

"LE TESI DEGLI ISCRITTI"

Risultati della survey tra gli associati
della Cisl in Liguria

Il Coraggio della Partecipazione

Responsabilità, Protagonismo
e Visione di Futuro per rigenerare
il Lavoro e la Liguria



CISL
Liguria



BIBLIOLAVORO

Grafica: Dmpconcept

Stampato nel mese di Aprile 2025 da Grafiche Riga S.r.L. (LC)

ISBN 978-88-95660-41-7

© 2025, Bibliolavoro

Viale Fulvio Testi, 4220199 Sesto San Giovanni (MI)

www.bibliolavoro.it - bibliolavoro@cisl.it

Prima edizione Aprile 2025

“LE TESI DEGLI ISCRITTI”

Risultati della survey tra gli associati della Cisl in Liguria

Il Coraggio della Partecipazione
Responsabilità, Protagonismo e Visione di Futuro
per rigenerare il Lavoro e la Liguria



CISL
Liguria



INDICE

PRIMA PARTE

IL SENSO DEL PROGETTO

PREFAZIONE

Luca Maestriperi

pag 5



1. OBIETTIVI DEL PROGETTO E STRUTTURA DELLA PUBBLICAZIONE

pag 6



2. METODOLOGIA E CAMPAGNA DI ASCOLTO

pag 8



3. LE TEMATICHE DI INDAGINE

pag 12



4. IL CAMPIONE DI RIFERIMENTO

pag 14



SECONDA PARTE

I DATI E LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

1. LA SODDISFAZIONE NEI CONFRONTI DEL PROPRIO LUOGO DI LAVORO:

dinamismo del mercato del lavoro e ruolo della formazione continua

pag 16



2. DIVERSITY & INCLUSION

pag 24



3. WELFARE CONTRATTATO:

una mappa dei bisogni e delle disponibilità

pag 28



4. SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

pag 32



5. L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE:

opportunità e timori per il futuro del lavoro

pag 36



6. SVILUPPO ECONOMICO TERRITORIALE E INFRASTRUTTURE

pag 40



7. SERVIZIO SANITARIO E SOCIO-ASSISTENZIALE REGIONALE

pag 46



8. POLITICA SINDACALE:

priorità, giovani, comunicazione

pag 52



9. LA VOCE DEI PENSIONATI:

il valore dell'intergenerazionalità

pag 64



CONCLUSIONI

pag 74





PREFAZIONE

Il quattordicesimo congresso della Cisl Liguria - *Il Coraggio della Partecipazione* - rappresenta un momento cruciale per riflettere sul ruolo e sulle sfide che il sindacato deve affrontare nel contesto attuale. In un periodo caratterizzato da cambiamenti rapidi e profondi del lavoro e sul piano sociale, economico e culturale, il sindacato non è più chiamato solo a tutelare i lavoratori e i pensionati, ma a diventare un punto di riferimento attivo per rispondere alle esigenze di una società sempre più complessa e diversificata.

In questo scenario, l'ascolto diventa uno strumento fondamentale per costruire una rappresentanza che sia realmente inclusiva, efficace e in grado di rispondere alle necessità di chi si affida alla Cisl per difendere i propri interessi.

È con questa consapevolezza che la Cisl Liguria ha promosso una ricerca, realizzata esclusivamente con mezzi e risorse interne alla Cisl, attraverso un questionario rivolto agli associati, per avere uno strumento in più per comprendere meglio le loro priorità, aspettative e percezioni. In questo modo si potranno calibrare le nostre risposte e i nostri servizi secondo le attese degli iscritti in maniera sempre più accurata.

In un'epoca caratterizzata da un crescente senso di disconnessione tra i cittadini e le istituzioni, rinnoviamo l'impegno di ascoltare sempre di più le istanze dei nostri iscritti, per rinsaldare legami di fiducia, accrescere il senso di appartenenza e garantire una rappresentanza che non sia solo formale, ma autenticamente vissuta e partecipata.

Questa pubblicazione vuole analizzare i risultati del questionario, offrendo una lettura critica delle opinioni raccolte e riflettendo sul significato del processo di ascolto e di capacità di dare delle risposte concrete come base della nostra missione. Dallo studio emerge chiaramente l'importanza di un sindacato che non si limiti a rispondere solo alle emergenze, ma che sappia guardare al presente e al futuro, promuovendo un dialogo continuo con i propri associati e cogliendo le trasformazioni in atto come occasioni per rafforzare il proprio ruolo di sindacato della partecipazione. Con questa ricerca, il 14° congresso della Cisl Liguria non si limita a celebrare il proprio cammino, ma riafferma il suo impegno a essere un luogo in cui ogni voce conta, dove la partecipazione delle persone è la chiave per costruire una società più giusta per le persone che rappresentiamo.



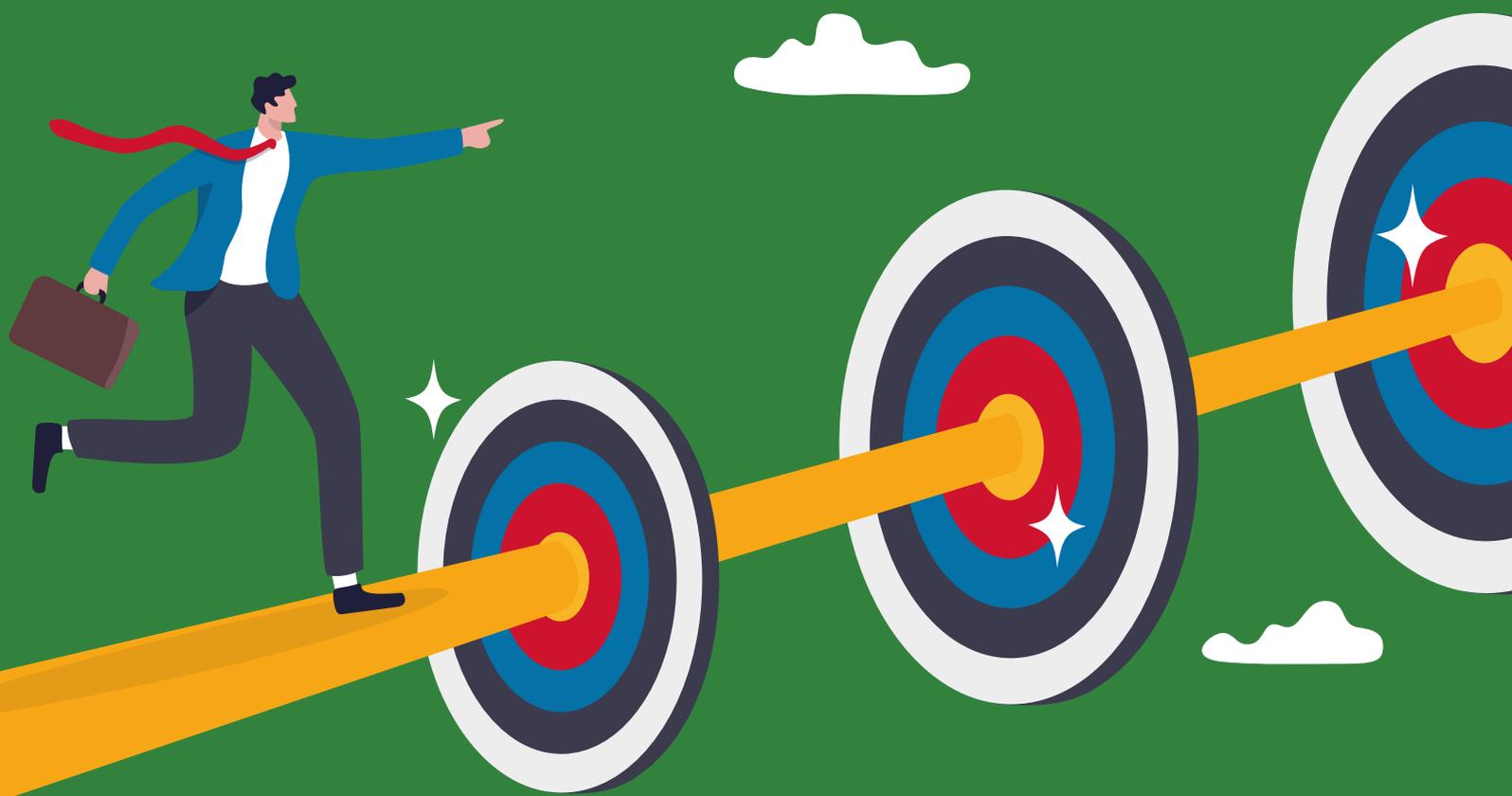
LUCA MAESTRIPIERI

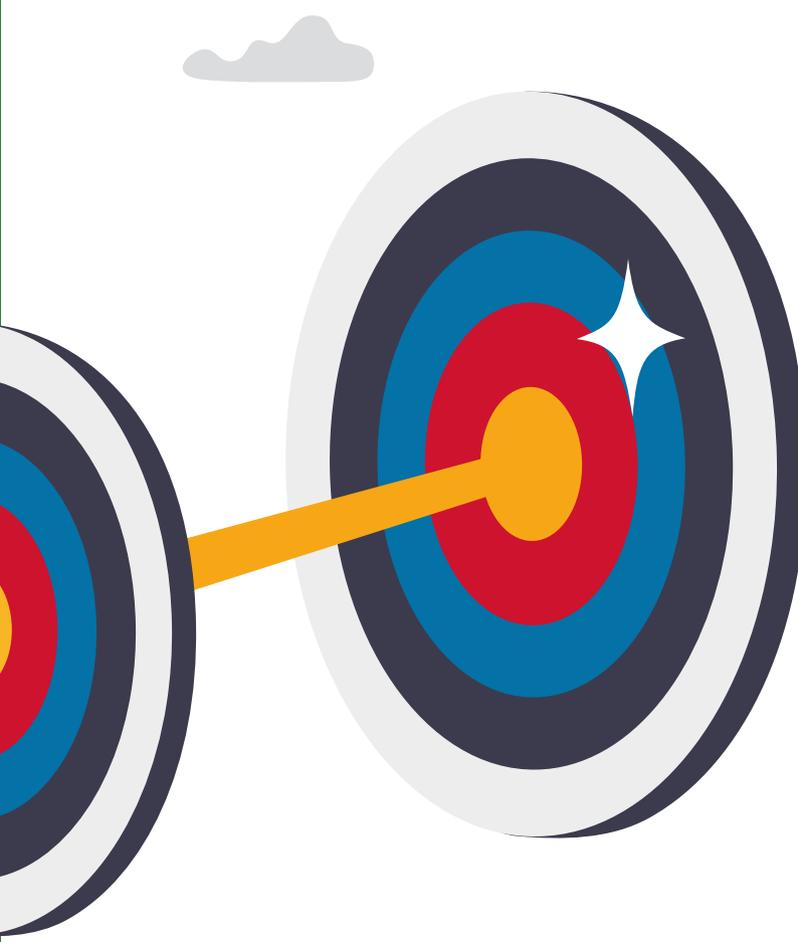
Segretario Generale Cisl Liguria

PRIMA
PARTE

IL SENSO DEL PROGETTO

1. OBIETTIVI DEL PROGETTO E STRUTTURA DELLA PUBBLICAZIONE





Il progetto di ricerca promosso dalla **CISL Liguria**, in collaborazione con **BiblioLavoro**, nasce con una finalità chiara: raccogliere e analizzare le voci degli associati per rafforzare il ruolo della CISL come ponte tra le esigenze concrete di lavoratori e pensionati e le soluzioni praticabili nel contesto odierno. Il questionario rivolto agli iscritti ha rappresentato il fulcro di questa iniziativa, ponendo domande mirate ad esplorare le loro priorità, le aspettative e le sfide che affrontano nei diversi ambiti della vita lavorativa e sociale.

GLI OBIETTIVI PRINCIPALI DEL PROGETTO POSSONO ESSERE RIASSUNTI NEI SEGUENTI PUNTI:

- **Raccogliere dati aggiornati e rappresentativi** delle esperienze, opinioni e bisogni degli associati, creando una base informativa solida e affidabile.
- **Analizzare criticamente le risposte ricevute** per identificare i temi centrali e le criticità che emergono nel contesto lavorativo, sociale e territoriale.
- **Tradurre i dati raccolti in proposte sindacali concrete**, che rispondano alle esigenze espresse dai lavoratori e orientino l'azione della CISL Liguria nei prossimi anni.
- **Rafforzare il dialogo tra il sindacato e i suoi iscritti**, consolidando il senso di appartenenza e dimostrando l'impegno nell'ascoltare e rappresentare attivamente le loro istanze.
- **Offrire uno strumento di riflessione per il futuro**, evidenziando come l'ascolto e la partecipazione possano essere la base per un modello di rappresentanza più inclusivo ed efficace.

La pubblicazione è stata concepita come uno strumento operativo e riflessivo, che alterna l'analisi dei dati raccolti attraverso il questionario a proposte sindacali concrete, suddivise per temi di interesse. Ogni capitolo è pensato per offrire una lettura completa, che parta dall'evidenza empirica e arrivi alla costruzione di strategie mirate.

Questa struttura non solo offre una visione chiara e articolata dei risultati della ricerca, ma evidenzia anche come il sindacato intenda trasformare l'ascolto in azione concreta. Il libro, così concepito, si pone come una guida per i delegati, gli operatori sindacali, i dirigenti e tutti coloro che credono in una rappresentanza partecipata e orientata al cambiamento. In conclusione, la pubblicazione non è solo una sintesi delle voci degli associati, ma un manifesto di impegno per una CISL Liguria che ascolta, agisce e si proietta verso il futuro con una rinnovata consapevolezza del proprio ruolo.

PRIMA
PARTE

IL SENSO DEL PROGETTO

2. METODOLOGIA E CAMPAGNA DI ASCOLTO



L'approccio metodologico scelto si è distinto per l'innovatività e l'inclusività, sfruttando la tecnologia digitale per raggiungere un'ampia platea e raccogliere dati utili a orientare l'azione sindacale futura. L'utilizzo di una survey completamente digitale ha permesso di:

- **Raggiungere un pubblico ampio e diversificato**, grazie all'invio del questionario via mail e SMS, sfruttando i dati di contatto disponibili nel gestionale CISL.
- **Facilitare la compilazione**, rendendola accessibile da qualsiasi dispositivo (smartphone, PC, Tablet) e in qualsiasi momento.
- **Ridurre i costi e l'impatto ambientale**, eliminando la necessità di supporti cartacei.
- **Garantire un'analisi tempestiva dei dati**, attraverso la digitalizzazione delle risposte e l'utilizzo di strumenti statistici avanzati.

La collaborazione con le Federazioni è stata fondamentale per l'accesso ai dati di contatto e per ampliare la diffusione della survey e coinvolgere attivamente gli iscritti.

L'utilizzo di una survey digitale non ha rappresentato solo un'innovazione tecnica, ma anche un passo importante verso un modello di sindacato più moderno e inclusivo. L'esperienza ha dimostrato che, grazie alla tecnologia, è possibile ampliare le modalità di ascolto e migliorare la qualità del dialogo con gli associati, senza rinunciare al rigore e alla partecipazione democratica.

Questa esperienza metodologica pone le basi per future iniziative di ascolto, rafforzando la consapevolezza che il sindacato può essere un laboratorio di innovazione, capace di coniugare tradizione e modernità per rispondere alle esigenze dei lavoratori e della società.

L'intera ricerca è stata progettata, sviluppata e gestita internamente alle strutture della CISL, coinvolgendo diversi livelli organizzativi e promuovendo un approccio partecipativo e collaborativo. Il processo si è articolato in cinque fasi principali, ognuna delle quali ha rappresentato un passaggio fondamentale per garantire la qualità dei risultati e la loro rilevanza per il futuro dell'azione sindacale.

LA CAMPAGNA HA RAGGIUNTO RISULTATI SIGNIFICATIVI, DIMOSTRANDO IL SUCCESSO DELL'APPROCCIO METODOLOGICO:

28.640

persone raggiunte



rappresentative del bacino degli iscritti della CISL Liguria.

2.894

risposte ricevute

1.924

risposte complete



a testimonianza dell'interesse suscitato dal questionario e del grande desiderio di partecipazione tra gli associati.

25.012

minuti dedicati alla compilazione



equivalenti a più di 416 ore complessive, un dato che evidenzia il tempo e l'attenzione investiti dagli associati nel partecipare al progetto.

1 ELABORAZIONE DELLA SURVEY:

Il punto di partenza dell'intero processo è stata la progettazione del questionario, svolta attraverso un lavoro collettivo e partecipativo, con l'obiettivo di rinvenire tematiche di interesse strategico che fossero realmente rilevanti per gli iscritti. Le domande sono state formulate per garantire chiarezza, semplicità e accessibilità, con un mix di quesiti chiusi e spazi per risposte aperte, al fine di raccogliere sia dati quantitativi sia contributi qualitativi. È stato previsto un test pilota per verificare la comprensione delle domande e l'efficacia dello strumento, apportando eventuali modifiche prima della somministrazione.



2 SOMMINISTRAZIONE DELLO STRUMENTO DI RILEVAZIONE:

La survey è stata somministrata in formato digitale, utilizzando i dati di contatto disponibili (email e numeri di cellulare). Durante la fase di somministrazione, è stato offerto supporto tecnico agli iscritti per eventuali difficoltà nella compilazione, garantendo così un'ampia partecipazione.



3 ANALISI STATISTICA DEI RISULTATI EMERSI:

Una volta completata la raccolta delle risposte, i dati sono stati sottoposti a un'analisi approfondita, utilizzando metodi statistici per garantire accuratezza e rappresentatività. Le risposte sono state organizzate e segmentate per categorie di lavoratori, cluster generazionali, settori economici, aree territoriali e altre variabili rilevanti. L'analisi ha incluso una lettura sia quantitativa (percentuali, tendenze principali) sia qualitativa (interpretazione delle risposte aperte). Sono state esplorate correlazioni tra variabili per comprendere meglio le relazioni tra le diverse esigenze e i risultati sono stati sintetizzati in report tematici che hanno fornito una base solida per le fasi successive.

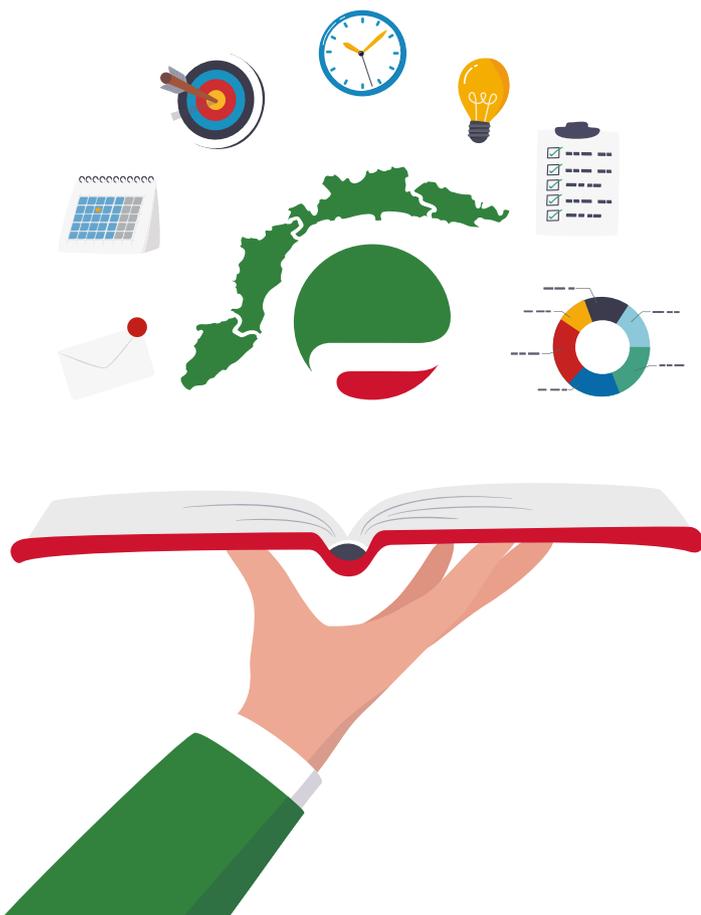
4 ELABORAZIONE DI PROPOSTE POLITICHE DA PARTE DELLA USR CISL LIGURIA

che ha utilizzato i dati emersi dall'analisi per sviluppare proposte politiche concrete, coerenti con le istanze espresse dagli iscritti e con le priorità sindacali. Le proposte sono state costruite in modo mirato, suddividendo le azioni per ambiti tematici. Per ogni tema sono state elaborate strategie generali che potessero tradurre i bisogni emersi in interventi concreti e realizzabili.



5 REALIZZAZIONE DI UNA PUBBLICAZIONE IN VISTA DELL'APPUNTAMENTO CONGRESSUALE:

La fase finale del progetto ha visto la creazione di una pubblicazione **che è parte integrante della relazione congressuale**. Si tratta di una raccolta dei risultati della survey con le relative proposte sindacali che abbiamo elaborato, con l'obiettivo di fornire un contributo strutturato al dibattito congressuale. **Ogni capitolo è stato pensato per stimolare il dibattito durante il Congresso, fornendo spunti di riflessione e orientando, con proposte concrete e strutturate, le strategie future.**



PRIMA
PARTE

IL SENSO DEL PROGETTO

3.

LE TEMATICHE DI INDAGINE



La survey somministrata agli iscritti della CISL Liguria si è articolata in un percorso di **38 domande**, progettate con logiche di esclusione e strutturate in formati diversificati, tra cui *multiple choice*, *check box*, matrici di valutazione e domande a risposta aperta. Questo approccio metodologico ha permesso di garantire una raccolta di dati esaustiva e dettagliata, capace di cogliere le molteplici sfaccettature delle esperienze, delle opinioni e delle priorità degli associati.

Il questionario è stato costruito attorno a **10 aree tematiche principali**, ognuna delle quali affronta aspetti centrali per la vita lavorativa e personale degli iscritti, nonché le dinamiche economiche e sociali del territorio. Di seguito, una descrizione dettagliata delle tematiche indagate.

1 INFORMAZIONI SOCIO-DEMOGRAFICHE

Questa sezione ha raccolto dati sul profilo degli iscritti, come età, genere, livello di istruzione, categoria professionale, settore lavorativo e tipologia di contratto, con l'obiettivo di tracciare un quadro rappresentativo della composizione degli associati e sviluppare analisi capaci di riflettere le diverse sensibilità dei lavoratori intervistati.

2 SODDISFAZIONE LAVORATIVA

L'area di ricerca ha esplorato il grado di appagamento degli associati rispetto alle condizioni di lavoro, alle prospettive di crescita professionale, al riconoscimento economico e ai principali fattori di stress e clima aziendale.

3 CONTRATTAZIONE AZIENDALE: UNA MAPPA DEI BISOGNI DI WELFARE

Le domande hanno mappato le aspettative degli iscritti rispetto ai principali strumenti di contrattazione di Il livello, come mensa, buoni pasto, sostegno alla genitorialità e assistenza sanitaria, valutando l'efficacia delle politiche attuali e individuando aree di miglioramento e ampliamento della platea dei beneficiari.

4 DIVERSITY & INCLUSION

Questa sezione si è concentrata sulla parità di trattamento e sulle esperienze legate a diversità di genere, etnia e cultura, per comprendere il grado di inclusione nei luoghi di lavoro e le eventuali criticità. Particolare attenzione è stata data ad una lettura di genere.

5 WORK-LIFE BALANCE

Le domande hanno indagato l'equilibrio tra vita lavorativa e personale, valutando flessibilità degli orari, accesso allo *smart working* e difficoltà nella gestione del tempo.

6 SALUTE E SICUREZZA

L'area ha approfondito la percezione degli associati riguardo alle misure preventive adottate nei luoghi di lavoro, alle situazioni di rischio, agli infortuni e alle malattie professionali.

