lavoro, iniziato in maniera lenta per subire una brusca accelerazione determinata dall'eccezionalità della pandemia, che ha portato l'Italia ad accelerare il passo verso nuove forme, in quanto in altri

paesi il lavoro agile oppure le lezioni online erano già una realtà. Nel sud-est asiatico, ad esempio, i ragazzini delle scuole medie, quando erano a casa ammalati, svolgevano già le lezioni online nel lontano 1996.

3. METODO

Per rispondere alla domanda di ricerca si è proceduto in primis individuando un contesto specifico in modo da situare la ricerca ed è stata scelta l'azienda "Autostrade per l'Italia" del Tronco di Bologna e si sono suddivisi i partecipanti per genere e per età. Per qualificarle sono stati usati i dati dell'ISTAT: questi hanno permesso di eseguire un campionamento non probabilistico per quote (Corbetta, 2014) dividendo i lavoratori per genere e nelle seguenti fasce d'età: 40-50 e 50-60 anni. Si è quindi optato per un campione di 60 persone, composto da operai che svolgono attività di ripristino della sicurezza in autostrada, impiegati che svolgono mansioni amministrative, esattori autostradali, lavoratori che hanno la responsabilità di gestire le emergenze e di divulgare le informazioni all'utenza, personale adibito al controllo delle infrastrutture, distribuito come descritto in tabella 1.

Tabella 1: Distribuzione dei partecipanti

Fascia di età	Uomini %	Donne %	N° partecipanti
40-50 anni	17 (28 %)	7 (12 %)	24 (40%)
50-60 anni	23 (38 %)	13 (22 %)	36 (60%)

Note: sono descritti, le due fasce d'età, il genere e il numero di persone coinvolte per avere un campionamento per quote.

Una volta individuato il campione è stato proposto allo stesso uno strumento carta e matita (in Appendice 1). Quest'ultimo, oltre alle informazioni su età e genere, propone otto compiti che hanno come obiettivo quello di raccogliere il pensiero del rispondente e che si basano sul metodo delle evocazioni gerarchiche (cfr. Palmonari ed Emiliani, 2009). Il primo consiste in un compito di associazioni libere (AL) - precisamente, di associazione controllata a risposta multipla (Dany et al, 2015) – nel quale è richiesta l'esplicitazione delle prime tre parole (minimo, massimo cinque) che vengono in mente al partecipante leggendo la parola stimolo "Lavorare bene oggi". Il secondo compito richiede invece l'esplicitazione del senso delle parole generate durante il compito precedente. Il terzo consiste nell'indicare la valenza (positiva, negativa o neutra) in merito alla corrispondenza che c'è ora fra l'attività lavorativa e le opinioni circa i concetti di lavorare bene

oggi, mentre il quarto è un compito di gerarchizzazione. Il quinto consiste in un compito di associazioni libere (AL) - precisamente, di associazione controllata a risposta multipla (Dany et al, 2015) – nel quale è richiesta l’esplicitazione delle prime tre parole (minimo, massimo cinque) che vengono in mente al partecipante leggendo la parola stimolo “Lavorare bene 20 anni fa”. Il sesto compito richiede invece l’esplicitazione del senso delle parole generate durante il compito precedente. Il settimo consiste nell’indicare la valenza (positiva, negativa o neutra) in merito alla corrispondenza che c’era fra l’attività lavorativa e le opinioni circa i concetti di lavorare bene ieri (20 anni fa) e l’ottavo è un compito di gerarchizzazione. I compiti di AL permettono di raccogliere del testo tendenzialmente spontaneo e immediato, mentre gli altri compiti richiedono una elaborazione ulteriore che permette di situare la conoscenza in un dato contesto umano e sociale (Wagner et al.,1999).In particolare, le fasi quattro e otto permettono di raccogliere i dati che slegano la RS dalla nozione di accessibilità – la quale non sembra avere una relazione lineare con l’importanza percepita dai rispondenti (Wachelke, 2008).Infine, lo strumento presenta due possibili configurazioni che differiscono soltanto nel contenuto della parola stimolo (“lavorare bene oggi” , configurazione 1, e “lavorare bene ieri” configurazione 2). Ogni partecipante contribuisce alla ricerca interfacciandosi con entrambe le configurazioni. E’stata adottata una soglia di significatività di tre parole per ogni configurazione, al di sotto delle quali il questionario risulterà nullo. Sono di particolare interesse ai fini dell’analisi le nozioni di frequenza e di importance ranking (Dany et al.,2015) – quest’ultima raccolta tramite il quarto e l’ottavo compito. Questi dati vengono messi in relazione tra di loro e permettono la configurazione di quattro scenari possibili: alta frequenza (a.f.) e alta importanza gerarchica (a.g.) danno identità al nucleo; a.f. e bassa importanza gerarchica (b.g.) delineano la prima periferia; bassa frequenza (b.f.) e a.g. indentificano la zona di contrasto; infine b.f. e b.g. indicano la configurazione della seconda periferia delle RS.

Di capitale importanza metodologica è il modo in cui sono stati accorpate i termini evocati in cluster, da considerarsi come la sintesi di un universo di senso. A tale sintesi viene assegnato un nome rappresentativo, ma mai esaustivo, del suo contenuto. È lo stesso lavoro che deve compiere un bibliotecario nella divisione in sezioni (letteratura, scienza, filosofia, ecc.) del patrimonio letterario da lui gestito: la Divina Commedia verrà sicuramente posizionata nella sezione letteratura ma, Galileo Galilei, verrà posizionato in scienza o in filosofia? Quale etichetta sarà assegnata a Dostoevskij? Filosofia, religione, psicologia o letteratura? L’autore sarebbe ben rappresentato in ognuna di queste sezioni, ma soltanto messo in tutte risulterebbe in maniera esaustiva. Non è stato utilizzato un programma informatico per automatizzare tale passaggio metodologico, ma ci siamo affidati a due principi teorici per poter portare a termine la sintesi “con carta e penna”, il principio di uguaglianza e quello di somiglianza. Il primo risulta spendibile quando, nel nostro caso, risposte

di persone differenti allo stesso questionario risultano identiche e possiamo dire, con un certo grado di sicurezza, che le parole appartengono allo stesso cluster. Pertanto, il principio di uguaglianza, da un punto di vista logico, potrebbe essere descritto, come un insieme i cui elementi sono uguali tra loro. Il secondo principio potrebbe invece essere espresso come un insieme i cui elementi sono tra loro simili, ovvero condividono solo alcune caratteristiche e differiscono per altre. Per esempio, gli elementi “avere buone relazioni con i colleghi” e “coltivare i rapporti interpersonali” possono essere riassunti sotto il cluster “relazioni sociali” dal momento che condividono la dimensione sociale all’interno del loro universo di senso. Non si tratta di un processo lineare con un risultato univoco; infatti, gli elementi sopra elencati possono essere inclusi anche nei cluster “relazioni extra-famigliari” e “relazioni nell’ambito lavorativo”. Potenzialmente, dato un numero N di dati da riassumere, possono essere formate infinite configurazioni di cluster e l’applicazione di questo principio ricorda molto da vicino i processi messi in atto dal senso comune. Ad esempio, al cambiare della posizione sociale ricoperta, una stessa parola può assumere un differente significato generato da una differente logica. Ci accorgiamo così, di come lo studio del senso comune non possa attuare un’osservazione indipendente dallo stesso, tutto questo ingloba anche il ricercatore, avendo una sua storia e non essendo un dizionario i cui vocaboli non cambiano mai di senso. Tutto questo è stato fatto presente per esplicitare al meglio le scelte attuate durante il momento più delicato del processo di analisi, ci siamo serviti di entrambi i principi e abbiamo sfruttato il senso comune che, inevitabilmente, ci pervade per dirimere le questioni emerse durante il processo di analisi. Definiamo quindi un cluster come una semplificazione – sintesi- ottenuta non soltanto da un’attenzione specifica, ma anche da una contaminazione necessaria e flessibile del senso comune. Questa considerazione metodologica, per quanto semplificata, ha l’obiettivo di accendere o alimentare un ulteriore dibattito scientifico riguardo il senso comune e le sue differenze e distanze dalla scienza.

In conclusione, i vari cluster vengono distribuiti secondo le variabili frequenza e importanza gerarchica permettendo la configurazione della struttura della RS.

4. RISULTATI

I risultati vengono qui esposti in maniera schematica e saranno successivamente approfonditi nella sezione 4.3. È da specificare che il nome di ogni cluster è stato scelto per rappresentare al meglio tutto il suo contenuto: non si tratta quindi di una parola evocata. Dai dati raccolti sono emersi 11 cluster che rispettano la soglia di significatività (frequenza $> e = 3$).

4.1. "Lavorare bene oggi"

La frequenza intermedia delle risposte (f.i.) è di 27,43, mentre il rango di importanza intermedio (r.i.i.) è di 2,18. La Tabella 2 illustra la distribuzione dei vari cluster in base ai loro valori di frequenza e rango.

Tabella 2: Struttura della RS "lavorare bene oggi"

r<2,18	r<2,18	r>2,18	r>2,18
f>27,43	f<27,43	f>27,43	f<27,43
Sicurezza sul lavoro f 31, r1,97	Diritti contrattuali f 22, r2,09	Ambiente di lavoro f43, r2,28	Produttività ed efficienza f 20, r2,65
Organizzazione f30, r2,07	Retribuzione f15, r2,13	////////////////////////////////////	////////////////////////////////////
Realizzazione professionale f 31, r2,10	////////////////////////////////////	////////////////////////////////////	////////////////////////////////////

LEGENDA:
 PRIMA COLONNA: NUCLEO CENTRALE;
 SECONDA COLONNA: ELEMENTI DI CONTRASTO;
 TERZA COLONNA: PRIMA PERIFERIA;
 QUARTA COLONNA: SECONDA PERIFERIA.

Il nucleo centrale è composto da: "Sicurezza sul Lavoro", "Realizzazione Professionale" e "Organizzazione Aziendale del Lavoro". La prima periferia include "Ambiente di Lavoro" mentre la seconda periferia è composta dal "Produttività ed Efficienza". La zona di contrasto è invece popolata da "Diritti Contrattuali" e da "Retribuzione".

Presentiamo ora il contenuto dei vari cluster, utile alla discussione dei dati raccolti:

Per quanto riguarda il cluster ● “Diritti contrattuali” è stato evocato da ventidue persone (quattordici uomini e otto donne). Le parole che lo compongono sono per la maggior parte di valenza positiva diciotto e quattro sono di valenza negativa e si rifanno molto alle tutele contrattuali, ai permessi dal lavoro, alla possibilità di avere del tempo extra- lavorativo che permetta di coltivare delle passioni personali e che permetta di dedicarsi alla famiglia. In merito alla gerarchizzazione (quarto compito), otto persone lo hanno indicato al primo livello d’importanza, sette persone lo hanno indicato al secondo livello, cinque persone lo hanno indicato al terzo livello, una persona al quarto livello e una persona al quinto livello d’importanza.

Per quanto riguarda il cluster ● “Ritribuzione” è stato evocato da quindici persone (dodici uomini e tre donne). Le parole che lo compongono sono nove con valenza positiva, sei con valenza negativa e vi troviamo parole come “stipendio”, “paga” percepiti. In merito alla gerarchizzazione (quarto compito), cinque persone lo hanno indicato al primo livello d’importanza, tre persone lo hanno indicato al secondo livello, sette persone lo hanno indicato al terzo livello.

Per quanto riguarda il cluster ● “Sicurezza sul lavoro” è stato evocato da trentuno persone (ventiquattro uomini e sette donne). Le parole che lo compongono sono sedici con valenza positiva, nove neutre, poi sei a valenza negativa e si rifanno molto all’igiene e sicurezza nei posti di lavoro, allo stress da lavoro correlato, alla formazione ricevuta e all’idoneità degli strumenti adibiti alla mansione. In merito alla gerarchizzazione (quarto compito), sedici persone lo hanno indicato al primo livello d’importanza, quattro persone lo hanno indicato al secondo livello, sette persone lo hanno indicato al terzo livello, quattro persone al quarto livello d’importanza.

Per quanto riguarda il cluster ● “Organizzazione aziendale del lavoro” è stato evocato da trenta persone (ventuno uomini e nove donne). Le parole che lo compongono sono quattordici a valenza positiva, tre neutre poi dodici a valenza negativa e si rifanno molto all’organizzazione del lavoro da parte aziendale, la comunicazione fra i reparti, i rapporti con i responsabili, lavorare in team). In merito alla gerarchizzazione (quarto compito), nove persone lo hanno indicato al primo livello d’importanza, undici persone lo hanno indicato al secondo livello, nove persone lo hanno indicato al terzo livello, una persona al quarto livello d’importanza.

Per quanto riguarda il cluster ● “Ambiente di lavoro” è stato evocato da quarantatré persone (ventisei uomini e diciassette donne). Le parole che lo compongono sono ventisette a valenza positiva, sedici a valenza negativa e si rifanno al clima dell’ambiente lavorativo, se è collaborativo,

se c'è condivisione, empatia con i colleghi, se è presente un senso di appartenenza. In merito alla gerarchizzazione (quarto compito), undici persone lo hanno indicato al primo livello d'importanza, tredici persone lo hanno indicato al secondo livello, quindici persone lo hanno indicato al terzo livello, quattro persone al quarto livello d'importanza.

Per quanto riguarda il cluster ● “Realizzazione professionale” è stato evocato da trentuno persone (ventidue uomini e nove donne). Le parole che lo compongono sono per la maggior parte di valenza positiva (diciannove), tre neutre poi nove a valenza negativa e si rifanno molto alla soddisfazione professionale, alla riconoscenza verso l'azienda, all'etica. In merito alla gerarchizzazione (quarto compito), cinque persone lo hanno indicato al primo livello d'importanza, diciannove persone lo hanno indicato al secondo livello, sei persone lo hanno indicato al terzo livello, una persona al quarto livello d'importanza.

Per quanto riguarda il cluster ● “Produttività ed efficienza” è stato evocato da venti persone (dodici uomini e otto donne). Le parole che lo compongono sono undici a valenza positiva, nove a valenza negativa e si rifanno molto alla produttività giornaliera richiesta dall'azienda e dall'efficienza della propria mansione. In merito alla gerarchizzazione (quarto compito), quattro persone lo hanno indicato al primo livello d'importanza, una persona lo ha indicato al secondo livello, tredici persone lo hanno indicato al terzo livello, due persone al quarto livello d'importanza.