7 ARTIFICIAL INTELLIGENCE E INNOVAZIONE TECNOLOGICA

Le domande hanno affrontato l'impatto delle nuove tecnologie sul lavoro, esaminando rischi, opportunità, competenze richieste e il ruolo del sindacato nel guidare questa transizione.

8 SVILUPPO ECONOMICO TERRITORIALE E INFRASTRUTTURE

La tematica ha riguardato le criticità e le potenzialità dell'economia locale, con un focus su settori da valorizzare, carenze infrastrutturali e proposte per migliorare mobilità e servizi.

9 SERVIZIO SANITARIO E SOCIO-ASSISTENZIALE REGIONALE

L'indagine ha raccolto opinioni sull'accesso e la qualità dei servizi sanitari, individuando le principali difficoltà riscontrate dagli iscritti e le priorità per il miglioramento del sistema sanitario.

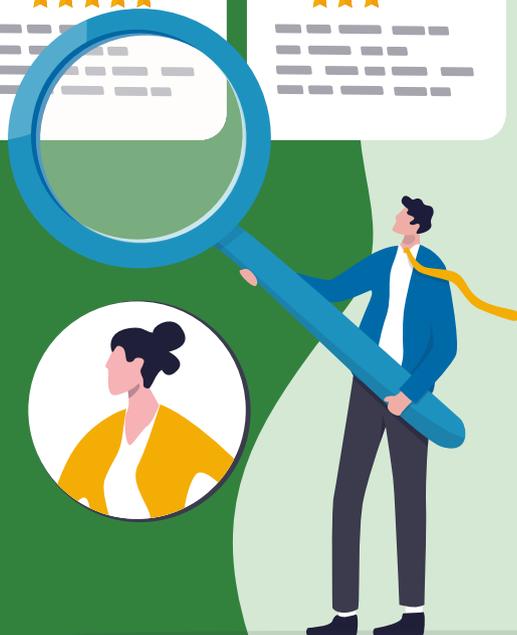
10 POLITICA SINDACALE: PRIORITÀ, GIOVANI, COMUNICAZIONE

Questa sezione ha esaminato le priorità percepite dagli iscritti in materia di agenda politico-sindacale, il coinvolgimento dei giovani nel mondo sindacale e l'efficacia della comunicazione nelle strutture di rappresentanza, con suggerimenti per rafforzare il dialogo tra sindacato e lavoratori.

PRIMA
PARTE

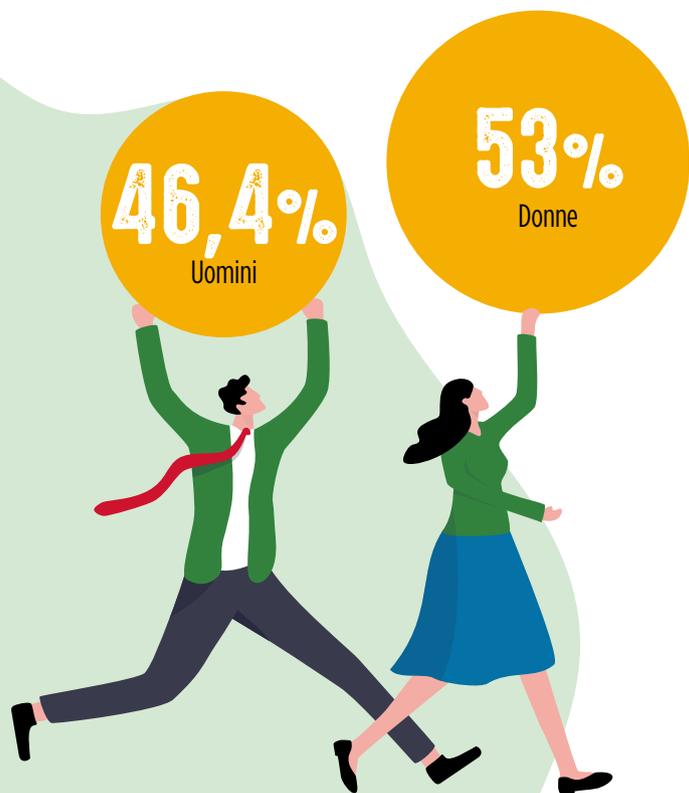
IL SENSO DEL PROGETTO

4. IL CAMPIONE DI RIFERIMENTO



L'indagine promossa dalla CISL Liguria ha coinvolto un campione ampio e diversificato di associati, offrendo un quadro rappresentativo delle diverse categorie di lavoratori e pensionati che compongono l'organizzazione. Tuttavia, è giusto sottolineare come il campione presenti alcune limitazioni metodologiche, in particolare legate alla disponibilità di contatti digitali (email e SMS) nelle diverse Federazioni e che si riflettono nella sottorappresentazione di alcuni settori merceologici. Questo bias evidenzia l'importanza di investire nel miglioramento e nell'aggiornamento costante delle basi dati, sia per aumentare la rappresentatività delle future indagini, sia per rafforzare il dialogo continuo tra sindacato e associati.

Il campione ha evidenziato una partecipazione bilanciata tra i generi, con una leggera prevalenza di donne (53%) rispetto agli uomini (46,4%). La distribuzione per età ha mostrato una predominanza della Generazione X (44-59 anni), che rappresenta il 56,1% del totale, seguita dai Baby Boomers (60-78 anni) al 19,2% e dalla Generazione Y (28-43 anni) al 22,9%.



La Generazione Z (under 27) e la Generazione Silenziosa (79-96 anni) hanno costituito quote minoritarie rispettivamente dell'1,3% e dello 0,5%. L'età media complessiva è risultata di 51 anni, con una media di 49,9 anni per i lavoratori attivi e 68,8 anni per i pensionati.

Tra gli intervistati, la maggior parte risulta lavoratore dipendente a tempo indeterminato (86,3%), mentre le altre categorie occupazionali rappresentano quote più ridotte: lavoratori a tempo determinato (4,7%), interinali o somministrati (0,5%), collaboratori (0,4%) e autonomi con partita IVA (0,4%). La disoccupazione incide sull'1,9% del campione, mentre i pensionati rappresentano il 5,4%.

Il livello di istruzione degli intervistati è risultato mediamente elevato: il 39,9% possiede una laurea o titoli superiori, il 47% un diploma di maturità, mentre il 13,1% ha conseguito la licenza media. Questo dato ha permesso di analizzare le risposte anche in relazione al livello di formazione, evidenziando correlazioni significative con le aspettative lavorative e la soddisfazione professionale.

Dal punto di vista territoriale, il campione è equamente distribuito tra le province liguri, con una rappresentanza significativa sia nei centri urbani sia nelle aree periferiche. Il settore dei servizi (pubblici e privati, largamente inteso) domina con il 78,3% degli intervistati, seguito dall'industria al 21,6%, mentre il settore agricolo è marginale (0,1%).

I dati relativi al reddito annuale lordo personale (RAL) hanno evidenziato una concentrazione tra le fasce di reddito medio-basse: il 47% degli intervistati dichiara un reddito compreso tra 15.001 e 28.000 euro, seguito dal 37,7% che percepisce tra 28.001 e 50.000 euro. Solo il 6,1% si colloca oltre i 50.000 euro, mentre il 9,2% dichiara un reddito inferiore ai 15.000 euro. La maggior parte degli intervistati vive in nuclei composti da 2 o 3 persone (59,7%), con una significativa presenza di nuclei monopersonali (16,8%). L'80% degli intervistati vive in una casa di proprietà, mentre il restante 20% è in affitto.

Dal punto di vista territoriale il campione sconta una sovrarappresentazione di addetti che lavorano nella città di Genova, i quali compongono il 60,4% del campione; a seguire i lavoratori occupati a Savona (17,7%), quelli di La Spezia (12,9%) e quelli di Imperia (11,0%).

SECONDA
PARTE

I DATI E LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

1.

LA SODDISFAZIONE NEI CONFRONTI DEL PROPRIO LUOGO DI LAVORO:

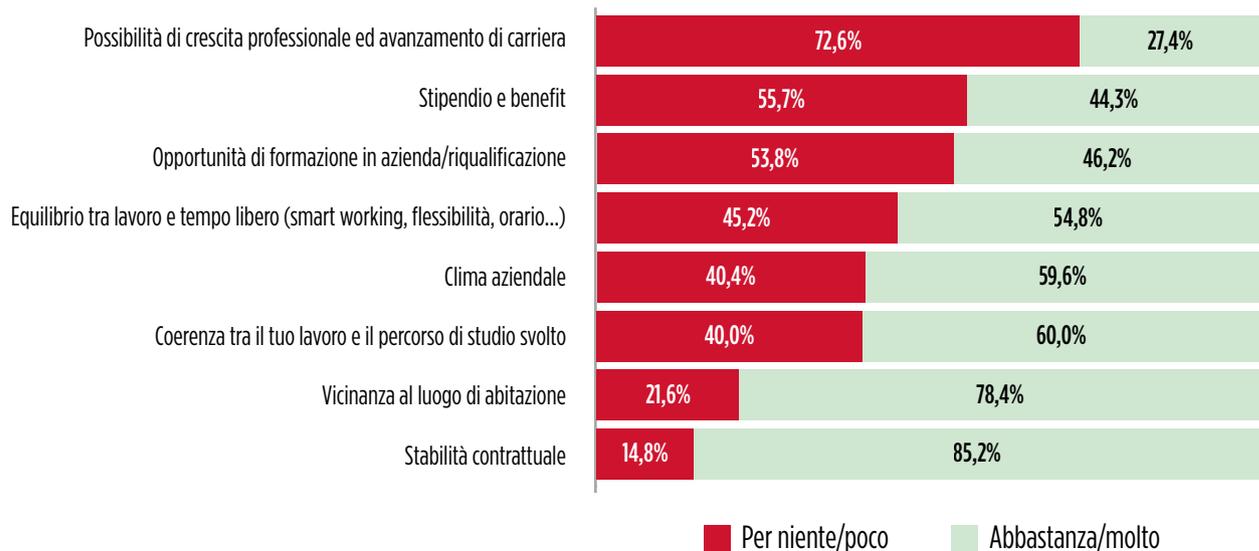
dinamismo del mercato del lavoro e ruolo della formazione continua



Negli ultimi decenni, il mercato del lavoro ha subito trasformazioni profonde e rapide, plasmate dalla globalizzazione, dalla digitalizzazione e dai cambiamenti socio-economici. L'emergere di nuove tecnologie, l'evoluzione delle dinamiche di produzione e l'adattamento alle sfide globali hanno ridisegnato i confini professionali, le modalità di interazione tra datori di lavoro e lavoratori, e la stessa natura del lavoro. In questo scenario, il concetto di soddisfazione lavorativa è diventato sempre più centrale, non solo come indicatore di benessere individuale, ma anche come chiave per la produttività e per il successo organizzativo.

In tal senso, la survey ha chiesto agli associati occupati di valutare il proprio grado di soddisfazione rispetto a 8 dimensioni tipiche di ogni luogo di lavoro.

GRADO DI SODDISFAZIONE ESPRESSO DAI LAVORATORI INTERVISTATI



Da quanto emerso, la stabilità contrattuale è una delle aree più apprezzate dai lavoratori, con oltre l'85% degli intervistati che esprime un livello positivo di soddisfazione. Questo risultato potrebbe riflettere una certa tranquillità rispetto alla sicurezza lavorativa, un aspetto cruciale in un contesto di mercato del lavoro che, purtroppo, è spesso caratterizzato da incertezze e precariato.

Anche la vicinanza al luogo di abitazione è vista positivamente (78,4%), con una larga maggioranza degli intervistati che predilige tale condizione. Questo dato potrebbe essere indicativo di un desiderio di conciliare lavoro e vita privata, favorendo una maggiore qualità della vita e riducendo lo stress legato ai lunghi spostamenti.

Il 60% dei rispondenti ritiene che ci sia una buona coerenza tra il proprio lavoro e il percorso di studio, ma circa il 40% si trova in una situazione di disallineamento. Questo potrebbe riflettere la difficoltà di trovare un impiego che corrisponda perfettamente alle aspettative e formazioni accademiche, un tema sempre più rilevante in un mercato del lavoro che sta cambiando rapidamente.

Il clima aziendale risulta essere un aspetto positivo per la maggior parte degli intervistati, anche se circa il 40% si dice insoddisfatto. La percezione di un ambiente di lavoro positivo è fondamentale per il benessere dei dipendenti, ma potrebbe esserci ancora spazio per migliorare in termini di coesione e di relazioni interpersonali in azienda.

Sui temi legati alla conciliazione vita-lavoro, il 45,2% ritiene di non essere soddisfatto. Questo potrebbe riflettere la difficoltà di conciliare le richieste lavorative con la vita personale o quella rispetto alla presenza di orari rigidi, difficoltà legate, probabilmente, alla scarsa diffusione di soluzioni come lo smart working o la flessibilità.

Sul tema delle opportunità di formazione in azienda/riqualificazione, la percezione è più negativa, con quasi il 54% degli intervistati che ritiene che le opportunità di formazione e riqualificazione siano insufficienti. Tale risultato potrebbe suggerire che le aziende non investono abbastanza nella crescita delle competenze dei propri dipendenti, il che può essere un fattore critico, soprattutto in un contesto di rapido cambiamento tecnologico.

La soddisfazione riguardo a stipendio e benefit è relativamente bassa, con più della metà degli intervistati (55,7%) che reputa insufficiente la retribuzione e i benefici offerti. Questo dato riflette una insoddisfazione legata ai salari, minacciati nell'ultimo biennio dal disallineamento ri-

spetto al costo della vita o alle aspettative dei lavoratori.

Il dato più negativo riguarda le possibilità di crescita professionale, con oltre il 70% dei rispondenti che si percepisce insoddisfatto. Questo potrebbe indicare che le opportunità di carriera sono limitate e poco eque, un aspetto che incide direttamente sulla motivazione e sulla soddisfazione a lungo termine dei lavoratori. La mancanza di possibilità di avanzamento è, infatti, una delle principali cause di disinteresse e frustrazione professionale.

In sintesi, i risultati evidenziano una discreta soddisfazione su temi come la stabilità contrattuale e la vicinanza al luogo di abitazione, ma anche aree di preoccupazione, come le opportunità di formazione, il clima aziendale e, soprattutto, la possibilità di crescita professionale. Questi aspetti suggeriscono che, mentre molte aziende offrono un buon livello di sicurezza e di benessere immediato, c'è ancora un ampio margine di miglioramento per quanto riguarda l'investimento nella formazione continua e nelle carriere a lungo termine, temi cruciali per attrarre e mantenere talenti in un mercato sempre più competitivo.

In particolare, l'incremento della flessibilità e della mobilità lavorativa, insieme all'accelerazione dei cambiamenti tecnologici e demografici, ha reso il mercato del lavoro sempre più dinamico e imprevedibile. A tal proposito, basti pensare al fenomeno della *Great Resignation*, che nel periodo post pandemico ha spinto oltre 2 milioni di italiani a dimettersi per cercare migliori condizioni lavorative. In tale contesto, la soddisfazione lavorativa non dipende più esclusivamente da fattori tradizionali come la retribuzione e le condizioni di lavoro, ma si intreccia con la possibilità di crescita professionale e di sviluppo delle competenze.

Circa 1 lavoratore su 3 intervistato (33,0%) ha affermato di considerare attualmente l'idea di cambiare posto di lavoro: un dato che si amplifica se osservato tra i giovani under 36, dove la possibilità di cambiare lavoro riguarda quasi 1 intervistato su 2 (48,3%). Un ulteriore elemento che sembra correlato con il fenomeno è il titolo di studio: la tendenza, infatti, è più forte tra i laureati rispetto ai non laureati (37,6% vs 29,7%).

STAI CONSIDERANDO L'IDEA DI CAMBIARE POSTO DI LAVORO?

67%
NO

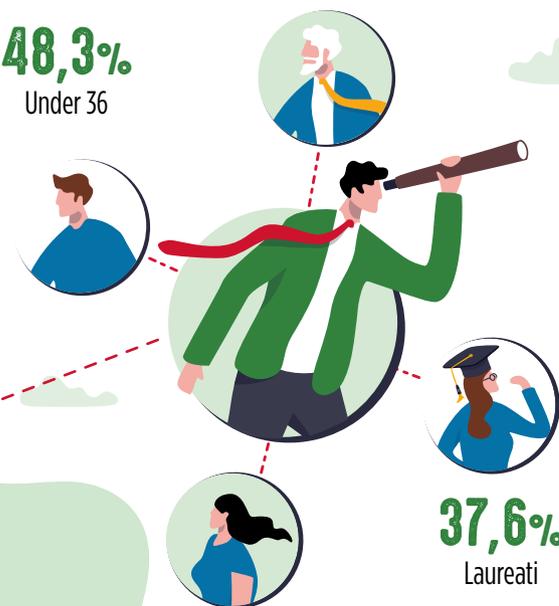
33%
SI

31,3%
Over 36

48,3%
Under 36

29,65%
Non laureati

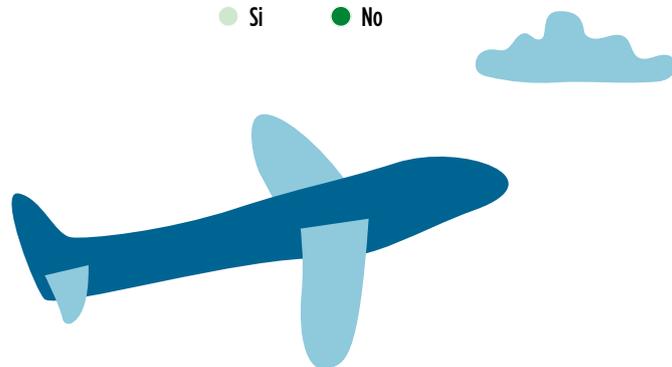
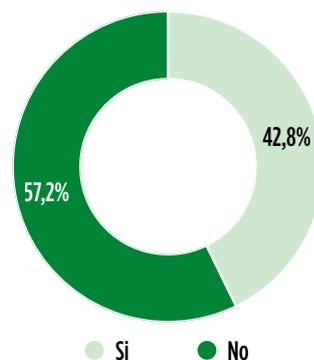
37,6%
Laureati



A rafforzare l'idea di un mercato del lavoro locale in grande trasformazione intervengono alcuni dati raccolti sui temi delle migrazioni lavorative, in particolare tra i giovani: oltre 4 intervistati su 10 (42,8%) affermano di aver preso in considerazione l'idea di cambiare città, in Italia o all'estero, per motivi lavorativi; un dato che si alza al 62,2% tra gli under 36 ed è più intenso tra i laureati rispetto ai non laureati (51,2% vs 36,8%).

Un elemento chiave in questo dinamismo è rappresentato dalla formazione continua, che si configura come strumento fondamentale per adattarsi ai cambiamenti del mercato e per soddisfare le nuove richieste di competenze. L'accesso a opportunità di formazione continua non solo facilita l'integrazione nel mercato del lavoro in evoluzione, ma contribuisce anche ad aumentare il sense of accomplishment e la soddisfazione personale dei lavoratori, rendendoli più motivati e impegnati nel loro ruolo. L'investimento nella formazione non solo permette alle persone di affrontare le sfide professionali quotidiane, ma diventa anche una leva per l'employability e la competitività a lungo termine nell'epoca delle grandi transizioni lavorative.

HAI MAI CONSIDERATO L'OPZIONE DI CAMBIARE CITTÀ, IN ITALIA O ALL'ESTERO, PER LAVORO?



OLTRE 4 SU 10

intervistati affermano di aver preso in considerazione l'idea di cambiare città

40,69%

Over 36

36,76%

Non laureati

51,21%

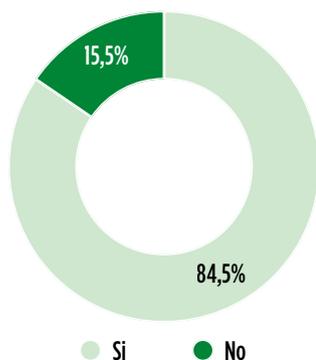
Laureati

62,21%

Under 36



RITIENI CHE LE TUE COMPETENZE DOVRANNO ESSERE AGGIORNATE PER CONTINUARE A COMPETERE IN UN MERCATO DEL LAVORO IN CONTINUA EVOLUZIONE?



Tra i lavoratori intervistati, è particolarmente presente una percezione di necessità di manutenzione continua delle proprie competenze e, di conseguenza, un forte desiderio di formazione: oltre 8 intervistati su 10 (84,5%) afferma che le proprie competenze dovranno essere aggiornate per continuare a competere nel mercato del lavoro in evoluzione.



LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

1 INCENTIVARE LA CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

- Promuovere la diffusione di politiche aziendali che favoriscano orari flessibili, smart working e work-life balance, valorizzando il ruolo della contrattazione di II livello.
- Avanzare proposte legislative per garantire diritti più robusti in tema di congedi parentali, permessi familiari e assistenza a familiari non autosufficienti. Integrare quanto previsto dal quadro normativo con l'azione di contrattazione aziendale.
- Lavorare per una maggiore diffusione di soluzioni di telelavoro e smart working, compatibilmente con la mansione lavorativa. A tal proposito si propone la diffusione di accordi che promuovano la oggettiva misurabilità della produttività del lavoro da remoto, vigilando affinché tale opportunità sia data a tutti i lavoratori senza discriminazioni.



2 SOSTEGNO ALLA FORMAZIONE CONTINUA E ALLA RIQUALIFICAZIONE PROFESSIONALE

- Sollecitare le aziende ad aumentare gli investimenti in programmi di aggiornamento e riqualificazione professionale per tutti i lavoratori, con particolare attenzione alle nuove competenze digitali e green.
- Promuovere la creazione di un sistema di incentivi fiscali per le imprese che investono nella formazione dei propri dipendenti.
- Stimolare il ricorso ai fondi interprofessionali, con particolare attenzione alle imprese di micro e piccole dimensioni, valorizzando gli strumenti della bilateralità.
- Lanciare proposte per agevolare l'accesso alla formazione anche per i lavoratori più maturi o meno qualificati orientate all'obiettivo della occupabilità.
- Stimolare la cultura della certificazione delle competenze acquisite da parte dei lavoratori nella formazione on the job, con l'obiettivo di facilitare le transizioni lavorative.

3 MIGLIORAMENTO DEL CLIMA AZIENDALE E DELLE RELAZIONI INTERPERSONALI

- Lavorare per implementare politiche di inclusione e rispetto della diversità nelle imprese, con particolare riferimento a quelle di dimensioni ridotte.
- Promuovere forme di partecipazione dei lavoratori nella definizione dei target di sostenibilità sociale delle policy aziendali.
- Creare iniziative sindacali di sensibilizzazione e formazione per i datori di lavoro riguardo l'importanza di un buon clima lavorativo, in partnership con le associazioni datoriali.

4 RIVISITAZIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

- Avviare campagne per il miglioramento delle politiche salariali, con particolare attenzione alla correlazione tra retribuzione e costo della vita, evitando uno strumento insostenibile quale le gabbie salariali, bensì promuovendo la valorizzazione della contrattazione locale, che può offrire servizi finanziati efficientando la spesa dei lavoratori.
- Promuovere l'adozione di benefit aziendali innovativi (assicurazione sanitaria, previdenza complementare, buoni pasto, etc.) che possano incrementare il benessere dei lavoratori senza pesare esclusivamente sulla parte salariale e beneficiando delle agevolazioni fiscali disponibili.
- Sviluppare iniziative di informazione e sensibilizzazione nei confronti degli strumenti di welfare contrattuale già esistenti e della loro esigibilità da parte dei lavoratori.