4.2. "Lavorare bene vent'anni fa"

La frequenza intermedia (f.i.) è di 27,14, mentre il rango di importanza intermedio (r.i.i.) è di 2,06. Tabella 3 illustra la distribuzione dei vari cluster in base ai loro valori di frequenza e rango. La tabelle3 illustra la distribuzione dei vari cluster in base ai valori di frequenza e rango.

Tabella 3: Struttura della RS “lavorare bene vent'anni fa”

r<2,06

r<2,06

r>2,06

r>2,06

f>27,14	f<27,14	f>27,14	f<27,14
Diritti contrattuali f34, r1,65	Organizzazione f23, r2,00	Ambiente di lavoro f35, r2,48	Sicurezza sul lavoro f24, r2,00
Retribuzione f28, r2,00	Produttività ed efficienza f16, r1,93	Realizzazione professionale f30, r2,33	////////////////////////////////////

LEGENDA:

PRIMA COLONNA: NUCLEO CENTRALE;

SECONDA COLONNA: ELEMENTI DI CONTRASTO;

TERZA COLONNA: PRIMA PERIFERIA;

QUARTA COLONNA: SECONDA PERIFERIA.

Il nucleo centrale è composto dai cluster " Diritti contrattuali" e "Retribuzione". "Ambiente di lavoro" e "Realizzazione professionale" si inseriscono nella prima periferia, mentre "Sicurezza sul lavoro" si inserisce nella seconda periferia. Invece la zona di contrasto è popolata dai cluster "Organizzazione aziendale del lavoro" e "Produttività ed efficienza".

Presentiamo ora il contenuto dei vari cluster, utile alla discussione dei dati raccolti:

Per quanto riguarda il cluster ● “Diritti contrattuali” è stato evocato da trentaquattro persone (ventitré uomini e undici donne). Le parole che lo compongono sono trenta a valenza positiva, due neutre poi due a valenza negativa e si rifanno alla stabilità contrattuale, alla conciliazione fra i tempi lavorativi e quelli della vita personale, che ti permettono di dedicare del tempo alla famiglia e agli amici. In merito alla gerarchizzazione (ottavo compito), diciotto persone lo hanno indicato al primo livello d’importanza, dieci persone lo hanno indicato al secondo livello, sei persone lo hanno indicato al terzo livello d’importanza.

Per quanto riguarda il cluster ● “Retribuzione” è stato evocato da ventotto persone (diciannove uomini e nove donne). Le parole che lo compongono sono venticinque a valenza positiva, una è a valenza neutra, due parole sono a valenza negativa e vi troviamo parole come “stipendio adeguato”, " riuscire a mantenere la famiglia". In merito alla gerarchizzazione (ottavo compito), dieci persone

lo hanno indicato al primo livello d'importanza, dieci persone lo hanno indicato al secondo livello, sei persone al terzo livello e due persone lo hanno indicato al quarto livello d'importanza.

Per quanto riguarda il cluster ● “Sicurezza sul lavoro” è stato evocato da ventiquattro persone (sedici uomini e otto donne). Le parole che lo compongono sono undici a valenza positiva, quattro neutre poi nove a valenza negativa e si rifanno a quanto il datore di lavoro investa nella formazione, nella manutenzione della strumentazione e alla pulizia degli ambienti di lavoro. In merito alla gerarchizzazione (ottavo compito), undici persone lo hanno indicato al primo livello d'importanza, quattro persone lo hanno indicato al secondo livello, sette persone lo hanno indicato al terzo livello, due persone al quarto livello d'importanza.

Per quanto riguarda il cluster ● “Organizzazione aziendale del lavoro” è stato evocato da ventitré persone (tredici uomini e dieci donne). Le parole che lo compongono sono quindici a valenza positiva, tre neutre poi cinque a valenza negativa e si rifanno molto alla chiarezza delle direttive da parte aziendale, alle comunicazioni corrette fra i reparti, al lavoro di squadra. In merito alla gerarchizzazione (ottavo compito), sei persone lo hanno indicato al primo livello d'importanza, undici persone lo hanno indicato al secondo livello, sei persone lo hanno indicato al terzo livello d'importanza.

Per quanto riguarda il cluster ● “Ambiente di lavoro” è stato evocato da trentacinque persone (ventisei uomini e nove donne). Le parole che lo compongono sono trenta a valenza positiva, quattro parole sono a valenza neutra, una a valenza negativa e si rifanno alla collaborazione, alla condivisione con i colleghi e se la cultura aziendale genera un senso di appartenenza positivo. In merito alla gerarchizzazione (ottavo compito), sette persone lo hanno indicato al primo livello d'importanza, otto persone lo hanno indicato al secondo livello, sedici persone lo hanno indicato al terzo livello, quattro persone al quarto livello d'importanza.

Per quanto riguarda il cluster ● “Realizzazione professionale” è stato evocato da trenta persone (ventidue uomini e otto donne). Le parole che lo compongono sono ventiquattro a valenza positiva, sei a valenza negativa e si rifanno molto alla realizzazione professionale, alla riconoscenza verso l'azienda e all'etica. In merito alla gerarchizzazione (ottavo compito), sette persone lo hanno indicato al primo livello d'importanza, otto persone lo hanno indicato al secondo livello, tredici persone lo hanno indicato al terzo livello, due persone al quarto livello d'importanza.

Per quanto riguarda il cluster ● “Produttività ed efficienza” è stato evocato da sedici persone (nove uomini e sette donne). Le parole che lo compongono sono sette a valenza positiva, una a valenza

neutra, otto a valenza negativa e si rifanno molto ad una produttività equa che rispetti le esigenze aziendali e il benessere psico-fisico del lavoratore. In merito alla gerarchizzazione (ottavo compito), cinque persone lo hanno indicato al primo livello d'importanza, sette persone lo hanno indicato al secondo livello, quattro persone lo hanno indicato al terzo livello d'importanza.

4.3 Discussione dei risultati

In questa sezione, vengono discussi i risultati ottenuti attraverso l'analisi dei dati raccolti e vengono proposte delle considerazioni in merito alle differenze e alle somiglianze tra le associazioni libere emerse per le due parole stimolo, ovvero "Lavorare bene oggi" e "Lavorare bene 20 anni fa". Innanzitutto, è interessante notare come in entrambi i casi siano emersi gli stessi raggruppamenti, tuttavia, le differenze di frequenza e rango tra i cluster nelle due rappresentazioni riflettono cambiamenti nel significato attribuito al lavoro nel tempo.