5 GARANTIRE OPPORTUNITÀ DI CRESCITA PROFESSIONALE E CARRIERA

- L'introduzione di sistemi trasparenti di carriera, basati su criteri oggettivi di merito e competenze.
- Incentivare le imprese a sviluppare percorsi di crescita interni, che permettano ai lavoratori di progredire professionalmente senza dover cercare opportunità esterne in una logica di retention dei talenti.
- Attivare politiche di mentoring e coaching all'interno delle aziende, per valorizzare le potenzialità dei lavoratori e favorire una cultura della crescita.

6 INTERVENTI PER RIDURRE LA MOBILITÀ LAVORATIVA FORZATA

- Proporre politiche per incentivare il lavoro locale e ridurre il fenomeno della migrazione lavorativa, garantendo retribuzioni e opportunità di carriera competitive a livello regionale.
- Promuovere, in sinergia con le associazioni datoriali e le istituzioni territoriali, il rafforzamento delle reti di imprese sul territorio, creando poli industriali che offrano opportunità di lavoro stabili e di alta qualità.

7 SOSTENIBILITÀ E INNOVAZIONE NELLE POLITICHE AZIENDALI

- Sostenere l'adozione di tecnologie sostenibili e l'innovazione come leva per la creazione di nuovi posti di lavoro, adeguando le competenze dei lavoratori alle necessità dei nuovi settori.
- Avanzare iniziative per formare e sensibilizzare i lavoratori su come affrontare i cambiamenti digitali, in modo che non siano lasciati indietro dalle nuove evoluzioni tecnologiche.

SECONDA
PARTE

I DATI E LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

2.

DIVERSITY & INCLUSION



La diversity e l'inclusione sono temi che oggi rivestono una centralità crescente in tutti i contesti lavorativi. Promuovere ambienti di lavoro che rispettano le differenze individuali non è solo una questione di equità, ma anche un fattore determinante per il benessere dei lavoratori e per la competitività delle aziende. Per la CISL, che ha come obiettivo principale la tutela dei lavoratori e dei pensionati e la promozione della giustizia sociale, lavorare su questi temi è fondamentale. Garantire che ogni lavoratore, indipendentemente dal proprio genere, orientamento sessuale, credo religioso o nazionalità, abbia pari opportunità di accesso, sviluppo e avanzamento nella propria carriera è un obiettivo cruciale per costruire un mercato del lavoro più equo e inclusivo. Inoltre, un ambiente che valorizza la diversità non solo contribuisce a ridurre le disuguaglianze, ma stimola anche innovazione e creatività all'interno delle organizzazioni.

I dati raccolti nella ricerca evidenziano in modo chiaro la persistenza di discriminazioni e disuguaglianze all'interno del mondo del lavoro, confermando che c'è ancora molto da fare. Ad esempio, le **discriminazioni religiose (5,7%)** e **sessuali (9,7%)** risultano relativamente contenute, ma rappresentano comunque un segnale di disuguaglianza che non può essere ignorato. Più marcato è il dato relativo alle **discriminazioni nazionali (10,8%)**, che indica una difficoltà ad accogliere pienamente la diversità culturale.

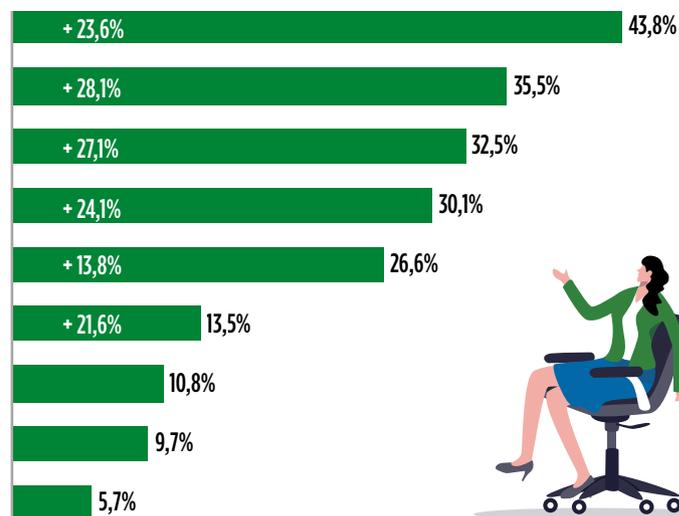


- La genitorialità è un ostacolo alla carriera
- Le donne sono prevalentemente concentrate in alcuni ruoli aziendali e faticano a trovare spazi negli altri
- Le donne ricoprono difficilmente posizioni dirigenziali e apicali
- A parità di mansione a volte le donne guadagnano meno degli uomini
- Il genere è un fattore discriminante per avere promozioni/avanzamenti di carriera
- Ho visto/vissuto episodi di molestie
- Discriminazioni in base alla nazionalità
- Discriminazioni in base all'orientamento sessuale
- Discriminazioni in base al credo religioso

Il dato che mostra una percentuale significativa di lavoratori che hanno assistito o vissuto **episodi di molestie (13,5%)** è particolarmente allarmante e richiede un'attenzione urgente. Le molestie sul luogo di lavoro sono una delle manifestazioni più gravi della discriminazione, con effetti devastanti sul benessere psicologico e professionale delle persone coinvolte.

Un aspetto che continua a emergere con forza è la **discriminazione di genere**, che risulta essere un ostacolo significativo per le donne. Il genere è ancora un fattore determinante per l'avanzamento di carriera (**26,6%**) e la **differenza salariale tra uomini e donne** è una realtà diffusa, con il **30,1%** degli intervistati che segnala casi di disuguaglianza salariale a parità di mansione. **Le donne, inoltre, faticano ad accedere a posizioni dirigenziali (32,5%)** e spesso sono concentrate in ruoli aziendali tradizionalmente considerati femminili, **con difficoltà a trovare spazi in altri settori (35,5%)**. La **genitorialità (43,8%)** rappresenta un ostacolo ulteriore per le donne, in particolare per quelle che desiderano coniugare carriera e famiglia, evidenziando la persistente difficoltà nel bilanciare le esigenze professionali e personali.

% DI LAVORATORI CHE REGISTRANO DISCRIMINAZIONI SUL LUOGO DI LAVORO



I dati della ricerca evidenziano chiaramente come le donne abbiano un'attenzione maggiore, rispetto alla media del campione, nei confronti di alcune tematiche cruciali legate alla discriminazione e alla disuguaglianza nel contesto lavorativo. Questo dato riflette una percezione più alta dei problemi che riguardano la discriminazione di genere, le difficoltà di carriera legate alla genitorialità, e le differenze salariali rispetto agli uomini:

- **Differenza salariale (+30,1%):** le donne segnalano una maggiore sensibilità riguardo alla discriminazione salariale, con un delta percentuale che indica una loro maggior consapevolezza della disparità retributiva esistente, a parità di mansione, rispetto agli uomini. Questo dato suggerisce che le donne percepiscono più frequentemente una sottrazione di valore rispetto ai colleghi maschi, un fenomeno che, purtroppo, è ancora molto diffuso nel mondo del lavoro.
- **Genitorialità come ostacolo alla carriera (+43,8%):** le donne sono anche più sensibili alla difficoltà di conciliare il lavoro con la maternità, un tema che emerge con grande forza nel dato sulla genitorialità come ostacolo alla carriera. Le donne percepiscono in modo marcato le difficoltà di bilanciare le proprie responsabilità professionali con quelle familiari, rispetto agli uomini, che tendono a sottostimare tale problematica, non trovandosi spesso nella stessa posizione.
- **Accesso a posizioni dirigenziali (+32,5%):** le donne mostrano anche una maggiore consapevolezza riguardo alla difficoltà di accedere a posizioni dirigenziali e apicali, con un delta che indica che esse avvertono maggiormente la mancanza di opportunità di carriera ai vertici aziendali. Questo riflette la persistente sottorappresentazione femminile nei ruoli di leadership, una barriera che le donne affrontano costantemente e che non sempre viene percepita nella stessa misura dagli uomini.

- **Ruoli aziendali concentrati e discriminazione di genere (+35,5% e +26,6%):** le donne, inoltre, appaiono più sensibili rispetto agli uomini alla concentrazione femminile in determinati ruoli aziendali (+35,5%) e alla discriminazione di genere nel processo di avanzamento di carriera (+26,6%). Le donne sentono più acutamente le limitazioni imposte dagli stereotipi di genere, che le relegano spesso in posizioni meno strategiche, impedendo loro di accedere ad altri ambiti professionali o di crescere a livello gerarchico.

Questi dati, in generale, confermano che, sebbene ci siano stati alcuni passi in avanti verso una maggiore inclusività e pari opportunità, la discriminazione di genere, così come altre forme di disuguaglianza, continuano a influenzare negativamente la vita lavorativa di molte persone. Il sindacato ha un ruolo cruciale nel promuovere politiche aziendali più inclusive, sostenere le vittime di discriminazioni e garantire che i diritti di tutte le categorie di lavoratori siano rispettati, creando un ambiente di lavoro dove la diversità è un valore condiviso e protetto.



LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

1 INTENSIFICARE LA LOTTA ALLA DISCRIMINAZIONE DI GENERE

- Promuovere la parità salariale: richiedere l'introduzione di politiche aziendali che garantiscano equità salariale a parità di mansione, con l'obbligo di trasparenza retributiva e auditing periodici.
- Favorire l'accesso delle donne a ruoli dirigenziali: sostenere politiche attive di mentoring e formazione per le donne che ambiscono a ruoli apicali, incentivando le imprese a implementare piani di carriera che promuovano la leadership femminile.
- Adottare misure contro la concentrazione delle donne in ruoli tradizionali: lanciare una campagna per promuovere l'accesso delle donne a settori e professioni storicamente dominati dagli uomini, come ingegneria, ambito scientifico e tecnologia. Favorire la partecipazione delle giovani donne ai percorsi di studio STEM, per invertire la tendenza che vede le donne occupare livelli di inquadramento più bassi rispetto a quelli maschili e soffrire della cosiddetta segregazione occupazionale (tipicamente in settori di cura).
- Sostenere politiche aziendali per la conciliazione lavoro-famiglia: disincentivare il part time involontario che affligge un gran numero della popolazione femminile e allo stesso tempo favorire un part time reversibile per le lavoratrici che lo richiedessero; potenziare i congedi parentali (anche tramite l'ente bilaterale) e supportare il lavoro flessibile e lo smart working, permettendo così alle donne di conciliare carriera e maternità senza penalizzazioni.
- Aprire un confronto con le istituzioni locali sul rafforzamento dei servizi di supporto alla genitorialità, utilizzando la leva della contrattazione territoriale (asili nidi aziendali o multiaziendali, dopo scuola finanziati col welfare, ecc.).

2 FORNIRE SUPPORTO ALLE VITTIME DI MOLESTIE SUL LAVORO

- Offrire supporto legale e psicologico alle vittime: attivare per chi subisce molestie sportelli di supporto, che offrono consulenza legale gratuita, assistenza psicologica e accompagnamento nelle azioni legali.
- Formazione obbligatoria per prevenire le molestie: promuovere percorsi formativi obbligatori per tutti i lavoratori, inclusi i dirigenti, donne e uomini, per sensibilizzare sui temi delle molestie sul lavoro e creare un ambiente di lavoro rispettoso e sicuro per tutti.

3 FAVORIRE L'INCLUSIONE E LA PARI OPPORTUNITÀ PER LAVORATORI DI DIFFERENTI NAZIONALITÀ

- Politiche di anti-discriminazione culturale e razziale: implementare programmi di sensibilizzazione e formazione sul rispetto delle differenze culturali, etniche e religiose.

4 SUPPORTARE LA DIVERSITÀ NELLE CARRIERE E NEI PERCORSI PROFESSIONALI

- Accesso paritario alle opportunità di carriera: definire politiche di assunzione, sviluppo e promozione che considerino il merito e le competenze, senza pregiudizi di genere, etnia o orientamento sessuale.
- Monitoraggio e analisi dei percorsi di carriera: introdurre un sistema di monitoraggio per rilevare e correggere eventuali disuguaglianze nell'avanzamento di carriera, soprattutto per le categorie più vulnerabili.
- Formazione sulla gestione della diversità: proporre programmi di formazione nelle aziende per i manager, per sensibilizzarli sulla gestione della diversità e sull'importanza di valorizzare ogni singolo lavoratore indipendentemente dal suo background.

5 RAFFORZARE LA FORMAZIONE E LA SENSIBILIZZAZIONE AZIENDALE

- Campagne di sensibilizzazione nelle scuole e università: collaborare con istituzioni educative per sensibilizzare i giovani sulle tematiche della diversità e dell'inclusione, formando una generazione di lavoratori più consapevole e rispettosa della pluralità.
- Promuovere iniziative di mentoring e networking che coinvolgano le diverse categorie di lavoratori, con l'obiettivo di favorire l'integrazione e la crescita di tutte le persone nel contesto aziendale.

6 RAFFORZARE IL RUOLO DEL SINDACATO COME "GUARDIANO DELLE CONDIZIONI LAVORATIVE"

- Monitoraggio costante delle condizioni di lavoro: il sindacato dovrà attivarsi per monitorare costantemente con metodi oggettivi e comparabili le condizioni lavorative e segnalare tempestivamente eventuali episodi di discriminazione, molestie o disuguaglianze salariali.

SECONDA
PARTE

I DATI E LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

3.

WELFARE CONTRATTATO:

una mappa dei bisogni e delle disponibilità



Il welfare contrattato rappresenta una delle risposte più concrete e strategiche alle esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori, un ambito in continua evoluzione per adattarsi alle trasformazioni del mondo del lavoro e della società. Questo capitolo nasce con l'obiettivo di tracciare una mappa dettagliata dei bisogni emergenti e delle risorse disponibili. L'indagine offre uno spaccato delle priorità espresse dai lavoratori e delle opportunità che il sistema di welfare può offrire, con particolare attenzione al ruolo del sindacato come promotore di soluzioni innovative e inclusive. Una domanda della survey ha proposto 9 aree di welfare contrattato, investigando la desiderabilità da parte dei lavoratori e l'effettiva disponibilità di tale misure. Emerge, in prima istanza, un grande interesse nei confronti di tutti gli istituti contrattuali presenti nel questionario: ogni misura, infatti, è ritenuta importante per oltre 1 intervistato su 2, nonostante la presenza di una mappa eterogenea che segna le diverse priorità dei desiderata degli associati.

MISURE DI WELFARE PROPOSTE

% intervistati
che le ritengono
importanti

% beneficiari



**POSSIBILITÀ DI FLESSIBILITÀ ORARIA
E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO**

86,4% **51,8%**



**SERVIZI E ATTIVITÀ PER IL TEMPO
LIBERO E IL BENESSERE PSICOFISICO**

73,4% **16,8%**



**CONTRIBUTI PER
MOBILITÀ E TRASPORTI**

70,4% **27,9%**



**BUONI SPESA, BUONI ACQUISTO, BUONI
CARBURANTE, CONTRIBUTI ENERGIA, ECC.**

85% **29,2%**



**STRUMENTI PER FAVORIRE IL RIENTRO
DOPO LUNGHE ASSENZE (CAREGIVER,
NEOGENITORI, MALATI, ECC.)**

68,6% **31,9%**



TICKET-SERVIZIO MENSA

82,3% **71,2%**



**MISURE A SUPPORTO
DELLA GENITORIALITÀ**

61,4% **43,4%**



**ASSISTENZA
SOCIO-SANITARIA INTEGRATIVA**

81,4% **59,3%**



**INTERVENTI E RIMBORSI PER LA
DISABILITÀ E NON AUTOSUFFICIENZA**

55,4% **33,2%**

La tabella presentata evidenzia le principali misure di welfare considerate rilevanti dai lavoratori, con una chiara priorità assegnata alla flessibilità oraria e alla conciliazione vita-lavoro, ritenuta importante dall'86,4% degli intervistati. Seguono i buoni spesa, carburante e contributi per le utenze (85,0%) e i ticket o il servizio mensa (82,3%), che confermano il bisogno di sostegni economici diretti e agevolazioni per le spese quotidiane.

L'assistenza socio-sanitaria integrativa raccoglie l'81,4% di consensi, sottolineando l'importanza di servizi a tutela della salute, mentre il 73,4% degli intervistati attribuisce valore a iniziative per il tempo libero e il benessere psicofisico, a dimostrazione di un'attenzione crescente verso il bilanciamento tra vita lavorativa e qualità della vita personale.

Le misure legate alla mobilità e ai trasporti (70,4%) e al rientro da lunghe assenze (68,6%) riflettono esigenze di supporto logistico e di reintegrazione lavorativa. Infine, il sostegno alla genitorialità (61,4%) e gli interventi per disabilità e non autosufficienza (55,4%) evidenziano una sensibilità meno diffusa ma comunque significativa verso tematiche di inclusione sociale e assistenza familiare. Questi dati rappresentano una guida preziosa per orientare le priorità del welfare contrattato e rispondere in maniera mirata ai bisogni espressi dalla forza lavoro.

La tabella mette in luce una significativa discrepanza tra le misure di welfare desiderate dagli intervistati e quelle effettivamente disponibili, sottolineando aree di intervento critiche per il sistema di contrattazione collettiva. Ad esempio, la **flessibilità oraria e la conciliazione vita-lavoro**, considerata importante dall'86,4% degli intervistati, è disponibile solo al 51,8%, evidenziando un gap rilevante in un ambito cruciale per il benessere lavorativo.

Ancora più marcata è la differenza per misure come **buoni spesa e contributi energetici**, richiesti dall'85% ma disponibili solo al 29,2%, e per **i servizi per il tempo libero e il benessere psicofisico**, che presentano un divario di oltre 56 punti percentuali (73,4% di desiderabilità contro il 16,8% di disponibilità). Questi dati riflettono una domanda crescente di sostegni economici e di iniziative per migliorare la qualità della vita, non ancora soddisfatta adeguatamente.

Più contenuto, ma comunque significativo, è il gap per il **ticket mensa** (82,3% contro 71,2%) e l'**assistenza socio-sanitaria integrativa** (81,4% contro 59,3%), che rimangono tra le misure più applicate, pur necessitando di una maggiore diffusione. Anche strumenti mirati al reinserimento lavorativo dopo lunghe assenze, come quelli per **caregiver e neogenitori**, pur riconosciuti come prioritari dal 68,6% degli intervistati, sono garantiti solo al 31,9%.

Infine, il **sostegno alla genitorialità** e gli interventi per la **disabilità e la non autosufficienza** evidenziano anch'essi divari rilevanti (61,4% vs 43,4% e 55,4% vs 33,2%), richiedendo una maggiore attenzione per tutelare le fasce di lavoratori più vulnerabili.

Questi dati sottolineano le enormi potenzialità e la necessità di un rafforzamento delle misure di welfare attraverso la contrattazione di II livello, con un approccio mirato a ridurre il divario tra aspettative e realtà, garantendo un sostegno più ampio e accessibile alle lavoratrici e ai lavoratori.



LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

1 PROMOZIONE DELLA FLESSIBILITÀ ORARIA E DEL BILANCIAMENTO VITA-LAVORO

- Introdurre piani aziendali che facilitino la conciliazione tra vita professionale e familiare, in particolare per le lavoratrici e i lavoratori con responsabilità di cura.

2 ESTENSIONE DEI SOSTEGNI ECONOMICI DIRETTI

- Contro il caro-vita e le ondate inflazionistiche, utilizzare la contrattazione aziendale e territoriale per potenziare la diffusione di buoni spesa, buoni carburante, contributi per le utenze energetiche e misure analoghe, rendendole accessibili a una platea più ampia di lavoratori.
- Promuovere convenzioni aziendali e territoriali per l'accesso agevolato a servizi essenziali, in un'ottica di sostegno al potere d'acquisto.
- Negoziare contributi per il trasporto pubblico e agevolazioni per i costi di mobilità, soprattutto in aree mal servite dai mezzi pubblici.

3 AMPLIAMENTO DELL'ASSISTENZA SOCIO-SANITARIA INTEGRATIVA

- Rafforzare i fondi di assistenza sanitaria integrativa attraverso contratti di II livello, garantendo una copertura più inclusiva e personalizzata per i lavoratori e le loro famiglie.
- Introdurre politiche specifiche per il supporto psicologico e il benessere mentale, considerati sempre più centrali per la qualità della vita lavorativa.

4 INIZIATIVE PER IL TEMPO LIBERO E IL BENESSERE PSICOFISICO

- Implementare programmi aziendali e territoriali per attività sportive, culturali e ricreative, con contributi mirati a incentivare la partecipazione dei lavoratori e delle loro famiglie.

- Promuovere l'accesso a strutture per il benessere fisico (come palestre convenzionate) e a programmi per la salute mentale, in collaborazione con enti locali.

5 SUPPORTO AL RIENTRO DOPO LUNGHE ASSENZE

- Definire linee guida contrattuali per l'accompagnamento al rientro dei lavoratori dopo lunghe assenze, garantendo percorsi di reintegrazione personalizzati.
- Istituire sportelli di ascolto e consulenza per caregiver, neogenitori o lavoratori con patologie croniche, al fine di agevolare la ripresa delle attività lavorative.

6 SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

- Promuovere politiche aziendali che includano contributi per asili nido, servizi di baby-sitting, studio e incentivi economici per le famiglie con figli.
- Introdurre flessibilità lavorativa dedicata ai genitori, con l'obiettivo di favorire la conciliazione tra carriera e responsabilità familiari.

7 MAGGIORE ATTENZIONE ALLA DISABILITÀ E ALLA NON AUTOSUFFICIENZA

- Negoziare interventi economici e servizi specifici per lavoratori con disabilità o familiari non autosufficienti, inclusi rimborsi per assistenza domiciliare e ausili tecnologici, potenziando il ruolo della bilateralità.

8 MONITORAGGIO E VERIFICA DEL WELFARE CONTRATTATO

- Creare un osservatorio regionale sul welfare contrattato per monitorare l'implementazione delle misure e identificare eventuali criticità.
- Favorire un dialogo continuo con i lavoratori per adeguare le proposte alle loro esigenze, attraverso indagini periodiche e consultazioni dirette.

SECONDA
PARTE

I DATI E LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

4. SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO



La tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro rappresenta una priorità irrinunciabile per il sindacato, cardine di una contrattazione che mira a garantire condizioni lavorative dignitose e sicure. In questo paragrafo, analizzeremo i dati relativi alla percezione che i lavoratori hanno del livello di sicurezza nei propri ambienti di lavoro e approfondiremo le misure che ritengono più efficaci per prevenire infortuni e malattie professionali. L'indagine mette in evidenza aspettative e criticità, offrendo spunti concreti per orientare le azioni sindacali verso una maggiore consapevolezza e un miglioramento delle condizioni di sicurezza, attraverso strumenti mirati e un'implementazione efficace delle norme esistenti.

% LAVORATORI CHE DENUNCIANO MANCANZE SU SALUTE E SICUREZZA



L'indagine condotta ha evidenziato una percezione diffusa tra i lavoratori di carenze in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Nonostante alcuni segnali di miglioramento, persistono preoccupazioni significative riguardo alla manutenzione degli ambienti, alla formazione e all'attenzione che le aziende dedicano a questi temi cruciali. Dal grafico si possono ricavare alcune indicazioni generali sul percepito dei luoghi di lavoro:

- **Mancata percezione di miglioramenti:** il fatto che più della metà (54,1%) dei lavoratori intervistati non ritenga che la situazione sia migliorata negli ultimi 5 anni è un segnale allarmante. Ciò suggerisce che gli sforzi compiuti in materia di salute e sicurezza non sono stati sufficienti a garantire un miglioramento sostanziale delle condizioni di lavoro.
- **Manutenzione degli ambienti di lavoro:** il 42,2% dei lavoratori ritiene che la manutenzione degli ambienti di lavoro non sia adeguata a garantire i massimi livelli di salute e sicurezza. Questo dato evidenzia un problema diffuso legato alla carenza di investimenti nella manutenzione degli impianti e delle attrezzature, con conseguenti rischi per l'incolumità dei lavoratori.
- **Scarsa attenzione all'aspetto della salute e sicurezza:** il 36,6% dei lavoratori ritiene che l'azienda non presti sufficiente attenzione al tema della salute e sicurezza. Ciò indica la mancanza di una cultura di prevenzione all'interno delle aziende, con conseguenti ricadute negative sulla percezione di sicurezza dei lavoratori.
- **Formazione insufficiente:** il 36% dei lavoratori dichiara di non aver mai frequentato corsi di formazione aggiuntivi oltre a quelli obbligatori sulle materie della salute e della sicurezza. La formazione è uno strumento fondamentale per prevenire gli infortuni e le malattie professionali. La carenza di formazione indica una sottovalutazione dell'importanza della prevenzione da parte delle aziende.
- **Incidenti:** il 10,8% dei lavoratori ha subito o ha assistito a un infortunio negli ultimi 3 mesi a causa della mancata osservanza delle misure di prevenzione. Questo dato, seppur inferiore rispetto ad altre voci, è rilevante e conferma la necessità di intervenire per ridurre il numero di incidenti sul lavoro.

UTILITÀ DELLE MISURE DI PREVENZIONE DEGLI INFORTUNI NEI LUOGHI DI LAVORO



Il grafico evidenzia le misure ritenute più utili dai lavoratori per prevenire gli infortuni nei luoghi di lavoro, offrendo una panoramica delle priorità percepite in tema di sicurezza. La misura più richiesta, indicata dal **92,2%** degli intervistati, è **spingere le aziende a investire in strumentazione tecnologica** utile alla prevenzione, a testimonianza della fiducia riposta nell'innovazione come leva per migliorare le condizioni lavorative.

Segue, con il **91,8%**, l'esigenza di **integrare la formazione sulla sicurezza già a partire dalla scuola**, segnalando un bisogno di cultura della prevenzione che vada oltre il contesto lavorativo e si radichi in un approccio sistemico. La richiesta di **maggiore chiarezza su mansioni, ruoli e responsabilità** si colloca al terzo posto, con l'**89,3%**, evidenziando l'importanza di una comunicazione chiara per evitare ambiguità che possano portare a situazioni di rischio.

Tra le altre priorità emergono il **confronto tra le figure della sicurezza** (86,5%) e il miglioramento della **qualità e specificità dei corsi obbliga-**

tori (85,0%), dati utili a sottolineare la necessità di rafforzare il dialogo e l'efficacia degli strumenti formativi. Anche l'introduzione di **controlli più severi** (83,4%) è vista come una misura importante per incentivare il rispetto delle normative.

Più specifiche sono le richieste di **maggiore informazione e addestramento** (81,2%) e di **rafforzare il ruolo degli RLS/RLST** (76,5%), rendendo esplicito il bisogno di empowerment delle figure che operano direttamente sul campo.

Infine, il **dibattito sul tema nelle assemblee sindacali**, pur ritenuto rilevante dal **72,9%**, occupa l'ultimo posto, indicando che i lavoratori prediligono azioni concrete rispetto a momenti di discussione.

Questi dati confermano l'urgenza di un approccio integrato alla sicurezza, che combini investimenti tecnologici, formazione continua e una maggiore attenzione al ruolo delle figure responsabili, con un forte coinvolgimento del sindacato per promuovere e garantire queste misure.

LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

1 **PROMUOVERE INVESTIMENTI AZIENDALI IN TECNOLOGIE PER LA PREVENZIONE E VALORIZZARE LA CULTURA DELLA SICUREZZA NEL SISTEMA EDUCATIVO**

- Introdurre incentivi economici, in accordo con le istituzioni locali (ad esempio con l'attivazione di fondi ad hoc) per le aziende che adottino tecnologie avanzate per la sicurezza nei luoghi di lavoro, come sensori, sistemi di monitoraggio e strumenti di prevenzione.
- Monitorare l'effettivo utilizzo delle innovazioni tecnologiche attraverso un sistema di verifica periodica a livello territoriale.
- Collaborare con le istituzioni scolastiche e formative per inserire corsi di sensibilizzazione e formazione sulla sicurezza nei curricula scolastici e universitari.
- Promuovere partnership tra scuole, aziende e sindacati per programmi di alternanza scuola-lavoro che includano moduli pratici sulla sicurezza.

2 **RAFFORZARE LA FORMAZIONE OBBLIGATORIA E CONTINUA**

- Migliorare la qualità e la specificità dei corsi obbligatori sulla sicurezza, adattandoli alle peculiarità dei diversi settori produttivi.

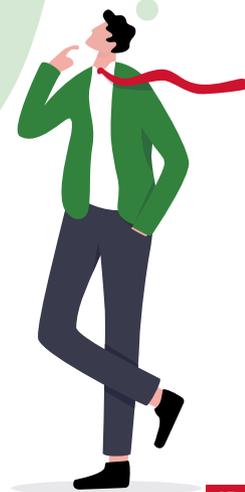
3 **RAFFORZARE IL RUOLO DEGLI RLS-RLST**

- Garantire una formazione specifica e aggiornata per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriali (RLST).
- Introdurre strumenti contrattuali che consentano agli RLS/RLST di operare con maggiore autonomia e risorse dedicate.

- Istituire tavoli ad hoc tra responsabili della sicurezza aziendale, RLS e sindacati per valutare periodicamente l'efficacia delle misure adottate e individuare eventuali criticità.
- Organizzare incontri annuali a livello territoriale per condividere buone pratiche e aggiornamenti normativi.

4 **PROMUOVERE LA SENSIBILIZZAZIONE NEI LUOGHI DI LAVORO**

- Incentivare la discussione sul tema della sicurezza durante le assemblee sindacali, con l'obiettivo di raccogliere proposte e sensibilizzare i lavoratori sull'importanza del loro coinvolgimento attivo.
- Affiancare le assemblee a campagne di comunicazione su salute e sicurezza, utilizzando strumenti digitali per raggiungere una platea più ampia.



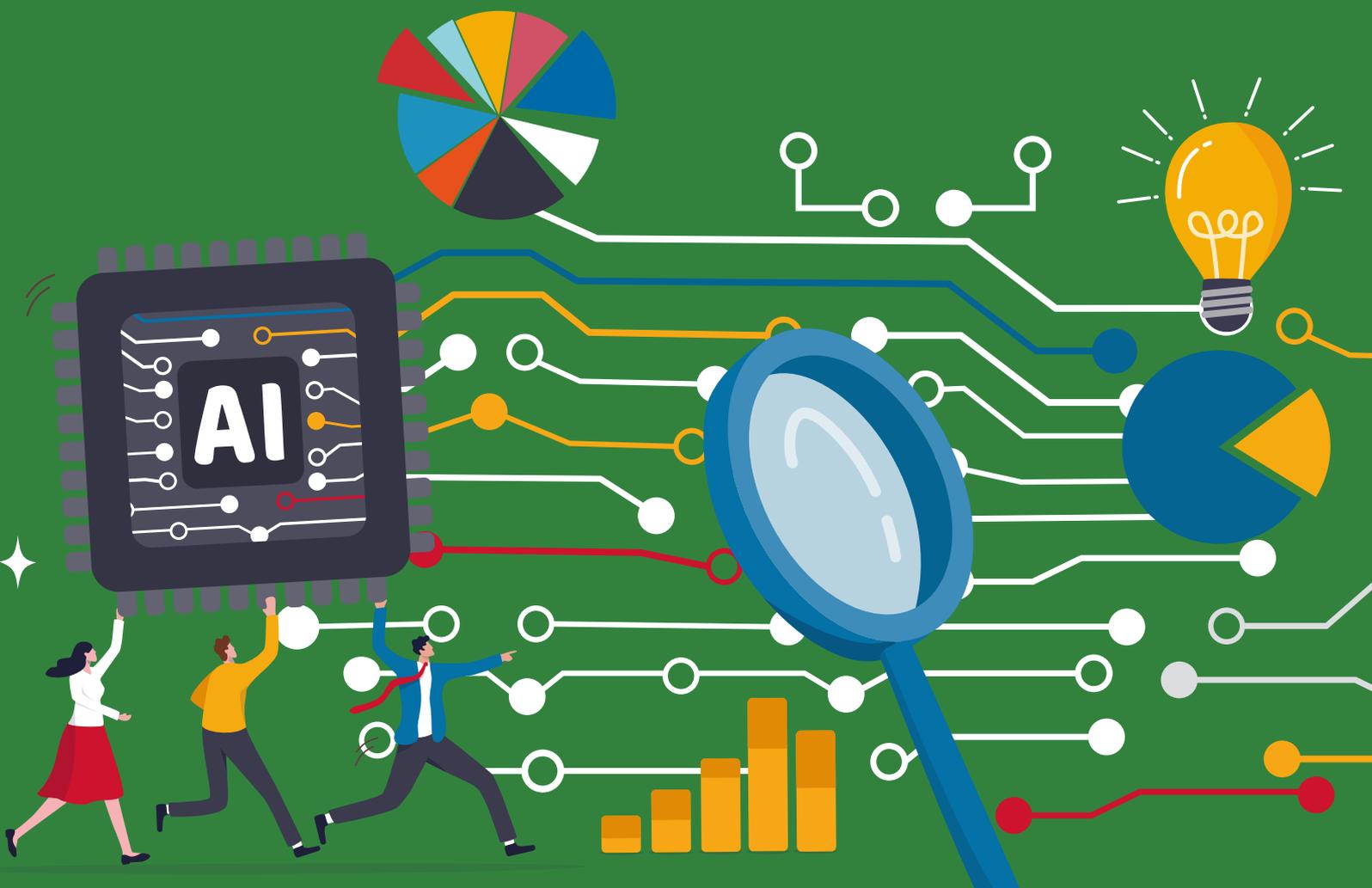
SECONDA
PARTE

I DATI E LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

5.

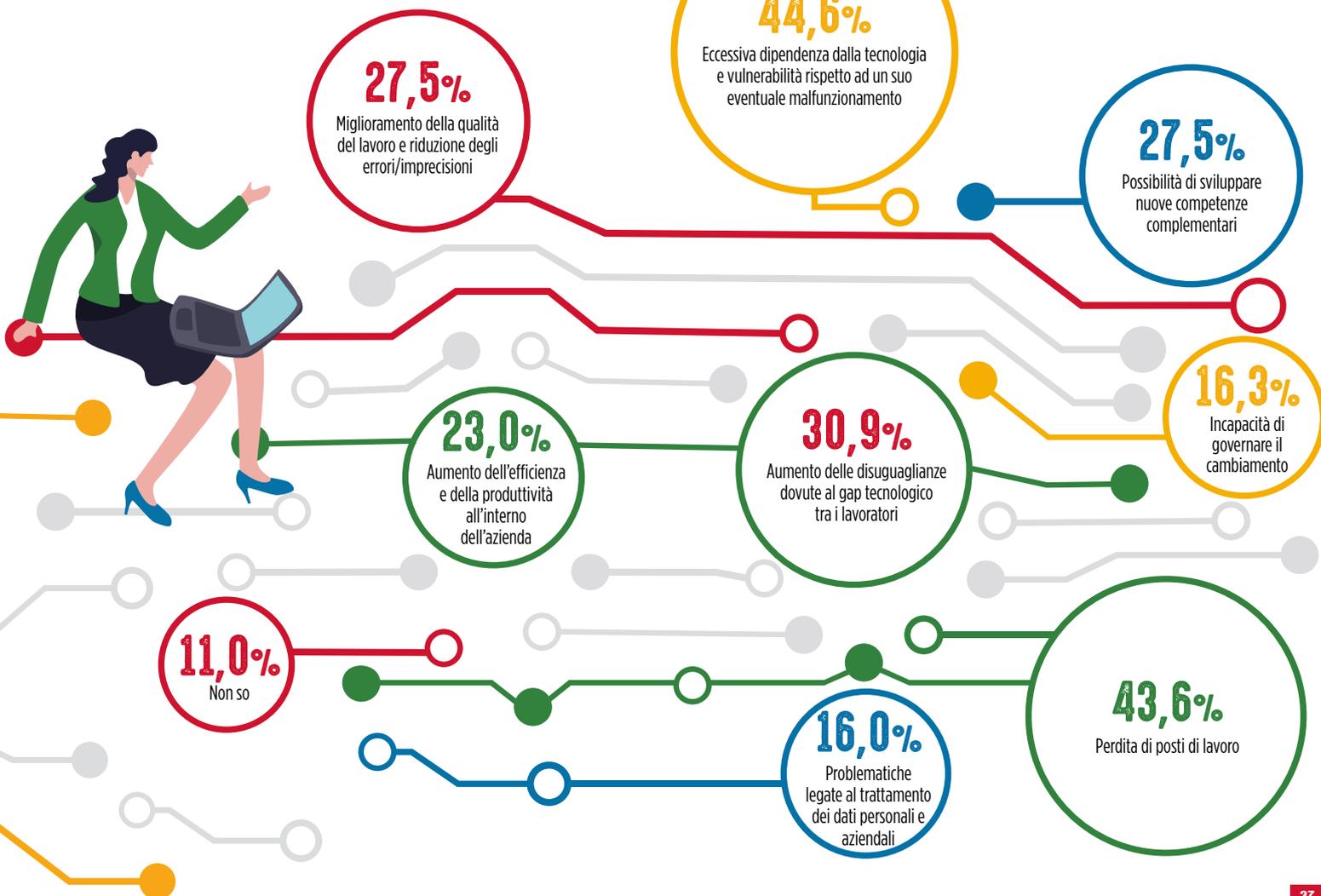
L'INTELLIGENZA ARTIFICIALE:

opportunità e timori per il futuro del lavoro



L'intelligenza artificiale (IA) sta rapidamente trasformando il mondo del lavoro, ridefinendo processi, competenze e modelli organizzativi. Questa innovazione, spesso percepita come una spinta verso una maggiore efficienza e produttività, suscita al contempo interrogativi sul ruolo dei lavoratori e sull'impatto che potrebbe avere sull'occupazione e sulle condizioni lavorative. In questo paragrafo esploreremo i dati raccolti tra i lavoratori, che offrono una prospettiva diretta sulle loro aspettative, preoccupazioni e speranze legate all'introduzione dell'IA nei luoghi di lavoro. Le opinioni emerse rappresentano un termometro importante per comprendere come il sindacato possa intervenire per garantire che questa transizione tecnologica sia socialmente sostenibile e orientata al benessere collettivo.

PENSANDO AL TUO LAVORO, QUALI PENSI CHE SIANO I PRINCIPALI EFFETTI LEGATI ALLA CRESCENTE ADOZIONE DELL'IA?



I dati evidenziano un panorama articolato di percezioni dei lavoratori riguardo agli effetti della crescente adozione dell'intelligenza artificiale (IA) nei luoghi di lavoro, caratterizzato da una coesistenza di **opportunità** e **criticità**.

Da un lato, i lavoratori riconoscono i **potenziali benefici** dell'IA, con il **27,5%** che sottolinea sia la possibilità di **sviluppare nuove competenze complementari**, sia il **miglioramento della qualità del lavoro** attraverso la riduzione degli errori e delle imprecisioni. Questi dati mettono in luce una visione ottimistica dell'IA come strumento per supportare e qualificare il lavoro umano, migliorando la produttività (**23,0%**) e offrendo nuove occasioni di crescita professionale.

Dall'altro lato, emergono **preoccupazioni significative** legate ai rischi di una transizione non governata. La principale inquietudine riguarda la **perdita di posti di lavoro** (43,6%), seguita dall'**eccessiva dipendenza dalla tecnologia** (44,6%) e dalla percezione di un **aumento delle disuguaglianze tecnologiche** tra lavoratori (30,9%). Questi dati sottolineano il timore di una polarizzazione nel mondo del lavoro, dove chi non possiede le competenze necessarie rischia di rimanere escluso, ampliando il divario sociale ed economico.

Altri aspetti critici sono rappresentati dall'**incapacità di governare il cambiamento** (16,3%) e dalle **problematiche legate al trattamento dei dati personali e aziendali** (16,0%), che riflettono l'esigenza di una gestione chiara e trasparente delle trasformazioni tecnologiche. Nonostante ciò, una percentuale relativamente bassa (**11,6%**) di lavoratori dichiara di non avere una visione precisa sull'impatto dell'IA, segnale che dimostra una crescente consapevolezza rispetto al fenomeno.

In sintesi, i dati mostrano come i lavoratori siano divisi tra la speranza che l'IA possa migliorare il lavoro e il timore che possa minare la sicurezza e la stabilità occupazionale. Per rispondere a queste sfide, il sindacato deve farsi promotore di interventi mirati, come il rafforzamento delle politiche di formazione, il monitoraggio dell'equità nell'accesso alle tecnologie e la tutela dei diritti dei lavoratori nell'era digitale.



LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

1 FORMAZIONE CONTINUA E ACCESSIBILE PER TUTTI I LAVORATORI

- Avviare programmi di formazione specifica sull'uso dell'IA, con particolare attenzione a competenze complementari e trasversali.
- Inserire la formazione sull'IA nei contratti integrativi aziendali di lavoro, rendendola un diritto esigibile da parte di tutti i lavoratori.
- Promuovere il coinvolgimento di enti bilaterali e fondi interprofessionali per finanziare corsi di aggiornamento e riqualificazione professionale.
- Stimolare iniziative di raccolta periodica dei fabbisogni formativi tra i lavoratori in modo da diffondere le competenze e le conoscenze in modo orientato e coerente con i bisogni reali.

2 GARANZIA DI EQUITÀ NELL'ACCESSO ALLE TECNOLOGIE E TUTELA DELL'OCCUPAZIONE E DEI DIRITTI LAVORATIVI

- Contrattare con le aziende per garantire che l'introduzione dell'IA non acuisca le disuguaglianze tra lavoratori, assicurando pari opportunità di accesso a strumenti e conoscenze.
- Introdurre clausole contrattuali che impediscano licenziamenti o riduzioni di personale legati esclusivamente all'adozione di sistemi di IA.
- Garantire che l'utilizzo dell'IA non sostituisca il lavoro umano in attività ad alto valore aggiunto, ma lo affianchi, qualificandolo.

3 COINVOLGIMENTO ATTIVO DEI LAVORATORI NELLA TRANSIZIONE TECNOLOGICA E GESTIONE TRASPARENTE DEI DATI

- Inserire rappresentanti sindacali in comitati aziendali e intersettoriali dedicati all'implementazione dell'IA, per monitorare gli effetti sull'organizzazione del lavoro.
- Promuovere consultazioni periodiche tra azienda, lavoratori e sindacato per valutare i benefici e le criticità legate all'introduzione dell'IA.
- Promuovere contrattazioni che incentivino la distribuzione equa dei benefici derivanti dall'aumento della produttività generato dall'IA, secondo i principi della partecipazione finanziaria.
- Definire protocolli chiari per il trattamento dei dati personali e aziendali, con il coinvolgimento del sindacato nella vigilanza su privacy e sicurezza.
- Assicurare la trasparenza degli algoritmi utilizzati nei processi decisionali, con la possibilità di verifica da parte di esperti indipendenti.
- Promuovere il rispetto di principi etici nell'applicazione dell'IA, garantendo la centralità del lavoro umano e la dignità del lavoratore.

4 CREAZIONE DI UN OSSERVATORIO SINDACALE SULL'IA

- Istituire un osservatorio regionale o nazionale con la presenza della CISL per monitorare l'impatto dell'IA sul mercato del lavoro, raccogliere segnalazioni e proporre soluzioni a problematiche emergenti.
- Organizzare conferenze e tavole rotonde con esperti, aziende e lavoratori per favorire un dialogo costruttivo sulle sfide dell'IA.

SECONDA
PARTE

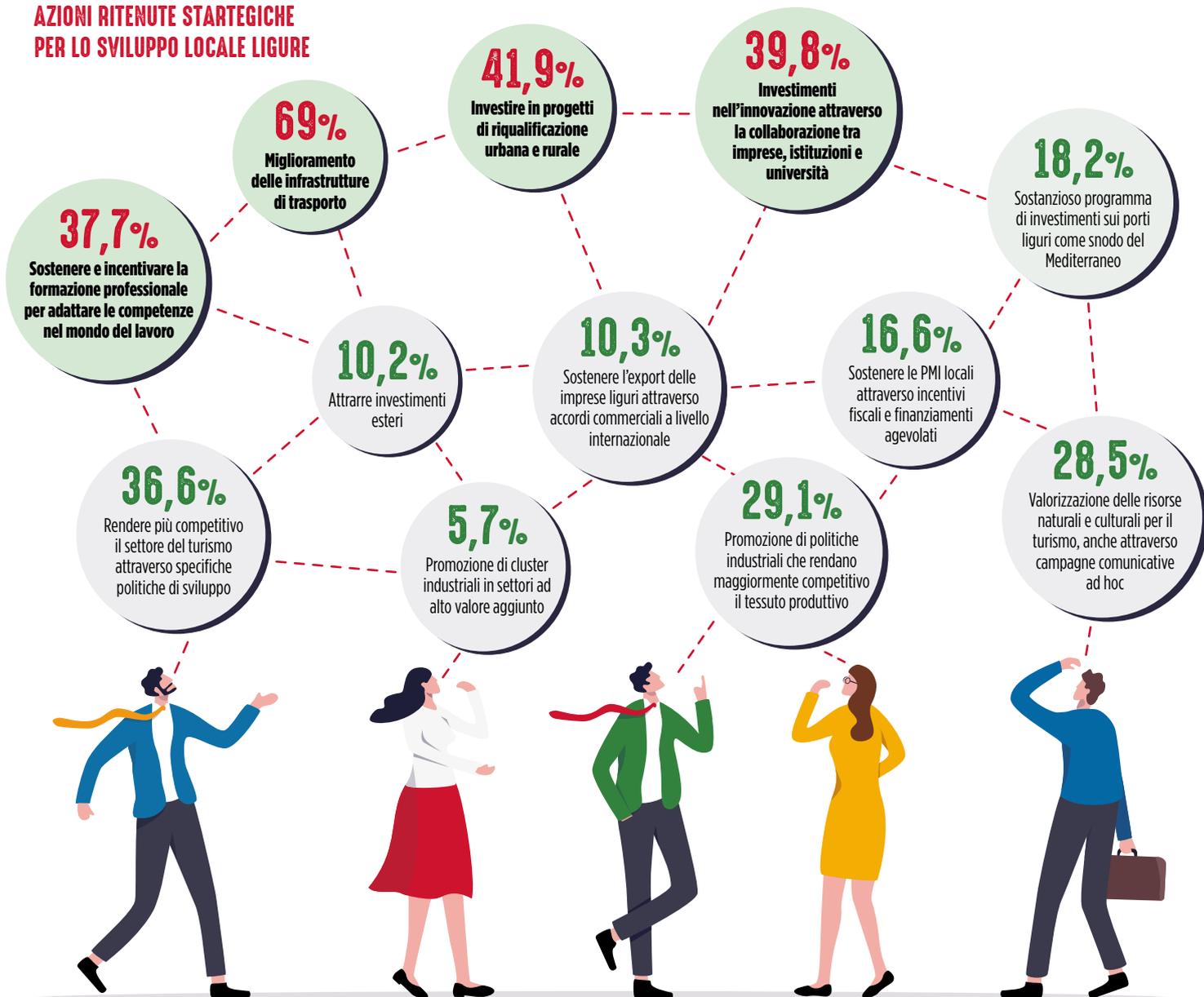
I DATI E LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

6. SVILUPPO ECONOMICO TERRITORIALE E INFRASTRUTTURE



Il legame tra infrastrutture e sviluppo economico territoriale rappresenta un tema cruciale per il benessere collettivo e la competitività dei territori. Le politiche infrastrutturali, dai trasporti pubblici alla digitalizzazione, influenzano non solo la qualità della vita dei cittadini, ma anche la capacità di attrarre investimenti e creare occupazione di qualità. Questo paragrafo si concentra sulle evidenze emerse dalle risposte degli iscritti, che hanno messo in luce le azioni ritenute più strategiche per sostenere lo sviluppo locale. In particolare, si esamineranno le opinioni raccolte riguardo al trasporto pubblico, inteso sia come servizio essenziale per i lavoratori, sia come elemento chiave per la sostenibilità ambientale e la coesione sociale. I dati offrono spunti importanti per orientare le proposte sindacali e le politiche territoriali verso un futuro più inclusivo e innovativo.