Ad esempio, il cluster "Ambiente di lavoro" che raggruppa le associazioni libere inerenti al clima lavorativo, alla cultura aziendale, al lavoro di squadra, alla condivisione, rientra in entrambi i casi nella prima periferia ma con una frequenza e un rango più elevato per "Lavorare bene oggi" rispetto a "Lavorare bene 20 anni fa", suggerendo che l'attenzione all'ambiente lavorativo sia cresciuta nel corso del tempo. "Oggi" però si trovano sedici risposte a valenza negativa mentre "ieri" si trova una risposta a valenza negativa evidenziando che i partecipanti vivono "oggi" un ambiente di lavoro più complesso e sfaccettato rispetto a quello di venti anni fa. Questo riflette come le sfide legate alla globalizzazione, alla digitalizzazione, alla competitività dei mercati, ai cambiamenti nelle dinamiche dei rapporti tra colleghi e superiori renda meno sereno il clima lavorativo.

Il cluster "Sicurezza sul lavoro" con associazioni inerenti all'igiene e sicurezza nel posto di lavoro, alla formazione ricevuta, allo stress da lavoro correlato, nel caso di "Lavorare bene oggi" rientra nel nucleo centrale mentre in "Lavorare bene 20 anni fa" rientra nella seconda periferia, il che riflette come la sicurezza sia diventata fondamentale assumendo una funzione generatrice, organizzatrice e stabilizzatrice nel presente rispetto al passato. Inoltre, nel contesto attuale, per i partecipanti è fondamentale l'organizzazione aziendale del lavoro, avendo dato rilevanza al lavoro di squadra, alla comunicazione corretta fra colleghi e con i superiori alla possibilità di lavorare in smart working, e "oggi" risulta fondamentale anche la realizzazione professionale, dando importanza alla soddisfazione nel lavoro, all'etica, al riconoscimento e agli stimoli. Questo indica come negli ultimi venti anni, la sicurezza degli ambienti, la prevenzione agli infortuni, la flessibilità, la comunicazione e la collaborazione tra i colleghi siano entrati pienamente nel senso comune e siano fondamentali per rendere la rappresentazione del lavorare bene significativa.

Il risultato più qualificante dello studio illustrato sicuramente è che nella rappresentazione sociale

"lavorare bene venti anni fa" i cluster "diritti contrattuali" e "retribuzione" fanno parte del nucleo centrale, mentre in quella "lavorare bene oggi" fanno parte degli elementi di contrasto. La zona di contrasto è un insieme di aspetti, di termini che vengono sollevati da un sottogruppo di persone, ma in prima posizione d'importanza: qualcosa che prima era condiviso dalla maggioranza dei partecipanti ora è condiviso da pochi ma per questa minoranza rimane di primaria importanza. Secondo la teoria la zona di contrasto è quell'aspetto che può portare una minoranza, spesso attiva, a modificare la rappresentazione sociale.

Nel passato il contesto lavorativo era più stabile e sicuro, con contratti di lavoro più rigidi e tutele sindacali più forti, era consuetudine parlare di diritti e doveri lavorativi e di salario minimo, oggi questa abitudine non viene più manifestata dalla maggioranza dei lavoratori, ma per una minoranza rimane di fondamentale salienza.

Un altro risultato rilevante dello studio descritto è che due dei tre cluster presenti nel nucleo centrale "oggi", "organizzazione del lavoro" e "produttività ed efficienza" facevano parte della zona di contrasto "ieri", questo potrebbe indicare che venti anni fa queste evocazioni erano importanti per una minoranza del gruppo, che ha contribuito ad una trasformazione progressiva della rappresentazione sociale "Lavorare bene", modificandone il nucleo centrale.

E' importante sottolineare che un limite di questo studio è che gli stessi partecipanti hanno risposto ad entrambi i quesiti, pertanto i risultati ottenuti potrebbero esserne stati influenzati

In conclusione, questa analisi può contribuire a una migliore comprensione delle priorità e delle sfide che i lavoratori affrontano oggi e fornire spunti per migliorare le condizioni lavorative e promuovere un ambiente di lavoro più sano e soddisfacente per tutti. È importante notare che le priorità dei lavoratori possono continuare a cambiare nel tempo, riflettendo ulteriori sviluppi tecnologici, economici e sociali. Per questo motivo, è cruciale per le aziende e i responsabili delle risorse umane monitorare costantemente l'evoluzione delle esigenze e delle aspettative dei dipendenti, al fine di adattare le politiche e le pratiche lavorative in modo appropriato.

4.CONCLUSIONI

Oggi, la crescente flessibilità del lavoro, la possibilità di lavorare da remoto e l'uso diffuso delle tecnologie digitali hanno portato a una maggiore interconnessione tra la sfera lavorativa e quella privata.

Tutto ciò ha creato nuove sfide per i lavoratori, che devono trovare un equilibrio tra le esigenze del lavoro e quelle della vita personale e familiare.

Il confronto fra "lavorare bene oggi" e "lavorare bene venti anni fa" ha evidenziato i cambiamenti significativi nel mondo del lavoro e nelle aspettative dei lavoratori nel corso del tempo. Le trasformazioni sono state guidate anche da fattori come la digitalizzazione, la globalizzazione, i cambiamenti nelle relazioni sindacali e l'importanza crescente della formazione e dello sviluppo professionale. Inoltre, l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata è diventato una preoccupazione fondamentale per i lavoratori di oggi. Queste tendenze e sfide richiedono una maggiore attenzione da parte di aziende, lavoratori e policy maker per garantire un ambiente di lavoro che favorisca il benessere, la crescita e la competitività. È essenziale che le organizzazioni si adattino a queste nuove dinamiche, investendo in formazione e sviluppo, promuovendo pratiche lavorative generative e sostenendo un clima lavorativo positivo. Ai lavoratori, a loro volta, è richiesto essere proattivi nel cercare opportunità di crescita professionale, adattarsi alle nuove tecnologie e trovare un equilibrio tra lavoro e vita personale. Infine, è importante che i policy maker promuovano politiche che sostengano l'occupazione di qualità e l'innovazione nel mondo del lavoro.

In conclusione, comprendere i cambiamenti nel significato attribuito a "lavorare bene" è fondamentale per affrontare le sfide del mercato del lavoro attuale e garantire un futuro sostenibile e prospero per lavoratori e aziende.

Riferimenti bibliografici

Casini, S. (2021). "Il lavoro che ci salverà".

<https://www.innovationpost.it/2021/07/26/il-lavoro-che-ci-salvera-levoluzione-del-lavoro-al-tempo-della-digital-transformation-al-centro-dellultimo-libro-di-marco-bentivogli>

Corbetta, P. (2014). "Metodologia e tecniche della ricerca psicosociale". Il Mulino.

Dany, L. Urdapilleta, I. & Lo Monaco, G. (2015). "Libere associazioni e rappresentanza sociale: alcune riflessioni sulla frequenza del rango e sul metodo importanza-frequenza", *Quality & Quantity*, 49 (2), 489–507.

De Gruyter, D. (1981). "The Meaning of Work".
Mow-International Research Team, 565-630.

Durkeim, É. (1893). "La divisione del lavoro sociale". Il Saggiatore.

Fabry, J. (1970). "Introduzione alla logoterapia". Casa Editrice Astrolabio.

Frankl, V. (1972). "Alla ricerca di un significato della vita". Mursia.

Frankl, V. (1998). "Homo Patiens. Soffrire con dignità". Queriniana.

Flament, É. (1988). "Tourisme et crise, une première approche", *Hommes et Terres du Nord*, 10.3406/htn.1988.2193, 254–256.