AZIONI RITENUTE STRATEGICHE PER LO SVILUPPO LOCALE LIGURE



I dati emersi dalle risposte degli intervistati riguardo alle azioni strategiche per accrescere lo sviluppo economico in Liguria evidenziano una chiara priorità per il miglioramento delle **infrastrutture di trasporto**, scelta dal **69,0%** degli intervistati. Questo dato sottolinea l'importanza di modernizzare e potenziare le reti di trasporto come strumento fondamentale per favorire la mobilità, migliorare la connessione tra i territori e stimolare lo sviluppo economico, soprattutto in un contesto come quello ligure, caratterizzato da un territorio montuoso e frammentato.

Al secondo posto si colloca l'**investimento in progetti di riqualificazione urbana e rurale**, ritenuto strategico dal **41,9%** dei lavoratori. Questo evidenzia una crescente attenzione alla valorizzazione del patrimonio urbano e rurale, con l'obiettivo di migliorare la vivibilità e attrarre nuovi investimenti in aree che potrebbero altrimenti restare marginalizzate.

Gli **investimenti nell'innovazione**, con particolare focus sulla **collaborazione tra imprese, istituzioni e università**, sono considerati strategici dal **39,8%** degli intervistati. Ciò suggerisce che la crescita economica non può prescindere da un ecosistema innovativo e dalla creazione di sinergie che favoriscano la competitività delle imprese locali, in particolare attraverso la ricerca e lo sviluppo.

Altre azioni considerate rilevanti includono il **sostegno alla formazione professionale** (37,7%), che è visto come fondamentale per allineare le competenze dei lavoratori alle nuove esigenze del mercato del lavoro, e il **potenziamento del settore turistico** (36,6%), che continua a essere un pilastro dell'economia ligure, seppur con la necessità di politiche più mirate ad aumentarne la competitività.

PRINCIPALI PROBLEMI SPERIMENTATI NEI CONFRONTI DEL TRASPORTO PUBBLICO E DELLA VIABILITÀ

% che NON riesce a raggiungere i principali centri urbani con i mezzi pubblici dalla propria abitazione



% che crede che i numerosi interventi sulle principali strade liguri NON abbiano portato a risultati positivi



% che ritiene il trasporto pubblico NON efficiente



Sebbene azioni come la **promozione di cluster industriali** (5,7%) o l'**attrazione di investimenti esteri** (10,2%) siano ritenute meno urgenti dai lavoratori, i dati suggeriscono che la Liguria ha bisogno di rafforzare il suo tessuto produttivo in un'ottica lungimirante, attraverso politiche industriali e una maggiore attenzione al panorama internazionale.

Infine, un altro elemento interessante riguarda i **porti liguri**: sebbene il programma di investimenti sia considerato strategico solo dal **18,2%**, si riconosce il ruolo centrale delle infrastrutture portuali per rafforzare la Liguria come snodo logistico del Mediterraneo.

In sintesi, le risposte indicano un forte consenso sulla necessità di migliorare le infrastrutture fisiche, con un occhio attento all'innovazione e alla formazione, quali leve principali per stimolare lo sviluppo economico della regione, mentre altre azioni, pur essendo rilevanti, appaiono come obiettivi a lungo termine.

I dati relativi ai **problemi legati al trasporto pubblico e alla viabilità** confermano e rafforzano le preoccupazioni espresse dagli intervistati riguardo alle infrastrutture di trasporto in Liguria. In particolare, il **23,9%** degli intervistati ha dichiarato di non riuscire a raggiungere i principali centri urbani con i mezzi pubblici dalla propria abitazione, evidenziando una grave carenza nella rete di trasporto pubblico regionale. Questo dato mette in luce l'isolamento di molte zone, specie in un territorio complesso come quello ligure, dove la difficoltà di connessione tra le aree interne e le città principali è una problematica che limita fortemente le opportunità di sviluppo e l'accesso ai servizi.

Anche i giudizi sugli **interventi infrastrutturali sulle principali strade liguri** non sono positivi, con ben **79,6%** degli intervistati che ritiene che questi interventi non abbiano prodotto risultati soddisfacenti. Questo dato suggerisce che le azioni intraprese finora per migliorare la viabilità e la mobilità sono state percepite come poco efficaci, se non addirittura insufficienti, rispetto alle aspettative della popolazione. In un contesto come quello ligure, con una rete stradale spesso congestionata, ciò può

essere visto come un indicatore di inefficacia nelle politiche di manutenzione e rinnovamento infrastrutturale, che non sono riuscite a risolvere i problemi strutturali della viabilità.

Infine, il dato per cui un **80,2%** degli intervistati ritiene il trasporto pubblico **non efficiente** è una conferma della percezione diffusa tra i lavoratori riguardo alle carenze del servizio. Nonostante le politiche di investimenti e sviluppo delle infrastrutture, il trasporto pubblico sembra non essere in grado di rispondere adeguatamente alle esigenze quotidiane della popolazione. Questo dato sottolinea come, sebbene la domanda per il miglioramento delle infrastrutture di trasporto sia alta (69% degli intervistati considera il miglioramento delle infrastrutture come una delle azioni più strategiche), la qualità percepita dei servizi offerti è ben al di sotto delle aspettative.

Questi dati sono chiaramente in linea con quanto emerso precedentemente circa le necessità di **miglioramento delle infrastrutture di trasporto**. Le problematiche relative alla viabilità e all'efficienza del trasporto pubblico pongono un grande ostacolo alla crescita economica della regione, impedendo la mobilità dei cittadini e limitando le opportunità per lo sviluppo territoriale. La visione degli intervistati sembra quindi essere coerente: il miglioramento delle infrastrutture di trasporto non è solo una necessità, ma una condizione fondamentale per favorire uno sviluppo economico equilibrato e inclusivo per tutta la Liguria.



LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

1 PIANO STRAORDINARIO PER LA MODERNIZZAZIONE DELLE INFRASTRUTTURE VIARIE E DEL TRASPORTO PUBBLICO

- Intensificare il dialogo con le istituzioni per accelerare la realizzazione delle grandi opere ancora in fase di completamento (ad esempio Gronda, Terzo valico, Diga foranea, ecc.) per garantire lo sviluppo economico e sociale del territorio.
- Aprire un confronto di merito con la Regione Liguria per il monitoraggio dei livelli occupazionali e la qualità del lavoro (osservatorio contrattuale) derivanti dagli investimenti sulle grandi opere.
- Richiedere l'istituzione di un osservatorio regionale per la viabilità, in grado di monitorare i progressi degli interventi infrastrutturali e garantire trasparenza sui fondi utilizzati.
- Favorire la realizzazione di opere strategiche per migliorare i collegamenti tra le aree interne e i principali centri urbani.
- Avviare un piano di manutenzione straordinaria delle strade principali e secondarie, con particolare attenzione alla sicurezza e alla riduzione della congestione stradale.
- Promuovere un confronto di merito con istituzioni regionali e aziende del trasporto pubblico per definire un piano di investimenti mirati a potenziare la rete, migliorare la frequenza delle corse e garantire la copertura delle aree più isolate.
- Inserire nei contratti di servizio obblighi chiari in termini di efficienza e qualità, monitorati attraverso indicatori periodici.
- Proporre agevolazioni tariffarie strutturali per pendolari, giovani e anziani, per incentivare l'uso dei mezzi pubblici.

2 POTENZIAMENTO DEL SISTEMA PORTUALE E DELLA LOGISTICA

- Richiedere un piano integrato per il miglioramento delle infrastrutture portuali liguri, con un focus sulla sostenibilità ambientale e sull'innovazione tecnologica.
- Proporre politiche che incentivano l'occupazione qualificata nei porti, valorizzando il ruolo strategico della Liguria come snodo logistico del Mediterraneo.
- Sostenere la creazione di collegamenti efficienti tra porti e retroterra per massimizzare i benefici economici ed occupazionali delle attività portuali.

3 INCENTIVI ALLA DIGITALIZZAZIONE E ALL'INNOVAZIONE TERRITORIALE

- Sollecitare investimenti in infrastrutture digitali per garantire connessioni internet veloci e stabili su tutto il territorio, incluse le aree rurali e montane.
- Promuovere sinergie tra università, istituzioni e imprese per creare centri di innovazione e sviluppo tecnologico volti a sostenere la competitività delle aziende locali.
- Inserire nei bandi pubblici per la digitalizzazione clausole sociali, che favoriscano l'occupazione stabile, la sicurezza sul lavoro e la formazione professionale.

4 VALORIZZAZIONE DEL PATRIMONIO URBANO E RURALE

- Spingere per un piano di riqualificazione urbana con particolare attenzione alla sostenibilità ambientale, attraverso il miglioramento delle infrastrutture verdi e delle aree pedonali.
- Incentivare la rigenerazione delle aree rurali con misure di sostegno alle attività produttive locali e al turismo rurale.
- Garantire la partecipazione dei cittadini e delle rappresentanze sindacali nella pianificazione degli interventi di riqualificazione.

5 RAFFORZAMENTO DEL SETTORE TURISTICO

- Rafforzare la pratica del Patto sul turismo incrementando i fondi da destinare agli operatori del settore per garantire sempre di più occupazione stabile e di qualità.
- Promuovere un dialogo tra pubblico e privato per sviluppare una strategia turistica regionale integrata, che valorizzi il patrimonio culturale, naturale e storico della Liguria.
- Incentivare la formazione di lavoratori del settore turistico su competenze digitali e accoglienza sostenibile.
- Richiedere investimenti in infrastrutture e servizi per migliorare l'accessibilità turistica, inclusi trasporti e strutture ricettive.

6 PROMOZIONE DI UNA GOVERNANCE INCLUSIVA PER LE POLITICHE TERRITORIALI

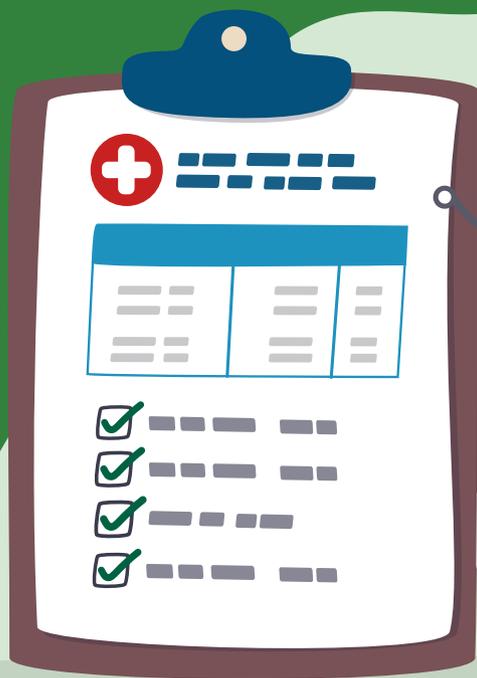
- Istituire un organismo di coordinamento tra sindacati, imprese e istituzioni per discutere le priorità infrastrutturali e monitorare l'avanzamento dei progetti valorizzando ancora di più i tavoli di confronto già istituiti con le istituzioni locali in un'ottica di coinvolgimento verso altri corpi di rappresentanza del mondo produttivo.
- Garantire trasparenza e partecipazione nella gestione dei fondi pubblici, attraverso un portale dedicato e report periodici accessibili ai cittadini.
- Favorire l'attivazione di meccanismi di ascolto delle associazioni rappresentative per raccogliere istanze e proposte sullo sviluppo territoriale.



SECONDA
PARTE

I DATI E LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

7. SERVIZIO SANITARIO E SOCIO-ASSISTENZIALE REGIONALE



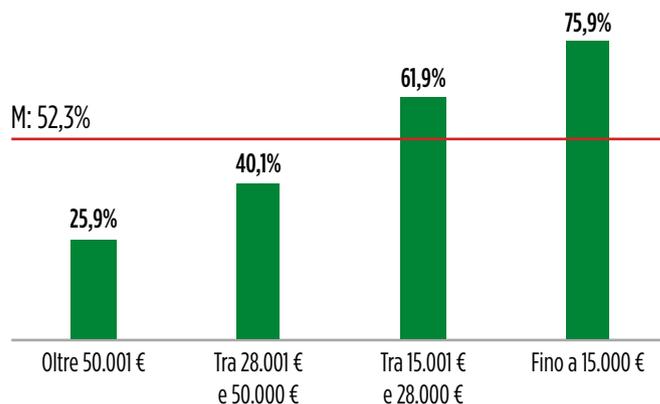
Il paragrafo che segue affronta un tema cruciale per il benessere della popolazione ligure: la qualità e l'accessibilità del servizio sanitario e socio-assistenziale regionale. In particolare, vengono esplorate le problematiche legate alla rinuncia alle cure, un fenomeno che ha preso piede in molte aree della regione, e che riflette le difficoltà di accesso e l'insoddisfazione verso il sistema sanitario. Vengono inoltre analizzati i giudizi dei lavoratori e degli utenti riguardo ai principali elementi che compongono il servizio sanitario regionale, come la disponibilità di personale, la qualità dei servizi offerti e la gestione delle risorse. Una particolare attenzione è dedicata alla relazione tra sistema pubblico e privato convenzionato, esplorando le dinamiche di integrazione, i punti di forza e le criticità percepite. I dati presentati offrono uno spunto di riflessione sulle scelte politiche necessarie per garantire un sistema sanitario che risponda adeguatamente alle esigenze della popolazione, promuovendo un accesso universale, equo e tempestivo alle cure.

I dati emersi dal questionario presentano una realtà allarmante per la salute della popolazione ligure, con il 76% degli intervistati che dichiara di aver rinunciato a curarsi nell'ultimo anno, per almeno 1 delle 3 motivazioni proposte nella survey (ragioni economiche, a causa dei lunghi tempi di attesa, per la scomodità fisica delle strutture). Questo dato non solo mette in luce un grave disagio individuale, ma evidenzia anche un disservizio strutturale nel sistema sanitario regionale.

| Rinuncia alle cure | % intervistati che hanno rinunciato | Qualche volta | Spesso |
|---|-------------------------------------|---------------|--------|
| Per ragioni economiche (costi eccessivi) | 69,2% | 41,8% | 27,4% |
| A causa dei lunghi tempi di attesa | 69,2% | 41,8% | 27,4% |
| Scomodità (struttura lontana, mancanza di trasporti, orari scomodi) | 48,3% | 37,3% | 11,1% |

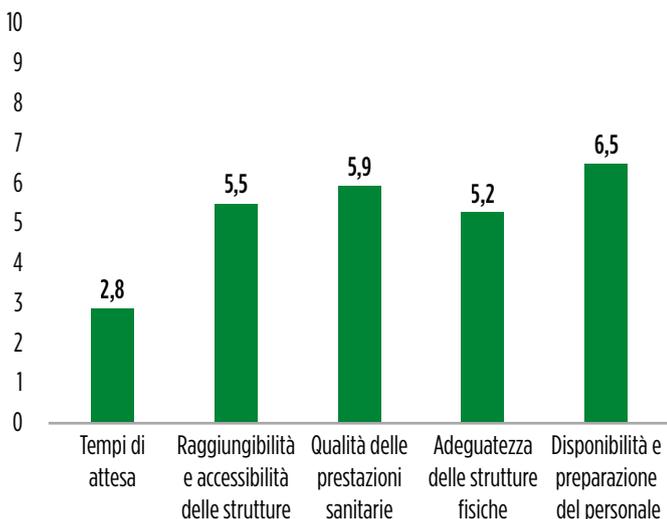
Le motivazioni alla base di tale rinuncia sono variegata ma ugualmente preoccupanti: il **69,2%** degli intervistati ha citato i **lunghi tempi di attesa** come causa principale, un segnale inequivocabile di sovraccarico e inefficienza del sistema sanitario. A questo si aggiungono le difficoltà **economiche** (52,3%), che indicano che una parte significativa della popolazione ligure non può permettersi il costo delle cure o degli accessi alle strutture sanitarie. Tale motivazione cresce al 75,9% se osservata tra la popolazione intervistata con caratteristiche di fragilità reddituale (RAL personali fino a 15.000€). Infine, un altro aspetto problematico, anche se più marginale, è la **scomodità delle strutture sanitarie**, indicata dal **48,3%** degli intervistati, che suggerisce una carenza di accessibilità sia in termini geografici che logistici, rendendo difficile per molti cittadini fruire dei servizi sanitari necessari.

RINUNCIA ALLE CURE PER RAGIONI ECONOMICHE - RAL PERSONALE



Questi dati mettono in evidenza una vera e propria **emergenza sanitaria**: la rinuncia alle cure non è solo un problema individuale, ma un segnale di un sistema che non riesce a rispondere adeguatamente alle esigenze della popolazione, penalizzando in particolare i gruppi più vulnerabili, sia dal punto di vista economico che logistico. La difficoltà di accesso a cure tempestive e adeguate mina il diritto alla salute, mettendo in discussione la sostenibilità e l'efficacia del servizio sanitario pubblico nella regione. Urge, quindi, un intervento strategico che miri a ridurre i tempi di attesa, abbattere le barriere economiche e migliorare la distribuzione e l'accessibilità delle strutture sanitarie, per garantire a tutti i cittadini il diritto a curarsi senza ostacoli.

GIUDIZI ESPRESSI DAGLI ASSOCIATI SULLA SANITÀ LIGURE (1-10)



I dati relativi alla valutazione degli intervistati sui principali aspetti del sistema sanitario ligure offrono uno spunto di riflessione importante sulla qualità percepita dei servizi offerti. In particolare, il dato più preoccupante riguarda i **tempi di attesa**, che ricevono una valutazione estremamente bassa di **2,8** su una scala da 1 a 10. Questo punteggio segnala una forte insoddisfazione dei cittadini, indicando un sistema sovraccarico e inefficiente, che non riesce a garantire l'accesso tempestivo alle cure, creando difficoltà e frustrazione per chi ne ha bisogno.

La **raggiungibilità e l'accessibilità delle strutture** ottiene una valutazione media di **5,5**, un punteggio che, pur non essendo troppo negativo, evidenzia comunque delle problematiche significative nella distribuzione e nell'accessibilità delle strutture sanitarie sul territorio. Questo dato riflette le difficoltà logistiche che molti cittadini affrontano per accedere ai servizi, soprattutto nelle zone periferiche o meno servite.

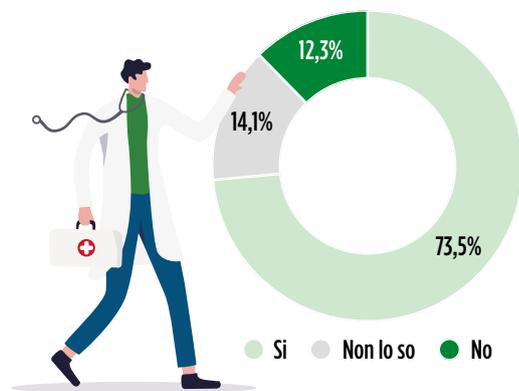
Per quanto riguarda la **qualità delle prestazioni sanitarie**, il punteggio di **5,9** suggerisce che, sebbene i servizi siano generalmente percepiti come adeguati, ci sia comunque ampio margine di miglioramento. Questo dato potrebbe riflettere una percezione di qualità delle cure che, pur non essendo negativa, non soddisfa pienamente le aspettative dei cittadini.

L'**adeguatezza delle strutture fisiche** riceve una valutazione ancora più bassa, con **5,2**, suggerendo che molte strutture sanitarie in Liguria non sono percepite come moderne, funzionali o ben attrezzate per soddisfare le esigenze dei pazienti, un aspetto che potrebbe influire sulla qualità del servizio complessivo.

Infine, il punteggio più alto riguarda la **disponibilità e preparazione del personale**, con un **6,5**, che riflette una valutazione complessivamente positiva. Questo dato mette in evidenza l'impegno e la professionalità degli operatori sanitari, che sono percepiti come un elemento fondamentale per garantire cure adeguate e tempestive. Sebbene ci sia sempre spazio per ulteriori miglioramenti, il risultato dimostra chiaramente che il personale della sanità ligure, con la sua preparazione e disponibilità, è un punto di forza del sistema, capace di rispondere con competenza alle esigenze dei pazienti.

Questo valore evidenzia un aspetto positivo che rappresenta una solida base su cui costruire e potenziare ulteriormente l'efficacia complessiva del servizio sanitario regionale.

CREDI CHE IL SERVIZIO SANITARIO LIGURE SIA PEGGIORATO NEGLI ULTIMI 3 ANNI?



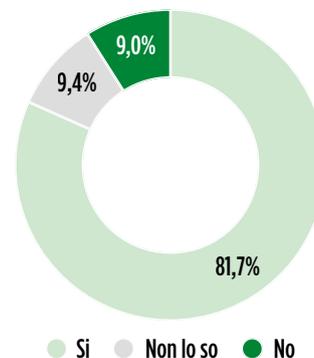
I dati emersi dalla survey riguardo alla percezione dei cambiamenti nel servizio sanitario ligure negli ultimi tre anni dipingono un quadro decisamente negativo. Il **73,5%** degli intervistati ritiene che il servizio sanitario sia **peggiorato**, mentre solo il **12,3%** ritiene che non vi siano stati cambiamenti negativi, e il **14,1%** degli intervistati non ha una risposta chiara in merito. Questo forte sentimento di insoddisfazione riflette una percezione diffusa di un deterioramento delle condizioni del sistema sanitario regionale, che potrebbe essere legato a diversi fattori, tra cui **l'aumento dei tempi di attesa**, **la scarsa disponibilità delle strutture** e **le difficoltà economiche** che rendono più difficile l'accesso alle cure. L'elevata percentuale di chi ritiene che il servizio sia peggiorato rappresenta un segnale di allarme per le istituzioni, che dovrebbero considerare seriamente queste preoccupazioni per intraprendere azioni concrete finalizzate a migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi sanitari offerti ai cittadini liguri.

I dati evidenziano anche una percezione diffusa di **disparità di attenzione tra il sistema sanitario pubblico e quello privato accreditato** in Liguria. L'**81,7%** degli intervistati ritiene che vi sia una **maggiore attenzione verso la sanità privata accreditata**, un dato che segnala un forte disappunto riguardo al trattamento riservato al sistema pubblico.

Questo risultato potrebbe essere il riflesso di una **percezione di scarsa attenzione e risorse destinate alla sanità pubblica**, che fatica a rispondere adeguatamente alle esigenze della popolazione, con problemi evidenti come **tempi di attesa lunghi** e **accesso limitato alle cure**.

Solo una piccola minoranza di intervistati, pari al **9%**, ritiene che non vi sia alcuna disparità, mentre un altro **9,4%** non ha una posizione chiara in merito. Questo forte disfavore verso la sanità pubblica pone una questione urgente per le istituzioni, chiamate a riequilibrare il sistema sanitario, garantendo **pari attenzione, risorse e qualità** a entrambe le strutture, affinché il diritto alla salute venga tutelato senza discriminazioni.

CREDI CHE VENGA DATA PIÙ ATTENZIONE ALLA SANITÀ PRIVATA CHE A QUELLA PUBBLICA?