Girault-Micheau, A. C. (1996) "Nurses' representations of the managerial function, what professional commitment does this mean?", *Recherche en soins infirmiers*, (46), 14–44.

Harpaz, I. (1990). "The importance of work goals: an international perspective", *Journal of International Business Studies*.

Herzlich, C. (1969). "Santè et maladie. Analyse d'une représentation sociale".
<https://www.degruyter.com/document/doi/10.1515/9783111561554>

ISTAT (2020). "Impatto del Covid-19: Smart Working e Digitalizzazione".

Mandrone, E., Tibaldi, M. (2021). "Covid e lavoro, cambiamenti transitori o strutturali?".
<https://www.lavoce.info/archives/72570/covid-e-lavoro-cambiamenti-transitori-o-strutturali>

Marcel, G. (1999). "Essere e avere". Edizioni Scientifiche Italiane.

- Marková, I. (2009). "A dialogical approach in psychology: an alternative to the dualism of ToM," *Against Theory of Mind*, 10.1057/9780230234383 (11), 209–220.
- Michele, D., Alberto, O. (2020). "Manuale per l'applicazione del D.Lgs. 81/2008: Guida operativa all'interpretazione e all'applicazione di ciascun titolo". Aggiornato alle più recenti novità normative: D.M. 127/2019, risposte della Commissione Interpelli, Protocolli per varie attività produttive contro il COVID-19 sui luoghi di lavoro, la nuova figura del COVID Manager, la valutazione del rischio da COVID-19, D.I. 2/05/2020, D.L. 33/2020, D.P.C.M. 17/05/2020 CON AGG. ON LINE. EPC srl.
- Moscovici, S. (2004). "La psychanalyse, son image et son public". Presses universitaires de France PUF.
- Muccinelli, C. (2017). "Le rappresentazioni sociali tra sociologia e psicologia". <https://sociologicamente.it/le-rappresentazioni-sociali-tra-sociologia-e-psicologia>
- Abrie, J.C. & E. Tafani. (2009). "Gli sviluppi strutturali della teoria". In A. Palmonari, F.Emiliani, ("Paradigmi delle rappresentazioni sociali"). Il Mulino.
- Palmonari, A., Emiliani, F. (2009). "Paradigmi delle rappresentazioni sociali: sviluppi e prospettive teoriche". Il Mulino.
- Pascal, B. (1962). "Pensieri". Einaudi.
- Pedon, A., Maeran, R. (2002). "Psicologia del mondo del lavoro". LED Edizioni Universitarie.
- Rateau, P. (n.d.). "Social representation theory", *Handbook of Theories of Social Psychology*, 10.4135/9781446249222 (50), 477-497.
- Reynery, E.(2005). "Sociologia del mercato del lavoro". Il Mulino.
- Salvi, S. (n.d.). "Assunzioni 2020 - Strumenti operativi per calcolare la capacità assunzionale". <https://www.perlego.com/book/3007162/assunzioni-2020-strumenti-operativi-per-calcolare-la-capacit-assunzionale-2020-pdf>
- Steger, M., Dick, B. & Duffy, R. (2012). "Measuring meaningful work: the work and meaning inventory", *Journal of Career Assessment*, 20 (3), 322-337.
- Stein, E. (1998). "Introduzione alla Filosofia". Città Nuova.
- Stein, E. (2013). "La struttura della persona umana". Città Nuova.
- Sutton, J. (2019). "Job satisfaction in psychology : 5 surprising research findings". <https://positivepsychology.com/job-satisfaction>

Studio A.d.P. (2021). "Le questioni aperte dello smart working".
<https://www.psicologiadellavoro.org/le-questioni-aperte-dello-smart-working>

Studio CGIL - Fondazione Di Vittorio. (2020). "Quando lavorare da casa è ... smart?"
https://binaries.cgil.it/pdf/2021/08/04/1628781063938_131440444-0e0d4670-ef61-487c-a7e8-5442aeab1b4a_null_1628781065726.pdf

Studio Confindustria Federmanager. (2019) "Studio smart working".
<https://bologna.federmanager.it/smart-working-ricerca-4-manager-da-fenomeno-di-nicchia-a-fenomeno-di-massa>

Wachelke, J. (2008), "Relationship between response evocation rank in social representation associative tasks and personal symbolic value", *International Review of Social psychology*, 21 (3), 113-126.

Wagner W. et al. (1999), "Theory and method of social representation", *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 117.

APPENDICE 1

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI PADOVA

QUESTIONARIO DI RICERCA

Il presente questionario fa parte di un lavoro di tesi triennale in Psicologia Sociale, del Lavoro e delle Organizzazioni, volto a raccogliere opinioni e vissuti circa i concetti di **lavorare bene ieri e oggi**.

Non si tratta di un test attitudinale o di intelligenza: verranno infatti raccolte soltanto le opinioni di ogni partecipante.

Queste poi non saranno utilizzate per svolgere un'analisi sulla persona o tracciarne un profilo individuale, al contrario, saranno aggregate per poter analizzare la diffusione di certe opinioni all'interno della popolazione.

Le sue risposte rimarranno anonime e verranno trattate nel rispetto della vigente normativa sulla privacy.

Il questionario è suddiviso in più parti, ognuna con le proprie istruzioni su come vada svolta.

Per il buon esito della ricerca, il suo contributo è importante; la preghiamo quindi di voler seguire alcune indicazioni generali sulla compilazione del questionario, riportate di seguito:

1. La invitiamo a rispondere al questionario da solo/a senza confrontarsi con altre persone, è necessario che le risposte siano soggettive.
2. Compatibilmente con i suoi impegni, le consigliamo di prendersi il tempo necessario per completare il questionario in un'unica volta, sapendo tuttavia che non è obbligato a rispondere qualora non ritenesse di farlo ed è in ogni momento libero di interrompere la compilazione nel caso non si sentisse di procedere.
3. E' importante che il questionario venga completato rispondendo in ordine, questo per permetterci delle considerazioni più attendibili sui dati raccolti.

Ringraziamo fin da subito per la collaborazione e l'impegno profuso.

Relatore: prof. Diego Romaioli

Correlatore esterno: prof.ssa Alberta Contarello

Laureanda: Sabrina Cameletti

Per qualsiasi informazione: e-mail: Sabrina.cameletti@studenti.unipd.it;

cellulare: 338 846 337

SEZIONE 1

1) Genere

Uomo

Donna

2) Età

40-50

50-60

SEZIONE 2

Le viene presentato ora un compito di associazioni libere: esso consiste nell'associare, senza pensarci troppo, le prime parole che le vengono in mente leggendo le parole stimolo.

Questo compito si sviluppa in più fasi, ognuna accompagnata da indicazioni su come svolgerla.

Fase 1:

Scriva le prime parole - almeno 3 - (aggettivi, sostantivi o brevi frasi) - che le vengono in mente leggendo le parole stimolo "Lavorare bene oggi" nei riquadri della colonna A nell'ordine in cui le vengono in mente.

Tenga presente che, ai fini della ricerca, non esistono risposte giuste o sbagliate.

LAVORARE BENE OGGI

A	B	C	D

Fase 2:

Per ognuno dei termini da Lei riportati, spieghi in poche parole, all'interno della colonna B, cosa intende.