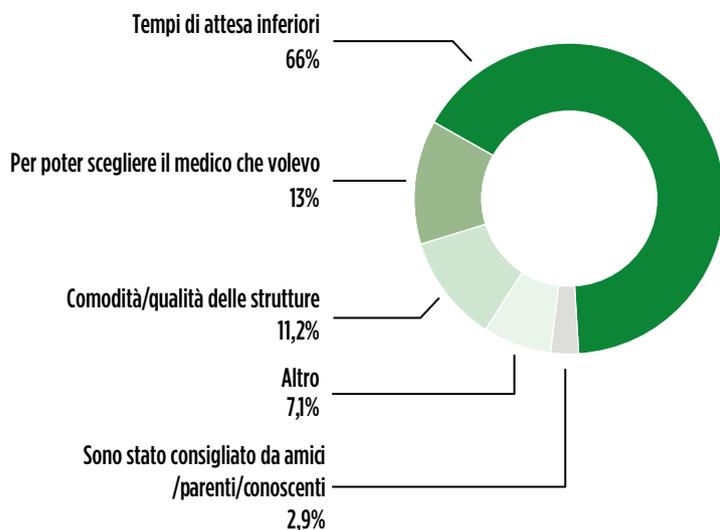


Questo alto tasso di utilizzo del sistema privato riflette una crescente frustrazione e disaffezione nei confronti del servizio sanitario pubblico, che non riesce a soddisfare le esigenze di accesso e qualità per una larga fetta della popolazione.

Le principali motivazioni che spingono i cittadini a optare per il privato sono principalmente legate a **tempi di attesa inferiori**, con il **65,9%** degli intervistati che ha scelto il privato proprio per la possibilità di ottenere cure in tempi decisamente più rapidi rispetto al sistema pubblico. A seguire, la **possibilità di scegliere il medico** (12,9%) e la **comodità e qualità delle strutture** (11,2%) sono altre motivazioni frequentemente citate, suggerendo che il privato viene percepito come più in grado di garantire un servizio personalizzato, efficiente e di livello. In misura minore, una parte degli intervistati ha scelto il privato per **consigli ricevuti da amici e parenti** (2,9%) o per altre ragioni (7,1%), ma questi fattori sembrano avere un peso minore rispetto alla priorità data alla **tempestività delle cure**.

Questi dati mettono in evidenza un forte **disallineamento tra le aspettative dei cittadini e la capacità del servizio pubblico di rispondere alle loro necessità**, in particolare riguardo ai tempi di attesa.

RAGIONI UTILIZZO PRESTAZIONI A PAGAMENTO



L'accesso alle cure in tempi rapidi è ormai una priorità per molti, e il fatto che la sanità privata sia percepita come più in grado di soddisfare questa esigenza solleva interrogativi importanti sulla **sostenibilità e sull'efficacia del sistema sanitario pubblico**. Inoltre, la ricerca di una maggiore **autonomia nelle scelte mediche** e l'attenzione alla **qualità delle strutture** sono segnali di una crescente domanda di servizi sanitari più **personalizzati e adeguati** agli standard attuali. In questo contesto, diventa sempre più urgente per il sistema pubblico migliorare l'efficienza, ridurre i tempi di attesa e rispondere alle richieste di una popolazione che sembra preferire il privato, seppur a costo di dover affrontare spese aggiuntive.

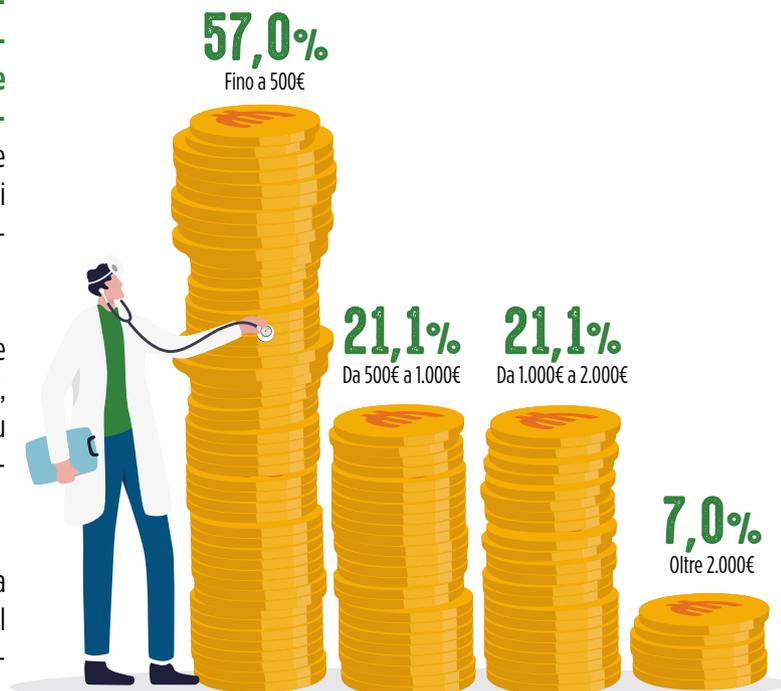
La ricerca ha, inoltre, analizzato le dinamiche di spesa sanitaria personale nel 2023, escludendo farmaci e spese odontoiatriche. Dai dati raccolti, emergono tendenze significative che offrono una panoramica chiara su come il ricorso al sistema privato convenzionato impatti le scelte economiche di lavoratori e pensionati.

La suddivisione degli associati per fasce di spesa sanitaria mostra una netta prevalenza di coloro che spendono fino a 500€, pari al **57,0%** del totale. Segue una distribuzione equamente bilanciata per le fasce di spe-

sa tra i **500€ e i 1.000€** e tra i **1.000€ e i 2.000€**, entrambe al **21,1%**. Questi dati suggeriscono che circa un quinto degli associati affronta spese sanitarie più significative, che potrebbero includere visite specialistiche, esami diagnostici o trattamenti medici non coperti dal Servizio Sanitario Nazionale (SSN). Infine, solo il **7,0%** degli intervistati dichiara una spesa superiore ai 2.000€. Questa categoria rappresenta una minoranza, ma segnala la presenza di individui con esigenze sanitarie più complesse o un maggiore ricorso a cure private.

L'analisi complessiva sottolinea la necessità di monitorare queste dinamiche, promuovendo politiche che garantiscano equità di accesso e sostenibilità delle spese sanitarie per tutti gli associati. L'adozione di un sistema di welfare aziendale più esteso, in sinergia con il SSN, potrebbe rappresentare una risposta efficace per migliorare il benessere complessivo della comunità CISL Liguria.

FASCE SPESA SANITARIA 2023 (ESCLUSI FARMACI E SPESE ODONTOIATRICHE)



LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

1 RIDUZIONE DEI TEMPI DI ATTESA: PIANO DI INTERVENTO URGENTE

- Collaborazione con le istituzioni regionali per implementare un piano straordinario di riduzione dei tempi di attesa nelle prestazioni sanitarie, attraverso l'assunzione di personale medico, infermieristico, assistenziale e amministrativo, il potenziamento delle strutture sanitarie e l'integrazione tecnologica per ottimizzare la gestione delle prenotazioni.

2 POTENZIAMENTO DELLA RETE DI STRUTTURE SANITARIE NELLE AREE MARGINALI

- Accelerazione sui tempi di realizzazione e messa a regime delle Case di comunità, in particolare in zone periferiche e montane, per garantire una maggiore vicinanza e accessibilità alle cure, riducendo il disagio logistico segnalato dagli associati ed evitando il congestionamento dei Pronto Soccorso.

3 VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE SANITARIO

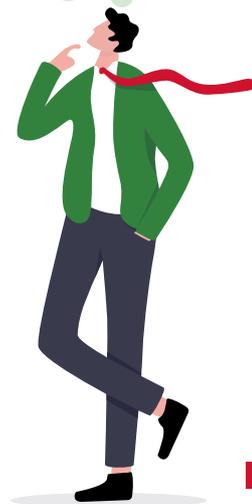
- Richiesta di assunzioni e stabilizzazione dei contratti precari e di adeguamento delle retribuzioni per valorizzare il ruolo del personale sanitario ad ogni livello, garantendo una maggiore attrattività delle professioni mediche e paramediche nel territorio ligure.

4 RIEQUILIBRIO TRA SANITÀ PUBBLICA E PRIVATA ACCREDITATA E VIGILANZA SULLO SVILUPPO DEL SISTEMA

- Monitoraggio attivo dei rapporti tra sistema sanitario pubblico e privato convenzionato, per garantire pari standard di qualità e accessibilità. Promozione di una maggiore trasparenza nella gestione delle risorse destinate ai due settori.
- Istituzione di un organismo di partecipazione e di controllo, con rappresentanza sindacale, per valutare periodicamente la qualità, l'efficienza e l'equità del servizio sanitario regionale, fornendo raccomandazioni su politiche e interventi futuri.

5 SUPPORTO AI CAREGIVER E SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI INTEGRATI

- Potenziamento dei servizi di assistenza domiciliare integrata e supporto ai caregiver familiari attraverso corsi di formazione, incentivi economici e l'istituzione di reti di sostegno psicologico e logistico.



SECONDA
PARTE

I DATI E LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

8.

POLITICA SINDACALE:

priorità, giovani, comunicazione



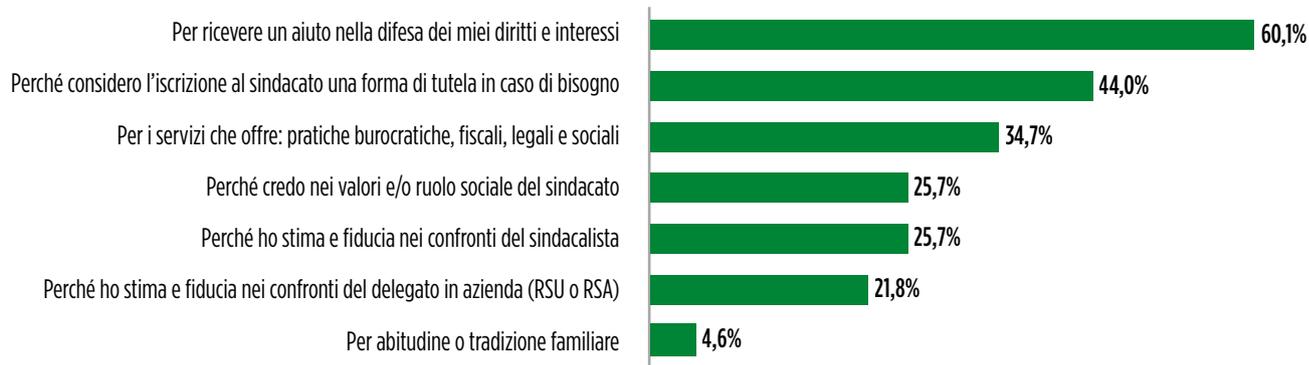
Il ruolo del sindacato si trova oggi di fronte a sfide complesse e interconnesse, che richiedono un rinnovamento delle strategie e un dialogo sempre più efficace con i lavoratori, soprattutto le giovani generazioni. Per comprendere meglio le aspettative, le motivazioni e le priorità degli associati, la CISL Liguria ha incluso nel suo questionario alcune domande chiave volte a indagare i temi centrali della politica sindacale: le ragioni dell'iscrizione, le aree di intervento sindacale ritenute più urgenti, le strategie per attrarre i giovani e le preferenze sui mezzi di comunicazione.

Attraverso l'analisi delle motivazioni personali che spingono a iscriversi alla CISL, sarà possibile comprendere quali valori e servizi i lavoratori riconoscono come centrali nell'azione sindacale. L'identificazione delle priorità di intervento, invece, aiuterà a delineare i temi che i tesserati considerano essenziali per migliorare la tutela dei propri diritti e il benessere lavorativo. Parallelamente, l'esplorazione di strategie mirate ad attrarre i giovani al sindacato consentirà di individuare approcci innovativi e inclusivi per garantire un ricambio generazionale e mantenere la rappresentatività nel tempo.

Infine, l'analisi delle preferenze relative ai mezzi di comunicazione metterà in luce il ruolo delle nuove tecnologie e delle piattaforme digitali nel rafforzare il legame tra il sindacato e i suoi iscritti, favorendo una comunicazione più diretta e partecipativa.

Questo capitolo intende quindi offrire uno sguardo approfondito su come la CISL possa evolvere per rispondere alle esigenze di una base associativa eterogenea, mantenendo il suo ruolo centrale nella rappresentanza dei lavoratori e adattandosi a un mondo del lavoro in continua trasformazione.

PERCHÉ TI SEI ISCRITTO ALLA CISL? (MAX 3 RISPOSTE)



La motivazione più condivisa, scelta dal **60,1%** degli intervistati, è la ricerca di un supporto concreto nella difesa dei propri diritti e interessi. Questo dato sottolinea come la funzione principale percepita del sindacato sia quella di essere un punto di riferimento e tutela di fronte alle sfide del mondo del lavoro, ai conflitti con i datori di lavoro e ai cambiamenti normativi. Rafforzare la capacità di rappresentare e proteggere i lavoratori nei momenti di bisogno dovrebbe quindi rimanere una priorità assoluta per la CISL. Il **44,0%** degli associati considera l'iscrizione una forma di tutela in caso di necessità. Questo risultato evidenzia che molti lavora-

tori vedono nel sindacato un "paracadute" per situazioni impreviste o problematiche, come licenziamenti, controversie lavorative o difficoltà economiche. Ciò conferma l'importanza di investire in strumenti concreti di protezione individuale, come assistenza legale, negoziazione collettiva efficace e servizi personalizzati. Circa un terzo degli intervistati (**34,7%**) sceglie la CISL per i servizi aggiuntivi che offre, come assistenza burocratica, fiscale, legale e sociale. Questo risultato dimostra che il sindacato non è solo percepito come un organismo politico o di rappresentanza, ma anche come un fornitore di servizi utili nella vita quotidiana.

Per rafforzare questa attrattiva, potrebbe essere utile ampliare il ventaglio di servizi e renderli più visibili attraverso campagne di informazione mirate. Un quarto degli intervistati (**25,7%**) afferma di essersi iscritto per fiducia nei valori e nel ruolo sociale della CISL, mentre un ulteriore **25,7%** e **21,8%** indicano rispettivamente la stima verso i sindacalisti o verso i delegati aziendali (RSU o RSA). Questi dati sottolineano il ruolo cruciale della relazione umana e della credibilità dei rappresentanti sindacali. La formazione e il sostegno ai delegati e ai sindacalisti, per migliorare la loro competenza e capacità di relazione, diventano fondamentali per rafforzare la fiducia degli associati. Solo il **4,6%** degli intervistati indica l'abitudine o la tradizione familiare come motivo dell'iscrizione. Questo dato conferma che il sindacato non può più contare su una trasmissione generazionale automatica della cultura sindacale, rendendo indispensabile un lavoro proattivo per attrarre nuovi iscritti, in particolare tra i giovani. Questa analisi conferma che la CISL continua a essere percepita come un presidio essenziale per i diritti e il benessere dei lavoratori, ma il contesto sociale e lavorativo in evoluzione richiede una capacità di adattamento continua per rimanere un punto di riferimento autorevole e inclusivo.

Il grafico evidenzia le differenze generazionali nelle motivazioni di iscrizione alla CISL, mettendo in luce come le priorità e le aspettative dei giovani (Under 36) si distinguano rispetto a quelle degli associati più adulti (Over 35). Questo confronto offre spunti rilevanti per comprendere meglio le esigenze delle nuove generazioni e per orientare le strategie sindacali in modo più mirato. I giovani mostrano un atteggiamento per cui si dimostrano maggiormente sensibili rispetto ad alcune motivazioni:

1. La tutela in caso di bisogno (+34,6%): la motivazione che mostra il maggiore scarto positivo tra gli Under 36 e gli Over 35 è la percezione dell'iscrizione come una forma di protezione in caso di necessità. Questo dato evidenzia come i giovani vedano il sindacato principalmente come un "paracadute" per affrontare situazioni critiche. L'insicurezza lavorativa che caratterizza le carriere dei più giovani sembra quindi rendere centrale questa funzione del sindacato.

2. I servizi offerti (+26,1%): gli Under 36 mostrano un maggiore apprezzamento per i servizi pratici offerti dalla CISL, come supporto burocratico, fiscale, legale e sociale. La rilevanza di questo fattore indica che i giovani associano al sindacato un valore concreto e immediato, legato al supporto nella gestione di aspetti quotidiani della vita lavorativa e personale. Ciò suggerisce l'opportunità di investire ulteriormente in campagne di comunicazione che valorizzino questi servizi.

3. La difesa di diritti e interessi (+10,5%): anche se meno marcato rispetto agli altri fattori, il maggiore apprezzamento degli Under 36 per la funzione di difesa di diritti e interessi conferma l'importanza del ruolo tradizionale del sindacato come rappresentante dei lavoratori. Questo risultato, combinato con l'interesse per la tutela in caso di bisogno, indica che i giovani associano al sindacato una funzione di protezione attiva.

| Ragioni iscrizioni Cisl | Under 36 vs Over 35 |
|---|---------------------|
| Per ricevere un aiuto nella difesa dei miei diritti e interessi | +10,5% |
| Per i servizi che offre: pratiche burocratiche, fiscali, legali e sociali | +26,1% |
| Perché ho stima e fiducia nei confronti del delegato in azienda (RSU o RSA) | -13,4% |
| Perché ho stima e fiducia nei confronti del sindacalista | -4,0% |
| Perché considero l'iscrizione al sindacato una forma di tutela in caso di bisogno | +34,6% |
| Perché credo nei valori e/o ruolo sociale del sindacato | -20,6% |
| Per abitudine o tradizione familiare | -2,9% |

Vi sono poi alcune tematiche a cui i giovani associati risultano essere meno sensibili rispetto ai colleghi Over 35:

- 1. Valori e ruolo sociale del sindacato (-20,6%):** gli Under 36 mostrano una minore attenzione verso il ruolo sociale e i valori ideali del sindacato rispetto agli Over 35. Questo dato evidenzia un cambio di prospettiva generazionale: i giovani tendono a iscriversi per motivazioni pratiche e individuali più che per una condivisione di ideali collettivi. Ciò potrebbe riflettere una distanza percepita dai giovani rispetto alla tradizione storica e culturale del sindacalismo.
- 2. Fiducia nei delegati aziendali (-13,4%) e nei sindacalisti (-4,0%):** la fiducia nei rappresentanti sindacali, sia a livello aziendale che locale, è meno sentita dagli Under 36 rispetto agli Over 35. Questo dato potrebbe derivare da una minore conoscenza diretta dei delegati e dei sindacalisti o da una percezione di scarso contatto con i bisogni specifici dei giovani lavoratori. È quindi essenziale potenziare il rapporto tra i rappresentanti sindacali e i giovani associati, promuovendo un coinvolgimento più diretto e mirato.
- 3. Tradizione familiare (-2,9%):** come emerso anche da altri dati, l'iscrizione al sindacato per abitudine o tradizione familiare è un fenomeno residuale, soprattutto tra gli Under 36. Questo conferma che il ricambio generazionale non può più essere dato per scontato e deve essere costruito attivamente.

| Priorità azione sindacale | Media | Under 36 vs Over 35 |
|--|-------|---------------------|
| Aumento degli stipendi | 70,0% | 24,0% |
| Il rinnovo dei contratti nazionali di lavoro (CCNL) | 64,9% | -1,4% |
| Organizzazione del lavoro (riduzione orario, smart working, flessibilità oraria, turnistica, ecc.) | 34,9% | 19,6% |
| Clima e benessere aziendale | 32,6% | -4,0% |
| Sicurezza sul lavoro | 32,3% | -30,7% |
| La tutela dei lavoratori precari | 30,6% | -17,0% |
| Garantire la formazione e la riqualificazione dei lavoratori | 26,3% | 10,2% |
| Politiche pensionistiche | 23,8% | -46,0% |
| Accompagnare i lavoratori nelle transizioni (passaggio scuola - lavoro, cambio di lavoro, perdita di lavoro) | 22,0% | -27,9% |
| Welfare | 19,5% | 23,8% |
| Politiche sanitarie | 15,4% | -21,6% |
| Favorire reinserimento dopo periodi di assenza da lavoro (maternità /malattia) | 10,9% | 77,8% |
| Parità di genere | 9,5% | 56,9% |
| Valorizzazione e accompagnamento della terza età | 4,2% | -87,7% |

I lavoratori sono stati interrogati sulle 4 azioni prioritarie di politica sindacale: la priorità assoluta espressa dai lavoratori è l'**aumento degli stipendi (70,0%)**, un tema che da sempre è al centro delle rivendicazioni sindacali. A seguire troviamo il **rinnovo dei contratti nazionali di lavoro (64,9%)** e l'**organizzazione del lavoro (34,9%)**, con particolare attenzione a tematiche come la riduzione dell'orario lavorativo, lo smart working e la flessibilità. È interessante notare come temi quali il **clima e il benessere aziendale (32,6%)** e la **sicurezza sul lavoro (36,3%)** occupino posizioni di rilievo, a dimostrazione di una crescente consapevolezza da parte dei lavoratori dell'importanza di questi fattori per la qualità della vita lavorativa.

È rilevante sottolineare come i principali temi di interesse dei lavoratori, in particolare quelli relativi a istituti non direttamente economici, rappresentino una grande opportunità per le pratiche di contrattazione di II livello e nell'ambito delle future nuove pratiche partecipative.

La **tutela dei lavoratori precari** e la **garanzia della formazione e della riqualificazione** sono altre tematiche molto sentite, a sottolineare l'esigenza di un maggiore sostegno ai lavoratori più fragili e di politiche attive ed esperienze diffuse di formazione continua per favorire l'occupabilità. **Le politiche pensionistiche (23,8%)** assumono un'importanza minore, suggerendo che temi a lungo termine come le pensioni e l'aggiornamento professionale non sono percepiti come urgenti, sebbene rimangano importanti per una parte dei lavoratori.

Tematiche come **welfare, parità di genere** e **reinserimento lavorativo** dopo assenze prolungate registrano percentuali più basse, ma rappresentano comunque aree sensibili che meritano attenzione.

L'analisi delle risposte fornite dagli associati al questionario evidenzia alcune differenze significative nelle priorità percepite dagli **Under 36** e dagli **Over 35**, offrendo indicazioni preziose per modulare le politiche sindacali in base alle esigenze generazionali.

Aumento degli stipendi (+24% per Under 36)

Gli **Under 36** (84,8%) indicano questa priorità con una percentuale nettamente più alta rispetto agli **Over 35** (68,4%). Questo dato riflette le difficoltà economiche dei giovani lavoratori, spesso alle prese con salari iniziali bassi e un costo della vita in aumento.

Organizzazione del lavoro (+19,6% per Under 36)

Gli Under 36 mostrano un maggiore interesse verso temi come smart working, flessibilità e riduzione oraria. Questa esigenza rispecchia il loro desiderio di un migliore equilibrio tra vita privata e professionale e di modalità di lavoro più moderne e agili.

Sicurezza sul lavoro (-30,7%)

Gli Under 36 attribuiscono una priorità nettamente inferiore a questo tema rispetto agli Over 35. Questo potrebbe essere spiegato da una minore esposizione percepita rispetto ai rischi lavorativi o da un'attenzione maggiore a questioni economiche e organizzative.

Politiche pensionistiche (-46%)

La differenza generazionale è marcata, con gli Over 35 che attribuiscono molta più importanza al tema pensionistico. Questo è prevedibile, poiché i lavoratori più anziani sono più vicini alla pensione, mentre i giovani tendono a concentrarsi su temi più immediati come stipendi e flessibilità.

Reinserimento dopo assenze (+77,8% per Under 36)

Questo tema è percepito come molto più importante dagli Under 36. Probabilmente, i giovani lavoratori vedono una maggiore necessità di supporto in situazioni come il ritorno al lavoro dopo maternità o malattia, data l'insicurezza delle loro posizioni lavorative.