E' importante che Lei chiarisca il significato che ogni parola ha per Lei in questo contesto, non che fornisca una definizione valida per tutti.

Fase 3:

Deve indicare la valenza (positiva, negativa o neutra) in merito alla corrispondenza che c'è ora fra l'attività lavorativa e le sue opinioni circa i concetti di lavorare bene oggi.

Quindi osservando le parole da Lei riportate **scriva nella colonna C** un:

“+” se, nel suo contesto lavorativo, quella parola ha per Lei un significato prevalentemente **positivo**.

“-” se, nel suo contesto lavorativo, quella parola ha per Lei un significato prevalentemente **negativo**

“0” se, nel suo contesto lavorativo, quella parola ha per Lei un significato prevalentemente **neutro**.

Fase 4:

Nella **colonna D** **classifichi** le parole da Lei scritte **in ordine di importanza**.

Scriva “1” per la più importante, “2” per la seconda, “3” per la terza ecc.

Tenga presente che, ai fini della ricerca, è importante che classifichi le parole in base all'importanza da Lei percepita.

Fase 5:

Scriva le prime parole – (aggettivi, sostantivi o brevi frasi) che le vengono in mente leggendo la parola stimolo “lavorare bene 20 anni fa”

Scriva le parole **nei riquadri della colonna A nell'ordine in cui le vengono in mente**.

Tenga presente che, ai fini della ricerca, non esistono risposte giuste o sbagliate.

LAVORARE BENE ALL'INIZIO DEL 2000

A	B	C	D

Fase 6:

Per ognuno dei termini da Lei riportati, spieghi in poche parole, all'interno della colonna B, cosa intende.

E 'importante che Lei chiarisca il significato che ogni parola ha per Lei in questo contesto, non che fornisca una definizione valida per tutti.

Fase 7:

Deve indicare la valenza (positiva, negativa o neutra) in merito alla corrispondenza che c'era fra l'attività lavorativa e le sue opinioni circa i concetti di lavorare bene 20 anni fa.

Quindi osservando le parole da Lei riportate **scriva nella colonna C** un:

“+” se, nel suo contesto lavorativo, quella parola ha per Lei un significato prevalentemente **positivo**.

“-“ se, nel suo contesto lavorativo, quella parola ha per Lei un significato prevalentemente **negativo**

“0” se, nel suo contesto lavorativo, quella parola ha per Lei un significato prevalentemente **neutro**.

Fase 8:

Nella colonna D **classifichi** le parole da Lei scritte **in ordine di importanza**.

Scriva “1” per la più importante, “2” per la seconda, “3” per la terza ecc. Tenga presente che, ai fini della ricerca, è importante che classifichi le parole in base all'importanza da Lei percepita.

Grazie ancora!

APPENDICE 2

Sono riportate di seguito le risposte agli strumenti 1 (lavorare bene oggi) e 2 (lavorare bene 20 anni fa). I rispondenti sono di vario genere (U, uomo; D, donna) e di due fasce d'età 40-50 anni oppure 50-60 anni.

La prima parola/frase che compare è la risposta al 1°/5° compito, riportata come è stata scritta dal rispondente. Tra parentesi abbiamo, in ordine, la valenza (3°/7° compito) e l'importanza (4°/8 compito). Per quanto riguarda la risposta al 2°/6° compito essa è stata riportata dopo i due punti, a volte riportata verbatim a volte riassunta negli aspetti essenziali.

All'inizio di ogni elenco vi è posta una leggenda che associa ad ogni cluster un colore: questo sarà usato per evidenziare l'appartenenza delle risposte date ad uno specifico cluster.

- “Diritti contrattuali”

- “Retribuzione”

- “Sicurezza sul lavoro”

- “Organizzazione aziendale del lavoro”

- “Ambiente di lavoro”

- “Realizzazione professionale”

- “Produttività ed efficienza”

Lavorare bene oggi

D 50/60 anni

- Rapporti con il responsabile (- , 3)
- Retribuzione (- , 1)
- Clima aziendale (- , 4)
- Lavoro di squadra (+ , 2)

U 40/50 anni

- Acquisire competenze (0 , 3)
- Organizzazione del lavoro (- , 2)
- Serietà professionale (- , 1)

U 40/50 anni

- Remunerazione adeguata (- , 1)
- Ambiente sereno (- , 2)
- Lavorare in sicurezza (- , 4)
- Regole aziendali chiare (- , 3)

U 50/60 anni

- Velocità richiesta (- , 3)
- Ambiente sereno (- , 2)
- Lavoro organizzato bene (- , 1)

Lavorare bene 20 anni fa

- Conciliazione con il tempo libero (0 , 1)
- Retribuzione (+ , 2)
- Soddisfazione (+ , 3)

- Non lavorare con frenesia (- , 2)
- Lavoro di squadra (- , 3)
- Avere una vita soddisfacente (- , 2)

- Remunerazione adeguata (+ , 1)
- Ambiente sereno (+ , 3)
- Lavorare in sicurezza (+ , 2)

- Rispetto dei tempi lavorativi (+ , 1)
- Lavoro di squadra (+ , 2)
- Meritocrazia (+ , 3)

Lavorare bene oggi

Lavorare bene 20 anni fa

U 40/50 anni

- Lavorare in sicurezza (0 , 4)
- Riconoscenza (- , 3)
- Serenità (+ , 1)
- Regole precise (0 , 2)

- Novità interessanti (+ , 2)
- Retribuzione (- , 1)
- Meritocrazia (0 , 3)
- Ambiente sicuro (- , 1)

U 40/50 anni

- Avere passione (+ , 3)
- Rendimento (- , 1)
- Retribuzione (- , 2)
- Senso di appartenenza (- , 4)

- Obiettivo di vita (+ , 1)
- Collaborazione (+ , 2)
- Retribuzione (+ , 3)

U 40/50 anni

- Senso alla vita (+ , 1)
- Realizzazione professionale (+ , 3)
- Retribuzione (+ , 2)

- Diritti contrattuali (+ , 1)
- Realizzazione (+ , 2)
- Produttività (- , 3)

D 40/50 anni

- Salario (- , 2)
- Rispetto (- , 3)
- Contratti sicuri (- , 1)

- Serenità nella vita (+ , 2)
- Stipendio (+ , 1)
- Produttività (+ , 3)

Lavorare bene oggi

D 40/50 anni

- Conciliare con il tempo libero (- , 3)
- Salario (- , 1)
- Collaborazione (- , 2)

U 40/50 anni

- Retribuzione (+ , 3)
- Stress lavorativo (0 , 4)
- Felicità (+ , 2)
- Passione (+ , 1)

D 40/50 anni

- Necessario nella vita (+ , 2)
- Soddisfacente (+ , 1)
- Efficienza lavorativa (+ , 3)

U 50/60 anni

- Stipendio adeguato (+ , 1)
- Ambiente sereno (+ , 2)
- Tranquillità personale (+ , 3)

Lavorare bene 20 anni fa

- Sicurezza (0 , 3)
- Contratti sicuri (0 , 1)
- Retribuzione (0 , 2)

- Retribuzione (+ , 3)
- Stress lavorativo (0 , 4)
- Felicità (+ , 2)
- Passione (+ , 1)

- Facilità nel trovare lavoro (+ , 1)
- Realizzazione (- , 3)
- Efficienza lavorativa (- , 2)

- Tranquillità personale (+ , 2)
- Ambiente sereno (+ , 3)
- Retribuzione (+ , 1)

Lavorare bene oggi

D 50/60 anni

- Diritti contrattuali (+, 1)
- Rispetto (+, 2)
- Professionalità (+, 3)

U 40/50 anni

- Benessere sociale (+, 1)
- Complicità con i colleghi (+, 3)
- Procedure certe (-, 2)

U 50/60 anni

- Ambiente di lavoro (+, 1)
- Sentirsi considerati (0, 2)
- Efficienza lavorativa (-, 3)

U 50/60 anni

- Stress lavorativo (-, 3)
- Rapporto con i colleghi (+, 2)
- Lavoro organizzato bene (-, 1)

Lavorare bene 20 anni fa

- Professionalità (+, 2)
- Diritti contrattuali (+, 1)
- Affiatamento con i colleghi (+, 3)

- Stipendio adeguato (+, 1)
- Avere del tempo libero (+, 2)
- Strutture sicure (+, 3)
- Collaborazione (+, 4)

- Essere stimolati (+, 3)
- Avere tempo per la famiglia (+, 1)
- Ambiente sereno (+, 2)

- Avere del tempo libero (+, 1)
- Collaborazione fra colleghi (+, 3)
- Realizzazione (+, 2)

Lavorare bene oggi

U 50/60 anni

- Organizzazione del lavoro (+ , 1)
- Lavorare in sicurezza (+ , 2)
- Verifica dei risultati (+ , 3)

D 50/60 anni

- Organizzazione del lavoro (- , 1)
- Collaborazione fra colleghi (+ , 3)
- Efficienza (- , 3)

U 50/60 anni

- Acquisire le competenze (0 , 1)
- Condivisione (+ , 3)
- Gestione organizz. del lavoro (+ , 2)

U 50/60 anni

- Formazione (0 , 2)
- Ottimizzazione produttiva (- , 3)
- Collaborazione (+ , 4)
- Rispetto (0 , 1)

Lavorare bene 20 anni fa

- Organizzazione del lavoro (+ , 1)
- Lavorare in sicurezza (- , 2)
- Retribuzione (+ , 3)

- Realizzazione lavorativa (+ , 1)
- Organizzazione del lavoro (+ , 2)
- Clima aziendale (+ , 3)

- Stabilità lavorativa (+ , 1)
- Compenso (+ , 2)
- Meritocrazia (+ , 3)

- Sicurezza (+ , 1)
- Prospettiva (+ , 3)
- Senso di appartenenza (+ , 4)
- Compenso (+ , 2)

Lavorare bene oggi

U 50/60 anni

- Efficienza (+ , 3)
- Realizzazione (+ , 1)
- Ordine mentale (+ , 2)

U 40/50 anni

- Lavorare in sicurezza (+ , 1)
- Organizzazione del lavoro (+ , 4)
- Stabilità contrattuale (+ , 2)
- Realizzazione (+ , 3)

U 50/60 anni

- Essere motivati (- , 3)
- Autonomia economica (+ , 1)
- Avere del tempo libero (+ , 2)

U 50/60 anni

- Incertezza contrattuale (- , 2)
- Responsabilità (- , 4)
- Clima sereno (- , 3)

Lavorare bene 20 anni fa

- Efficienza (+ , 1)
- Realizzazione professionale (+ , 1)
- Ordine mentale (+ , 2)

- Lavorare in sicurezza (+ , 3)
- Retribuzione (+ , 2)
- Crescita professionale (+ , 4)
- Regolarità lavorativa (+ , 1)

- Retribuzione (+ , 2)
- Avere tempo per la famiglia (+ , 1)
- Trovare piacere nel lavorare (+ , 3)

- Meritocrazia (+ , 3)
- Avere dei riferimenti (+ , 2)
- Realizzazione (+ , 1)

Lavorare bene oggi

U 50/60 anni

- Ambiente tranquillo (+, 1)
- Retribuzione giusta (+, 3)
- Avere una vita extra lavorativa (+, 2)

U 40/50 anni

- Lavorare in sicurezza (+, 1)
- Avere tutele contrattuali (+, 3)
- Essere felici del lavoro (+, 2)

U 50/60 anni

- Essere tutelati dalla normativa (+, 1)
- Avere regole precise (+, 2)
- Avere rispetto (+, 3)
- Avere tempo per la famiglia (+, 4)

D 50/60 anni

- Essere determinati (+, 1)
- Competenza (+, 2)
- Produttività richiesta (+, 3)

Lavorare bene 20 anni fa

- Organizzazione del lavoro seria (-, 2)
- Essere formati (+, 4)
- Sentirsi realizzati nel lavoro (-, 3)
- Avere una stabilità contrattuale (+, 1)

- Avere una buona paga (+, 1)
- Essere formati (-, 2)
- Trovare lavoro facilmente (+, 3)

- Avere del tempo libero (+, 3)
- Reddito adeguato (+, 4)
- Crescere professionalmente (+, 2)
- Realizzazione (+, 1)

- Avere competenza (0, 2)
- Comunicaz. colleghi / superiori (0, 1)
- Velocità (0, 3)

Lavorare bene oggi

U 40/50 anni

- Lavorare in sicurezza (+, 1)
- Qualità alta del lavoro (+, 3)
- Essere rispettati (+, 2)

U 50/60 anni

- Lavorare in sicurezza (+, 1)
- Avere soddisfazioni (-, 2)
- Meritocrazia (-, 3)

U 50/60 anni

- Essere elogiati (+, 2)
- Incentivi economici (-, 3)
- Lavorare senza stress (+, 1)

U 50/60 anni

- Lavorare in sicurezza (-, 2)
- Organizzazione del lavoro (-, 1)
- Attrezzatura funzionante (-, 3)

Lavorare bene 20 anni fa

- Lavorare in sicurezza (-, 3)
- Una paga adeguata (+, 1)
- Avere una stabilità contrattuale (+, 2)

- Fiducia (+, 2)
- Luogo di lavoro sicuro (0, 3)
- Senso di appartenenza (+, 1)

- Fisicamente pesante (-, 1)
- Incentivi economici (-, 3)
- Stimoli (-, 3)

- Collaborazione fra colleghi (+, 2)
- Avere una vita sociale (+, 3)
- Ritmi sostenibili (+, 1)

Lavorare bene oggi

U 50/60 anni

- Lavorare in sicurezza (0 , 1)
- Avere stimoli (+ , 2)
- Remunerazione (+ , 3)

U 50/60 anni

- Lavorare in sicurezza (+ , 1)
- Pari opportunità (+ , 2)
- Retribuzione (+ , 3)
- Sfruttamento (- , 4)
- Delocalizzazione (- , 5)

D 40/50 anni

- Diritti contrattuali (+ , 2)
- Lavorare meno (+ , 1)
- Lavorare in sicurezza (+ , 3)

U 50/60 anni

- Produttività giusta (+ , 2)
- Avere strumenti a norma (+ , 1)
- Essere supportati (+ , 3)