Parità di genere (+56,9%)

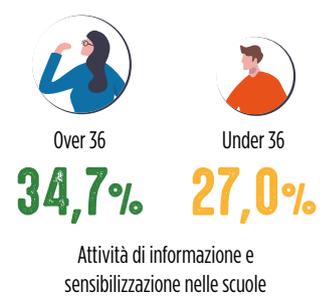
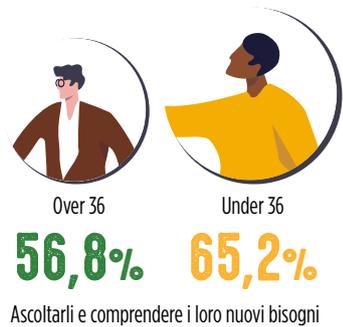
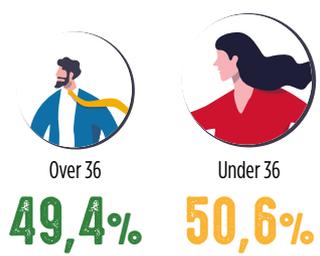
Anche la parità di genere risulta molto più rilevante per gli Under 36, indicando una sensibilità maggiore verso tematiche legate all'uguaglianza e all'inclusione.

I dati evidenziano che le priorità dei due gruppi richiedono approcci differenziati:

- **Under 36:** il focus dovrebbe essere su aumenti salariali, flessibilità lavorativa, formazione e parità di genere. È importante offrire proposte concrete per attrarre giovani lavoratori, come politiche di smart working e percorsi di sviluppo professionale.
- **Over 35:** l'attenzione va rivolta a temi come rinnovo contrattuale, sicurezza, benessere aziendale e pensioni, che riflettono le esigenze di lavoratori con maggiore anzianità.

Un'azione sindacale efficace deve bilanciare le esigenze immediate dei giovani con quelle di lungo termine dei lavoratori più esperti, costruendo una piattaforma che includa tutte le generazioni.

COSA DOVREBBE FARE IL SINDACATO PER ATTRARRE MAGGIORMENTE I GIOVANI?



| | Media | U36 vs O35 |
|--|-------|------------|
| Ascoltarli e comprendere i loro nuovi bisogni | 57,5% | +14,8% |
| Migliorare i servizi specifici (consulenza, supporto legale, orientamento professionale, formazione, opportunità di networking...) | 49,5% | +2,4% |
| Coinvolgere e valorizzare i giovani nel sindacato | 38,7% | +9,8% |
| Modernizzare l'immagine e la comunicazione social del sindacato per renderla più attrattiva | 36,3% | +21,4% |
| Attività di informazione e sensibilizzazione nelle scuole | 33,9% | -22,2% |

La capacità di coinvolgere le nuove generazioni rappresenta una delle sfide principali per il futuro della CISL e, più in generale, del sindacato. In un contesto lavorativo in continua trasformazione, caratterizzato da precarietà, flessibilità e nuove modalità di lavoro, le esigenze dei giovani differiscono sensibilmente da quelle delle generazioni precedenti. Comprendere cosa i giovani si aspettano da un'organizzazione sindacale e quali iniziative potrebbero convincerli ad aderire è essenziale per garantire il rinnovamento e la continuità dell'azione sindacale.

Le risposte alla domanda "Cosa dovrebbe fare la CISL per attrarre maggiormente i giovani?" offrono una panoramica interessante delle aspettative e delle proposte avanzate dai partecipanti alla survey. Da questi dati emerge non solo la percezione attuale del ruolo sindacale tra i giovani, ma anche le possibili strategie per costruire un dialogo più efficace e rispondere in modo concreto alle loro esigenze. Attraverso l'analisi di queste risposte, è possibile delineare un percorso che consenta alla CISL di rafforzare il suo rapporto con le nuove generazioni, valorizzando la loro voce e il loro contributo.

La domanda è stata volutamente posta sia a lavoratori giovani (under 36) sia a lavoratori più adulti. Di seguito una panoramica generale e generazionale:

1. Ascolto e comprensione dei nuovi bisogni dei giovani (57,5% complessivo; +8,4% per Under 36) L'ascolto e la comprensione dei bisogni emergono come la priorità assoluta, soprattutto per gli Under 36 (65,2%). Questo risultato indica chiaramente l'importanza per i giovani di sentirsi rappresentati da un'organizzazione che sappia leggere le loro esigenze specifiche, come la flessibilità lavorativa, la sicurezza occupazionale e le opportunità di crescita. Gli Over 35 (56,8%) condividono questa priorità, ma in misura leggermente inferiore. Questo dato suggerisce che la capacità di ascolto è vista come una condizione imprescindibile per rafforzare la credibilità del sindacato verso le nuove generazioni.

2. Migliorare i servizi specifici (49,5% complessivo) L'attenzione verso servizi mirati, come consulenza, supporto legale, orientamento professionale e formazione, è trasversale a entrambe le generazioni, con percentuali molto simili per gli Under 36 (50,6%) e gli Over 35 (49,4%). Questo risultato sottolinea l'importanza di un sindacato che non solo rappresenti i lavoratori, ma offra anche strumenti pratici per affrontare le sfide del mercato del lavoro, come il supporto nelle transizioni professionali o l'accesso a reti di networking.

3. La partecipazione dei giovani: coinvolgere e valorizzare i giovani nel sindacato (38,7% complessivo; +3,7% per Under 36) La partecipazione attiva dei giovani è considerata una leva importante, soprattutto dagli Under 36 (42,1%), che percepiscono la necessità di un maggiore protagonismo all'interno del sindacato. Questo dato suggerisce che i giovani non vogliono solo essere rappresentati, ma desiderano partecipare attivamente ai processi decisionali, contribuendo con le loro idee e il loro punto di vista. Gli Over 35 (38,4%) condividono l'importanza di coinvolgere i giovani, ma con un'intensità minore, probabilmente perché meno coinvolti direttamente nelle dinamiche generazionali.

4. Modernizzare l'immagine e la comunicazione social del sindacato (36,3% complessivo; +7,7% per Under 36) Gli Under 36 (43,3%) evidenziano l'importanza di una comunicazione più moderna e di un'immagine più attrattiva per il sindacato, superando gli Over 35 (35,6%) di quasi otto punti percentuali. Questo risultato riflette l'impatto della comunicazione digitale sui giovani, che si aspettano contenuti chiari, dinamici e accessibili attraverso i canali social. Rendere il sindacato più "vicino" attraverso strumenti digitali e un linguaggio contemporaneo è cruciale per attrarre questa fascia d'età.

5. Attività di informazione e sensibilizzazione nelle scuole (33,9% complessivo; -7,7% per Under 36) A differenza degli altri temi, le attività nelle scuole sono meno sentite dagli Under 36 (27,0%) rispetto agli Over 35 (34,7%). Questo risultato potrebbe indicare che i giovani, già inseriti nel mondo del lavoro o comunque a contatto con il sindacato, ritengono più utili altre azioni dirette. Al contrario, gli Over 35 potrebbero considerare la sensibilizzazione precoce uno strumento strategico per costruire una cultura sindacale già in età scolare.

La comunicazione rappresenta uno degli aspetti fondamentali per il coinvolgimento e la partecipazione attiva degli iscritti, ma non sempre risponde in modo adeguato alle aspettative di un pubblico che cerca informazioni tempestive, trasparenti e facilmente accessibili. A partire dalle opinioni raccolte, verranno analizzate le aree di miglioramento, con l'obiettivo di delineare strategie efficaci per ottimizzare il flusso comunicativo, rafforzare il legame con i membri e migliorare la visibilità e l'efficacia delle iniziative sindacali.

I dati presentano le principali raccomandazioni degli iscritti su come la CISL potrebbe migliorare la propria comunicazione.

COSA DOVREBBE FARE LA CISL PER MIGLIORARE LA PROPRIA COMUNICAZIONE?



| | Media | Under 36 vs Over 35 |
|--|-------|---------------------|
| Semplificare la propria comunicazione e renderla meno frammentata | 48,9% | +12,8% |
| Organizzare più eventi pubblici per coinvolgere le persone | 38,4% | -27,4% |
| Usare meglio i social media | 35,1% | +45,4% |
| Organizzare iniziative culturali e formative rivolte ai giovani (scuole, attività specifiche...) | 33,8% | +12,8% |

Vediamo i risultati in dettaglio:

1. **Semplificare la comunicazione e renderla meno frammentata (48,9%):**

questo suggerimento emerge come la priorità principale. La maggior parte degli iscritti ritiene che la comunicazione della CISL dovrebbe essere più chiara e lineare, evitando confusione e difficoltà nell'accesso alle informazioni. La necessità di un'informazione più strutturata e accessibile potrebbe riflettere una ricerca di maggiore efficacia e di una migliore comprensione del messaggio da parte di tutti i membri. Va sottolineato come la richiesta di minor frammentarietà si scontri naturalmente con la struttura stessa della CISL, organizzata sulla base di forti autonomie federative e confederative, poco finalizzate alla massimizzazione sulle principali piattaforme social.

2. **Organizzare più eventi pubblici per coinvolgere le persone (38,4%):**

un altro aspetto importante riguarda l'organizzazione di eventi pubblici. Tuttavia, il dato mostra una differenza significativa tra i gruppi di età (U36 vs O35), con una riduzione di circa il 27% tra i più giovani. Questo suggerisce che i membri più giovani potrebbero apprezzare maggiormente il coinvolgimento attraverso canali non fisici.

3. Usare meglio i social media (35,1%): l'uso dei social media emerge come un altro punto cruciale per migliorare la comunicazione, con un notevole aumento (+45,4%) nelle preferenze espresse dai membri più giovani. I social media sono diventati uno strumento chiave per comunicare in modo diretto e immediato, e la CISL sembra riconoscere la necessità di sfruttarli meglio per raggiungere una base più ampia e dinamica di iscritti, specialmente i più giovani.

4. Organizzare iniziative culturali e formative rivolte ai giovani (33,8%): l'interesse verso iniziative culturali e formative è anche significativo, soprattutto tra i più giovani, che vedono in queste attività un'opportunità di crescita e di impegno. In sintesi, i risultati suggeriscono che la CISL dovrebbe concentrarsi su una comunicazione più semplice e diretta, integrare i social media in modo più strategico e organizzare eventi e iniziative che possano coinvolgere in modo attivo i suoi iscritti, con particolare attenzione ai giovani.

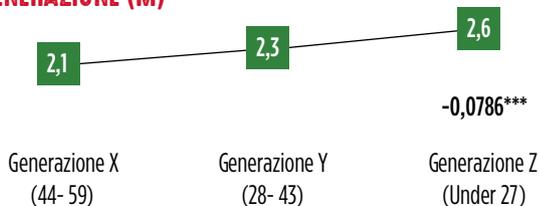
I dati rivelano una chiara inclinazione dei membri più giovani verso l'uso delle nuove tecnologie e iniziative culturali, mentre le generazioni più anziane potrebbero apprezzare un approccio più tradizionale e strutturato.

La scelta dei canali attraverso cui i membri preferiscono ricevere informazioni e comunicare con il sindacato riveste un'importanza strategica, poiché influenza direttamente l'efficacia del messaggio e il livello di coinvolgimento degli iscritti. Analizzando queste preferenze, possiamo infatti individuare le modalità più efficaci per raggiungere i membri, ottimizzare il flusso di informazioni e promuovere una relazione più diretta e partecipativa. La conoscenza di queste dinamiche permette di adattare le strategie comunicative alle esigenze reali degli associati, rafforzando il legame tra i membri e l'organizzazione.

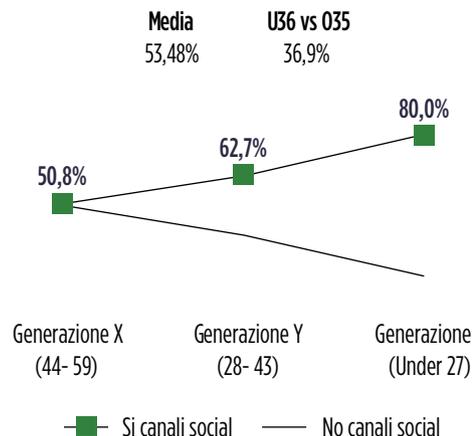
I dati evidenziano un forte interesse per la comunicazione continua da parte degli iscritti, con una chiara preferenza per l'utilizzo di più canali di contatto. La media di canali richiesti dagli intervistati è di **2,1**, a testimonianza di un desiderio di essere costantemente aggiornati e di mantenere una relazione attiva con il sindacato. Solo il **4,4%** degli intervistati dichiara di non voler ricevere aggiornamenti, il che sottolinea una domanda diffusa di un contatto costante e aggiornato.

Inoltre, i dati rivelano differenze generazionali significative riguardo al numero di canali di contatto richiesti. La **Generazione X** (44-59 anni) è quella che preferisce un numero inferiore di canali (2,1), mentre la **Generazione Z** (Under 27) arriva a richiedere in media **2,6** canali. Questo trend suggerisce che le generazioni più giovani sono più inclini a utilizzare diversi canali per restare informate e in contatto, preferendo probabilmente modalità di comunicazione più rapide e diversificate.

NUMERO DI CANALI DI CONTATTO PER GENERAZIONE (M)



Un altro aspetto di rilievo è il **ruolo centrale dei social media** come canale di contatto. La percentuale di intervistati che considera i social media come un canale utile è del **53,5%**, ma questa cifra sale notevolmente tra i più giovani: il 70% degli Under 36 indica i social come canale desiderato (l'80,0% degli Under 27, ovvero degli associati appartenenti alla generazione Z). Questo dato evidenzia un cambiamento nelle preferenze comunicative, con i più giovani che si affidano sempre più a piattaforme digitali per ricevere aggiornamenti in tempo reale.



I dati offrono un'analisi dettagliata delle preferenze degli iscritti sui canali attraverso cui vorrebbero ricevere aggiornamenti dalla CISL, distinguendo tra le diverse generazioni. Di seguito alcune considerazioni sui dati medi e sul confronto generazionale, rispetto ad una selezione di item:

- **Mail (newsletter):** emerge come il canale più richiesto, con il **72,3%** degli intervistati che lo preferisce. La preferenza per la newsletter risulta uniforme tra le generazioni, mantenendosi al primo posto sia tra gli **Under 36** che gli **Over 35**, sebbene gli **Over 35** mostrino una preferenza maggiore rispetto ai più giovani (+17,5%). Questo suggerisce che, pur essendo un canale tradizionale, la mail rimane fondamentale per entrambe le fasce di età.
- **Canali WhatsApp:** sono indicati dal **36,8%** degli intervistati come un canale importante. WhatsApp è apprezzato soprattutto per la sua capacità di offrire comunicazioni rapide e dirette, ma non raggiunge i livelli di preferenza della newsletter, probabilmente meno invasiva.

- **Instagram:** è il canale che registra l'incremento maggiore tra gli **Under 36**, con un aumento del **214,4%**, attestandosi al terzo posto per questa fascia di età. Questo dato evidenzia come i giovani siano fortemente attratti dalle piattaforme social visive e interattive. Al contrario, gli **Over 35** non lo considerano tra le opzioni principali, preferendo invece canali come **Facebook** (posizione 4).
- **App dedicate:** sono il quarto canale preferito in generale (16,7%), ma guadagnano terreno tra gli **Under 36**, con un aumento significativo (+43,8%). Questo suggerisce un maggiore interesse da parte dei giovani per soluzioni digitali che permettano un'interazione diretta con il sindacato, attraverso apposite piattaforme.

- **Persistenza dei canali tradizionali:** i media tradizionali (giornali, TV, radio) mantengono una certa rilevanza, soprattutto tra gli Over 35, indicando che questi canali continuano a essere utilizzati e apprezzati da una parte della popolazione.

Le implicazioni di queste divergenze generazionali suggeriscono che, per raggiungere un pubblico ampio e diversificato, è fondamentale utilizzare una pluralità di canali, combinando quelli tradizionali con quelli digitali.

I CANALI DI CONTATTO CONTINUO: UN FOCUS SUGLI STRUMENTI

Su quali canali vorresti ricevere aggiornamenti da parte della Cisl?

| Canale | Media | U36 vs O35 |
|--|-------|------------|
| Mail (newsletter) | 72,3% | -17,5% |
| Canali whatsapp | 36,8% | 1,0% |
| Facebook | 17,6% | 20,2% |
| App dedicata | 16,7% | 43,8% |
| Sito web | 15,4% | 18,6% |
| Instagram | 13,2% | 214,4% |
| Media tradizionali (giornali, TV, radio, ecc.) | 8,8% | -4,6% |
| Telegram | 9,3% | 91,1% |
| A casa per posta | 4,8% | -6,6% |
| Non voglio ricevere aggiornamenti | 4,4% | -38,5% |
| LinkedIn | 4,1% | 154,5% |
| Podcast | 3,0% | 312,7% |
| TikTok | 2,3% | 89,9% |
| X (ex Twitter) | 1,6% | 315,1% |

| Pos. | Under 36 | Over 35 |
|------|--|--|
| 1 | Mail (newsletter) | Mail (newsletter) |
| 2 | Canali whatsapp | Canali whatsapp |
| 3 | Instagram | Facebook |
| 4 | App dedicata | App dedicata |
| 5 | Facebook | Sito web |
| 6 | Sito web | Instagram |
| 7 | Telegram | Media tradizionali (giornali, TV, radio, ecc.) |
| 8 | Podcast | Telegram |
| 9 | LinkedIn | A casa per posta |
| 10 | Media tradizionali (giornali, TV, radio, ecc.) | Non voglio ricevere aggiornamenti |
| 11 | X (ex Twitter) | LinkedIn |
| 12 | A casa per posta | Podcast |
| 13 | TikTok | TikTok |
| 14 | Non voglio ricevere aggiornamenti | X (ex Twitter) |

LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

1 RAFFORZARE LA TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI, CON UN FOCUS PARTICOLARE SULLA PROTEZIONE IN CASO DI NECESSITÀ

- Potenziare i servizi di assistenza legale, fiscale e sociale per rispondere alle problematiche quotidiane dei lavoratori, specialmente in situazioni di conflitto con il datore di lavoro o in caso di precarietà lavorativa.
- Creare/potenziare sportelli di supporto specializzati per i lavoratori più vulnerabili, come quelli in situazioni di licenziamento o malattia.

2 VALORIZZARE I SERVIZI AGGIUNTIVI COME STRUMENTO DI FIDELIZZAZIONE E ATTRAZIONE PER I GIOVANI

- Ampliare l'offerta di servizi pratici, come consulenze su welfare, orientamento professionale e supporto alla formazione continua.
- Investire nella visibilità di questi servizi tramite campagne informative mirate, soprattutto sui social media, per raggiungere un pubblico giovane e dinamico.
- Introdurre indennità per supportare i lavoratori precari e le figure professionali meno tutelate, come contratti di formazione e riqualificazione.

3 SVILUPPARE POLITICHE DI FLESSIBILITÀ E ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO, CON UN FOCUS SUI GIOVANI

- Promuovere politiche di lavoro agile e di riduzione dell'orario lavorativo per favorire il bilanciamento tra vita lavorativa e privata, un tema particolarmente sentito dalla fascia più giovane della nostra base associativa.

4 POTENZIARE L'AZIONE SINDACALE A LIVELLO DI CONTRATTAZIONE DI II LIVELLO E DARE VITA A MODELLI PARTECIPATIVI NELLE AZIENDE

- In generale, è centrale intensificare le attività di contrattazione decentrata e pratiche partecipative nelle

aziende, in particolare per affrontare temi come il benessere aziendale, la sicurezza sul lavoro e la gestione delle risorse umane, con un'attenzione particolare alle esigenze delle nuove generazioni.

5 INCENTIVARE LA PARTECIPAZIONE ATTIVA DEI GIOVANI ALL'INTERNO DEL SINDACATO

- Realizzare iniziative formative che coinvolgano direttamente i giovani iscritti, come corsi e workshop online, per favorire un maggiore coinvolgimento nel sindacato.
- Promuovere un maggiore coinvolgimento dei giovani nelle decisioni sindacali, creando spazi di dialogo e partecipazione diretta, come gruppi di lavoro tematici e assemblee online.
- Introdurre un programma di mentoring per favorire l'ingresso dei giovani nei ruoli di rappresentanza e nelle commissioni sindacali.
- Realizzare attività di sensibilizzazione e formazione nelle scuole superiori e università per diffondere la cultura sindacale e attrarre giovani all'attività sindacale.

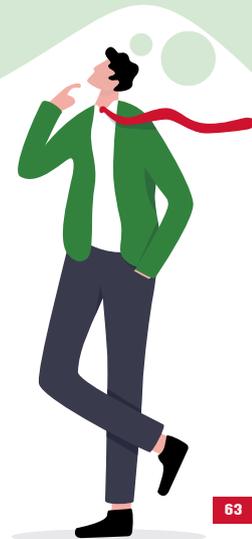
6 RINNOVARE L'IMMAGINE E LA COMUNICAZIONE DEL SINDACATO, PUNTANDO SULLE PIATTAFORME DIGITALI POTENZIANDO LA CAPACITÀ DI FARE RETE TRA I VARI LIVELLI CONFEDERALI E FEDERALI

- Modernizzare la comunicazione sindacale attraverso il potenziamento dei social media, utilizzando linguaggi e strumenti digitali più dinamici e immediati per raggiungere i lavoratori, in particolare i più giovani.
- Rivedere la struttura comunicativa per renderla meno frammentata, più integrata tra i vari livelli dell'organizzazione, migliorando l'accesso e la chiarezza delle informazioni condivise con i membri. Valorizzare il ruolo centrale dell'Unione Sindacale Regionale come struttura di supporto per Federazioni e Unioni territoriali in materia di comunicazione.

- Potenziare l'offerta di canali digitali: per rispondere alla crescente domanda di comunicazione istantanea e multicanale, è fondamentale rafforzare la presenza su WhatsApp, Instagram e nelle App dedicate. Questi strumenti sono sempre più apprezzati, soprattutto tra le generazioni più giovani, che richiedono modalità di aggiornamento rapide e visive.
 - WhatsApp: implementare gruppi tematici e canali di comunicazione diretta per garantire un flusso informativo tempestivo e personalizzato.
 - Instagram: sviluppare contenuti visivi e interattivi, come storie e post in diretta, per raggiungere gli iscritti più giovani, enfatizzando l'uso di video brevi e aggiornamenti rapidi.
 - App dedicate: potenziare le app interne al sindacato per permettere una fruizione continua di informazioni, l'accesso a documentazione sindacale e l'interazione con le diverse strutture della CISL, fino alla possibilità di prenotazione di servizi e consulenze con le Federazioni.
- Rafforzare la comunicazione via newsletter: nonostante la crescente tendenza all'utilizzo dei social, la newsletter via mail rimane uno strumento centrale per il nostro pubblico, con il 72,3% degli iscritti che lo preferisce.
 - Potenziare il formato della newsletter, includendo aggiornamenti mirati su tematiche sindacali, eventi e campagne in corso, segmentando i contenuti per fasce d'età e tipologia di lavoro.
 - Garantire una frequenza costante ma non invasiva, per evitare il sovraccarico informativo.
 - Introduzione di link diretti per il coinvolgimento immediato degli iscritti in azioni sindacali, survey o eventi.
- Per rispondere alle esigenze di diverse fasce generazionali, si propone di utilizzare un approccio multicanale che integri canali tradizionali e digitali, per garantire che tutte le categorie di iscritti possano fruire delle informazioni nel

modo a loro più congeniale.