Lavorare bene 20 anni fa

- Lavorare in sicurezza (- , 1)
- Avere stimoli (+ , 2)
- Remunerazione (+ , 3)

- Scala mobile (+ , 1)
- Gabbie salariali (- , 3)
- Meritocrazia (+ , 2)

- Realizzazione (+ , 3)
- Contratti sicuri (+ , 2)
- Stipendio (+ , 1)

- Attenzione alle persone (+ , 1)
- Soddisfazione (+ , 2)
- Orgoglio/ appartenenza (+ , 3)

Lavorare bene oggi

U 40/50 anni

- Ambiente sereno (- , 1)
- Soddifazione (- , 2)
- Pagato bene (- , 3)

U 50/60 anni

- Lavorare in sicurezza (+ , 1)
- Comunicazione (- , 2)
- Empatia (- , 3)

U 40/50 anni

- Professionalità (0 , 1)
- Confronto (0 , 2)
- Clima lavorativo (+ , 3)
- Orari di lavoro (+ , 4)

D 50/60 anni

- Organizzazione del lavoro (+ , 3)
- Concentrazione (- , 2)
- Lavorare in sicurezza (+ , 1)

Lavorare bene 20 anni fa

- Crescita professionale (+ , 3)
- Opportunità di lavoro (+ , 2)
- Qualità lavorativa (+ , 1)

- Empatia (0 , 2)
- Rispetto (+ , 1)
- Valorizzazione lavoratore (+ , 3)

- Lavorare in sicurezza (- , 1)
- Retribuzione (- , 4)
- Turnazione (- , 2)
- Compattezza (0 , 3)

- Produttività richiesta (+ , 2)
- Lavorare in sicurezza (+ , 1)
- Lavoro di team (0 , 3)

Lavorare bene oggi

U 40/50 anni

- Condivisione (+, 4)
- Lavorare in team (+, 3)
- Responsabilità (+, 2)
- Conciliazione tempo libero (+, 1)

D 40/50 anni

- Puntualità (+, 3)
- Lavoro di squadra (+, 1)
- Condivisione (-, 2)

U 40/50 anni

- Rispetto (-, 2)
- Clima lavorativo (-, 1)
- Lavoro di squadra (+, 3)

U 40/50 anni

- Lavorare in sicurezza (+, 1)
- Ambiente sano (+, 2)
- Retribuzione

Lavorare bene 20 anni fa

- Condivisione (+, 4)
- Lavorare in team (+, 3)
- Responsabilità (+, 2)
- Conciliazione tempo libero (+, 1)

- Lavoro di squadra (-, 1)
- Puntualità (-, 2)
- Strumenti idonei (-, 3)

- Clima lavorativo (+, 1)
- Stimoli (+, 3)
- Introito (+, 2)

- Lavorare in sicurezza (+, 1)
- Rispetto (+, 2)
- Clima lavorativo (+, 3)

Lavorare bene oggi

D 50/60 anni

- Diritti contrattuali (+, 3)
- Collaborazione (+, 1)
- Soddisfazione lavorativa (+, 2)

D 40/50 anni

- Ambiente sereno (+, 1)
- Rapporti con il responsabile (+, 2)
- Stimoli (-, 3)

D 50/60 anni

- Clima lavorativo (-, 1)
- Realizzazione (0, 2)
- Lavorare in sicurezza (0, 3)

D 50/60 anni

- Diritti contrattuali (+, 1)
- Rispetto (+, 2)
- Professionalità (+, 3)

Lavorare bene 20 anni fa

- Certezza contrattuale (+, 1)
- Meritocrazia (+, 3)
- Comunicazione (+, 2)

- Stipendio (+, 3)
- Meritocrazia (+, 1)
- Mole di lavoro (+, 2)

- Clima lavorativo (+, 2)
- Retribuzione (+, 3)
- Realizzazione (+, 1)

- Professionalità (+, 1)
- Diritti contrattuali (+, 2)
- Affiatamento (+, 3)

Lavorare bene oggi

Lavorare bene 20 anni fa

D 50/60 anni

- Collaborazione (+, 3)
- Formazione adeguata (+, 1)
- Tempo libero (+, 2)

- Retribuzione (+, 2)
- Stress lavorativo (+, 1)
- Più possibilità (+, 3)

U 50/60 anni

- Collaborazione (+, 1)
- Pianificazione della giornata (-, 3)
- Organizzazione del lavoro (-, 2)

- Organizzazione del lavoro (+, 3)
- Esperienza (+, 2)
- Organici lavorativi (+, 1)

D 40/50 anni

- Produttività (-, 3)
- Ambiente sereno (+, 1)
- Imparare sempre (+, 2)

- Stipendio (+, 2)
- Posto fisso (+, 3)
- Ambiente sereno (0, 4)
- Maschilismo (-, 1)

D 40/50 anni

- Lavoro di squadra (+, 1)
- Non criticare (+, 3)
- Interessarsi (+, 2)

- Retribuzione (+, 1)
- Conciliare il tempo libero (-, 3)
- Fatica fisica (-, 2)

Lavorare bene oggi

U 50/60 anni

- Efficienza (+, 3)
- Motivazione (+, 2)
- Stima (+, 1)

D 50/60 anni

- Lavorare in sicurezza (-, 3)
- Efficienza (+, 1)
- Collaborazione (-, 2)

D 50/60 anni

- Collaborazione (-, 2)
- Coordinamento (0, 3)
- Efficienza (+, 1)

D 50/60 anni

- Collaborazione (-, 1)
- Regole precise (-, 3)
- Rispetto (+, 2)

Lavorare bene 20 anni fa

- Stipendio (+, 1)
- Posto fisso (+, 2)
- Gratificazione psicologica (+, 3)

- Collaborazione (+, 1)
- Organizzazione del lavoro (+, 2)
- Lavorare in sicurezza (+, 3)

- Formazione (+, 1)
- Elasticità (0, 2)
- Crescita professionale (-, 3)

- Collaborazione (+, 1)
- Regole precise (+, 3)
- Rispetto (+, 2)

Lavorare bene oggi

U 50/60 anni

- Lavorare in sicurezza (- , 3)
- Impegno (0 , 2)
- Soluzioni organizzative (- , 1)

U 50/60 anni

- Formazione (0 , 4)
- Stimoli (- , 1)
- Lavoro di squadra (+ , 2)
- Dialogo (+ , 3)

U 50/60 anni

- Lavorare in sicurezza (- , 1)
- Fiducia nei superiori (- , 2)
- Rapporti coi colleghi (+ , 3)

U 40/50 anni

- Sicurezza sul lavoro (+ , 1)
- Clima calmo (+ , 2)
- Organizzazione del lavoro (+ , 3)

Lavorare bene 20 anni fa

- Collaborazione (+ , 1)
- Amicizie extra lavorative (+ , 2)
- Etica (+ , 3)

- Retribuzione (+ , 2)
- Realizzazione (- , 4)
- Posto di lavoro sicuro (+ , 1)
- Dialogo (+ , 3)

- Lavorare in sicurezza (- , 1)
- Fiducia nei superiori (- , 2)
- Rapporti coi colleghi (+ , 3)

- Produttività (- , 1)
- Ambiente lavorativo (- , 2)
- Comunicazione (+ , 3)