- Coinvolgere i giovani nelle campagne sindacali tramite i social: sfruttare l'alta interazione dei giovani con i social per promuovere campagne sindacali specifiche e sensibilizzare su tematiche sociali e lavorative che riguardano direttamente le nuove generazioni.
- Gli iscritti sono sempre più alla ricerca di contenuti informativi e di aggiornamenti professionali tramite i canali digitali. È essenziale quindi sviluppare percorsi di formazione online, webinar e corsi di aggiornamento professionale, accessibili direttamente tramite app e siti web sindacali.
- Sostenere l'integrazione di tecnologie innovative nella comunicazione sindacale. Investire nell'adozione di tecnologie innovative per il miglioramento della comunicazione interna e della gestione delle relazioni con gli iscritti, anche attraverso l'implementazione di strumenti informativi digitali come ad esempio i podcast. Tale canale potrebbe essere rivolto sia all'interno dell'organizzazione, con una funzione formativa, sia all'esterno con una valenza informativa sui principali temi del mondo del lavoro.
- Nonostante l'orientamento digitale, garantire che i canali tradizionali di comunicazione (come volantini, manifesti e materiale cartaceo) restino disponibili, soprattutto per gli iscritti più anziani, o per chi preferisce una fruizione fisica delle informazioni.



SECONDA
PARTE

I DATI E LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

9.

LA VOCE DEI PENSIONATI:

il valore dell'intergenerazionalità



Questo capitolo presenta i risultati del questionario somministrato ai pensionati aderenti alla CISL Liguria, focalizzandosi sulle loro opinioni, esperienze e proposte. I dati raccolti offrono uno spaccato significativo della percezione e delle aspettative di una fascia di popolazione che rappresenta un pilastro fondamentale della società, non solo per il contributo passato al mondo del lavoro, ma anche per il ruolo attuale nel tessuto sociale e familiare.

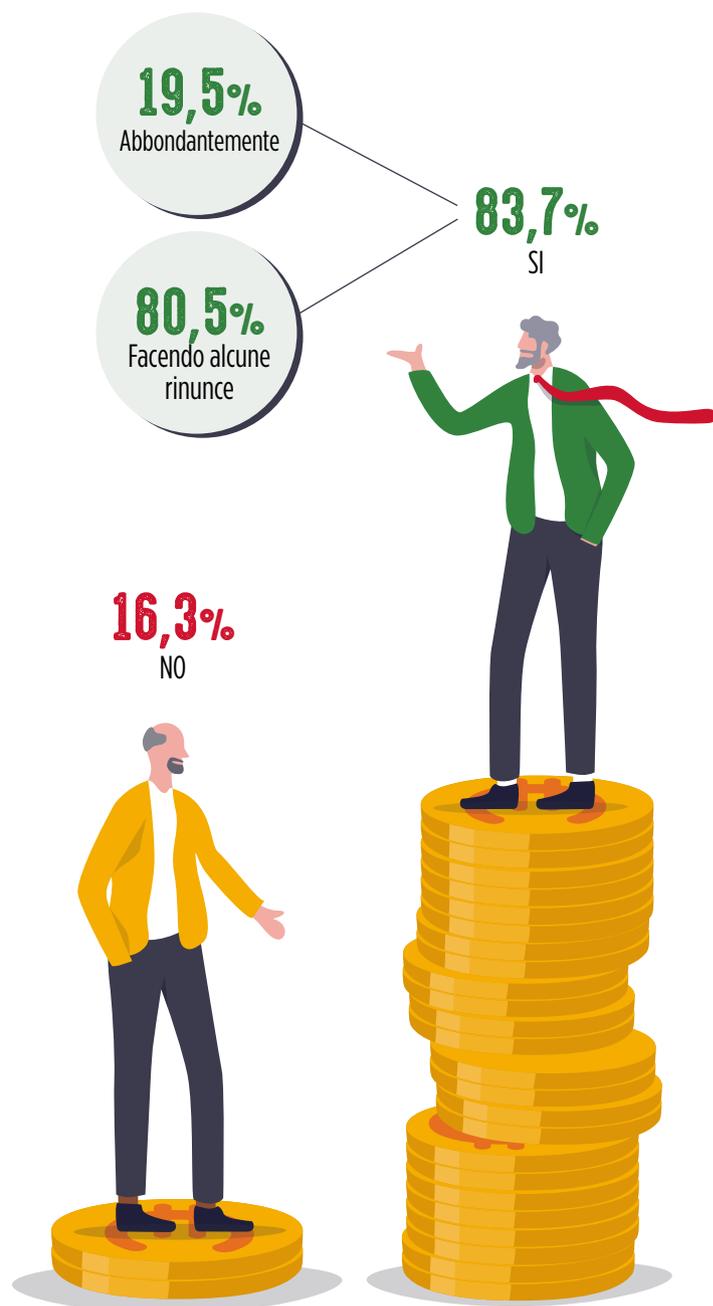
Particolare attenzione è riservata al tema dell'intergenerazionalità, un aspetto sempre più rilevante nella costruzione di una comunità coesa e solidale. I pensionati, con la loro esperienza e il loro vissuto, possono diventare il tramite per un dialogo tra generazioni, contribuendo a ridurre le distanze culturali, sociali e valoriali tra giovani e anziani. Il capitolo analizza come questo valore sia percepito dagli intervistati e quali proposte emergano per promuovere un maggiore scambio intergenerazionale.

Infine, i dati raccolti consentono di delineare un quadro complesso ma ricco di potenzialità, in cui i pensionati non sono semplici beneficiari di politiche sociali, ma attori attivi nella costruzione di un futuro più inclusivo. Attraverso le loro risposte, emerge una voce chiara, piena di spunti per riflettere e agire.

I dati raccolti offrono un dettagliato quadro delle condizioni economiche e dei comportamenti di supporto economico dei pensionati aderenti alla CISL Liguria, delineando una realtà complessa e articolata.

La percezione della sufficienza della pensione, condivisa dall'**83,7%** degli intervistati, è un segnale incoraggiante rispetto alla capacità di questa fascia di popolazione di soddisfare i propri bisogni essenziali. Tuttavia, il fatto che l'**80,5%** di questo gruppo specifichi di riuscire a farlo solo a costo di alcune rinunce evidenzia una situazione economica che, pur non critica, richiede una gestione attenta e frequenti sacrifici. Questi dati sottolineano come, per molti pensionati, il margine di flessibilità economica sia ridotto, limitando la possibilità di affrontare spese straordinarie o di migliorare significativamente la qualità della propria vita.

RITIENI LA TUA PENSIONE SUFFICIENTE PER SODDISFARE I TUOI BISOGNI?



TI CAPITA DI AIUTARE ECONOMICAMENTE FAMILIARI PIÙ GIOVANI (FIGLI, NIPOTI, ECC.)?

Il dato relativo al sostegno economico alle generazioni più giovani offre una prospettiva ancora più interessante sul ruolo sociale dei pensionati. L'**88,5%** dichiara di aiutare figli, nipoti o altri familiari giovani, dimostrando quanto i pensionati siano un pilastro cruciale per il benessere delle famiglie, spesso sopperendo alle difficoltà economiche dei più giovani. Questo supporto è tanto più significativo se si considera che una parte consistente di chi aiuta lo fa regolarmente (**45,7%**), mentre il restante **54,3%** interviene nei momenti di necessità. Questi dati evidenziano una duplice realtà. Da un lato, i pensionati dimostrano una forte capacità di resilienza e di adattamento, riuscendo a mantenere un equilibrio economico personale e contribuendo a quello familiare. Dall'altro lato, si evidenziano potenziali fragilità: il supporto economico alle nuove generazioni avviene spesso in un contesto di risorse limitate, suggerendo che il benessere di molte famiglie potrebbe dipendere in modo eccessivo dalla stabilità della pensione dei più anziani.

Questo scenario pone una questione cruciale: come valorizzare e proteggere il ruolo dei pensionati in una società intergenerazionale? La capacità di molti anziani di agire come "ammortizzatori sociali" non dovrebbe essere data per scontata. Occorrono politiche che garantiscano loro maggiore serenità economica, riducendo il bisogno di rinunce, e che rafforzino il dialogo tra generazioni, riconoscendo il valore del contributo economico, esperienziale e affettivo che i pensionati offrono al contesto familiare e sociale.

I dati relativi alla percezione dei servizi dedicati alla terza età nel territorio di residenza dei pensionati intervistati evidenziano una criticità significativa: il **75,9%** ritiene che tali servizi non siano adeguati. Questo risultato mette in luce un malcontento diffuso e sottolinea la necessità di

11,5%
NO

88,5%
SÌ

45,7%
Regolarmente

54,3%
In caso di necessità

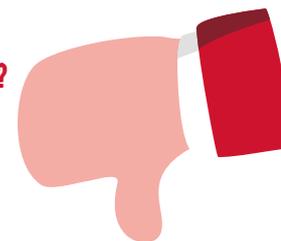
un'attenzione più mirata da parte delle istituzioni e della comunità verso le esigenze specifiche degli anziani.

REPUTI CHE NEL TUO TERRITORIO CI SIANO SERVIZI DEDICATI ALLA TERZA ETÀ ADEGUATI?



24,1%
SÌ

75,9%
NO



L'inadeguatezza percepita dei servizi potrebbe riflettere diverse problematiche, come una carenza di infrastrutture dedicate, la scarsa qualità delle iniziative esistenti o una mancata accessibilità economica o logistica. In particolare, possono essere citati servizi fondamentali come i centri diurni, le attività culturali e ricreative, i servizi di supporto domiciliare, il trasporto pubblico dedicato e la rete sanitaria locale, spesso essenziali per una popolazione anziana. La mancanza di adeguati interventi in questi ambiti non solo limita le opportunità di benessere e inclusione sociale per i pensionati, ma rischia di alimentare sentimenti di isolamento e marginalità.

Questa immagine, una *word cloud*, rappresenta graficamente le risposte degli intervistati alla domanda “Pensando alla tua condizione, quali delle seguenti sensazioni ti capita di provare frequentemente?”. Le dimensioni delle parole riflettono la frequenza con cui sono state indicate, permettendo di identificare le sensazioni più ricorrenti tra i pensionati.

La parola **“Preoccupazione”** emerge come la più grande, suggerendo che il sentimento predominante sia legato a incertezze o timori, probabilmente associati alla salute, alla stabilità economica, o alla condizione sociale. Questo dato sottolinea la vulnerabilità emotiva percepita da una parte consistente degli intervistati.

Accanto a questo, però, appare in grande evidenza anche la parola **“Tranquillità”**, che indica come una porzione significativa di pensionati riesca comunque a vivere la propria condizione con serenità, probabilmente grazie a una situazione familiare o personale equilibrata. Questo contrasto tra “preoccupazione” e “tranquillità” riflette la diversità delle esperienze all’interno del gruppo intervistato.

La parola **“Libertà”**, pur di dimensioni più ridotte, riveste comunque un ruolo rilevante, suggerendo che per molti pensionati questa fase della vita è associata a un senso di emancipazione dai vincoli lavorativi o di responsabilità. Tuttavia, sono presenti anche termini come **“Solitudine”**, **“Smarrimento”** e **“Abbandono”**, che segnalano sentimenti più difficili e una possibile carenza di supporto sociale o di connessioni significative.

Da notare anche la presenza di emozioni positive come **“Gratitudine”** e **“Benessere”**, sebbene di dimensioni più piccole, che indicano come alcuni pensionati riconoscano gli aspetti positivi della loro condizione. Tuttavia, termini come **“Malessere/Insoddisfazione”** e **“Costrizione”** segnalano che non tutti vivono questa fase in modo sereno, probabilmente a causa di difficoltà materiali o emotive.



Questa rappresentazione evidenzia una condizione variegata e ricca di sfumature, dove convivono elementi di serenità e appagamento, ma anche preoccupazioni, disagi e un senso di isolamento. La complessità di questi vissuti indica l'importanza di politiche e iniziative che possano rispondere in modo mirato ai bisogni dei pensionati, promuovendo il benessere e mitigando i sentimenti negativi come la preoccupazione o la solitudine.

La non autosufficienza rappresenta una delle maggiori fonti di turbamento per la popolazione anziana, toccando aspetti profondamente legati alla qualità della vita, alla dignità personale e alla sostenibilità economica. I dati raccolti evidenziano sia le principali paure legate a questa condizione sia la percezione delle capacità economiche per affrontarla, dipingendo un quadro che richiede riflessioni e interventi mirati.

La **perdita della capacità e della libertà di movimento** emerge come la preoccupazione più sentita, indicata dal **55,8%** degli intervistati. Questo dato evidenzia quanto l'autonomia fisica sia considerata cruciale per il mantenimento di una vita dignitosa e per la possibilità di partecipare attivamente alla quotidianità.

I **costi economici**, citati dal **54,8%**, rappresentano un'altra fonte di ansia significativa. Questa risposta sottolinea l'importanza di garantire un sistema di supporto economico adeguato per far fronte alle esigenze deri-

vanti da una condizione di non autosufficienza, spesso associata a spese ingenti per assistenza domiciliare o residenziale.

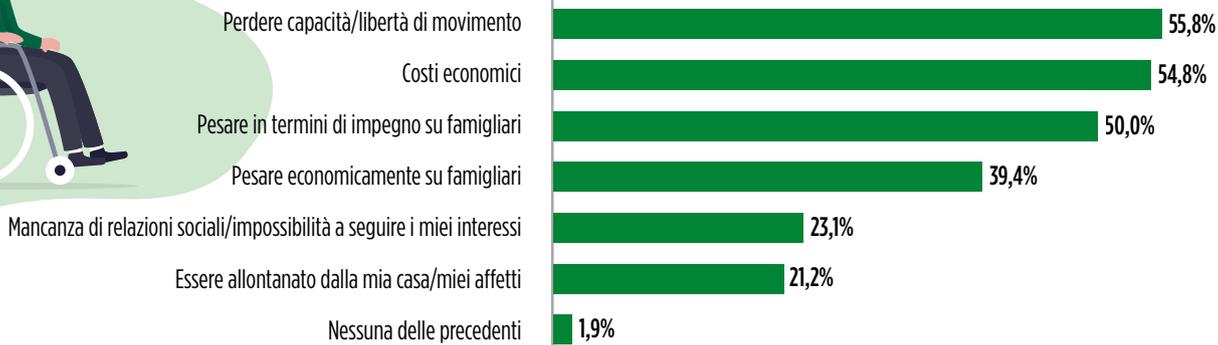
Il **50%** degli intervistati è inoltre preoccupato per il peso che la non autosufficienza potrebbe comportare in termini di impegno per i familiari. Questa percezione riflette il desiderio di non diventare un "onere" per i propri cari, mantenendo una relazione di reciprocità e non di dipendenza.

Seguono timori legati al **peso economico sui familiari** (39,4%) e alla **mancanza di relazioni sociali o impossibilità di seguire i propri interessi** (23,1%), che evidenziano ulteriori dimensioni del disagio associato alla perdita di autosufficienza. Infine, il **21,2%** teme di essere allontanato dalla propria casa e dai propri affetti, un dato che sottolinea l'importanza dell'ambiente familiare e domestico per il benessere psicologico degli anziani.

Passando all'aspetto della sostenibilità economica, emerge che solo il **26,9%** degli intervistati ritiene di essere in grado di sostenere autonomamente i costi derivanti dalla non autosufficienza. La maggioranza relativa (**49,0%**) pensa di potercela fare, ma esclusivamente con il supporto economico di terzi, come familiari o istituzioni. Preoccupante è il dato secondo cui il **24,0%** non crede di essere in grado di affrontare tali spese, segnalando una fragilità economica diffusa.



QUALI SONO LE TUE PRINCIPALI PREOCCUPAZIONI LEGATE A UNA POSSIBILE NON AUTOSUFFICIENZA (MAX 3 RISPOSTE)

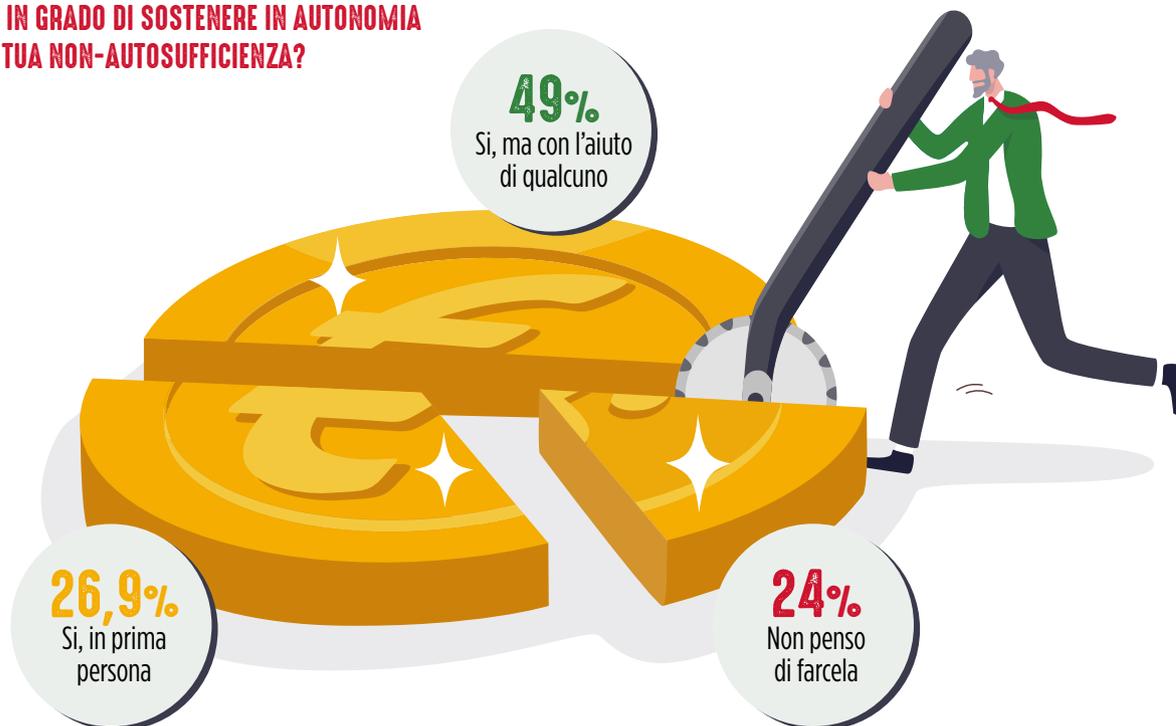


Questi dati mettono in luce la complessità del tema della non autosufficienza, che combina aspetti fisici, psicologici, sociali ed economici. È evidente che i pensionati vivono con una certa inquietudine la possibilità di perdere la propria autonomia, un sentimento che si intreccia con la percezione di un sistema di supporto insufficiente a livello economico e strutturale.

Questa figura offre uno riflesso interessante delle priorità che i pensionati attribuiscono all'azione sindacale, mettendo in luce differenze significative rispetto ai lavoratori attivi. L'analisi dei dati evidenzia come, per i pensionati, le questioni legate alla sicurezza economica e sociale assumano un ruolo centrale, sebbene vi siano delle divergenze significative su specifiche tematiche rispetto ai lavoratori. I pensionati indicano come priorità principali:

- 1. L'aumento degli stipendi (52,9%):** pur essendo una questione meno sentita rispetto ai lavoratori (con un divario del -24,5%), rimane comunque una priorità importante, probabilmente perché legata all'adeguatezza delle pensioni.
- 2. La sicurezza sul lavoro (51,9%):** una priorità che i pensionati valutano molto più rilevante rispetto ai lavoratori (+61,0%). Questo dato potrebbe essere interpretato come una maggiore sensibilità verso la tutela delle condizioni lavorative, maturata dall'esperienza diretta del passato.
- 3. Le politiche pensionistiche (51,0%):** come prevedibile, questa rappresenta una delle principali priorità per i pensionati, che vedono in queste politiche una diretta influenza sul proprio benessere economico e sociale. Si tratta di un tema percepito con una sensibilità decisamente maggiore rispetto ai lavoratori (+113,7%).
- 4. La tutela dei lavoratori precari (50,0%):** con un divario di +63,4% rispetto ai lavoratori, questo dato suggerisce un senso di solidarietà intergenerazionale e la consapevolezza dei problemi legati alla precarizzazione del mercato del lavoro.

SEI O SARESTI IN GRADO DI SOSTENERE IN AUTONOMIA I COSTI DELLA TUA NON-AUTOSUFFICIENZA?



Alcune priorità evidenziano differenze sostanziali rispetto al cluster dei lavoratori attivi:

- **Le politiche sanitarie (35,6%)**: con un impressionante +130,4% rispetto ai lavoratori, i pensionati considerano questo tema cruciale, a dimostrazione di quanto la salute e l'accesso ai servizi sanitari siano centrali per chi è in età avanzata.
- **La valorizzazione e l'accompagnamento della terza età (19,2%)**: questo dato registra un marcato +360,5% rispetto ai lavoratori, segnalando quanto i pensionati percepiscano un bisogno di maggiore attenzione alle loro esigenze specifiche, soprattutto in termini di inclusione sociale e servizi dedicati.
- **Il clima e il benessere aziendale (13,5%) e l'organizzazione del lavoro (12,5%)**: entrambe queste priorità sono percepite dai pensionati come meno rilevanti rispetto ai lavoratori (rispettivamente -58,8% e -64,2%), un dato prevedibile poiché riguardano direttamente il contesto lavorativo, da cui i pensionati sono ormai distanti.

| Priorità azione sindacale | Pensionati | Pensionati vs Lavoratori |
|--|------------|--------------------------|
| Aumento degli stipendi | 52,9% | -24,5% |
| Sicurezza sul lavoro | 51,9% | 61,0% |
| Politiche pensionistiche | 51,0% | +113,7% |
| La tutela dei lavoratori precari | 50,0% | 63,4% |
| Il rinnovo dei contratti nazionali di lavoro (CCNL) | 41,3% | -36,3% |
| Politiche sanitarie | 35,6% | +130,4% |
| Accompagnare i lavoratori nelle transizioni (passaggio scuola - lavoro, cambio di lavoro, perdita di lavoro) | 26,0% | 18,1% |
| Garantire la formazione e la riqualificazione dei lavoratori | 23,1% | -12,1% |
| Valorizzazione e accompagnamento della terza età | 19,2% | +360,5% |
| Clima e benessere aziendale | 13,5% | -58,8% |
| Organizzazione del lavoro (riduzione orario, smart working, flessibilità oraria, turnistica, ecc.) | 12,5% | -64,2% |
| Parità di genere | 11,5% | 22,1% |
| Welfare | 5,8% | -70,4% |
| Favorire reinserimento dopo periodi di assenza da lavoro (maternità /malattia) | 4,8% | -55,8% |

I pensionati dimostrano una forte attenzione verso tematiche che garantiscono una maggiore sicurezza economica, sociale e sanitaria. La loro prospettiva riflette un equilibrio tra l'esperienza personale e una visione solidale verso i lavoratori attivi. Le politiche pensionistiche, la sicurezza sul lavoro e le politiche sanitarie emergono come ambiti centrali, mentre la valorizzazione della terza età indica un bisogno di riconoscimento e inclusione.

PERCHÈ I PENSIONATI SI ISCRIVONO ALLA CISL?

| Motivi iscrizione (Max 3 risposte) | Pensionati | Pensionati vs Lavoratori |
|---|------------|--------------------------|
| Per i servizi che offre: pratiche burocratiche, fiscali, legali e sociali | 56,7% | +63,4% |
| Perché credo nei valori e/o ruolo sociale del sindacato | 56,7% | +121,1% |
| Per ricevere un aiuto nella difesa dei miei diritti e interessi | 45,2% | -24,8% |
| Perché considero l'iscrizione al sindacato una forma di tutela in caso di bisogno | 43,3% | -1,7% |
| Perché ho stima e fiducia nei confronti del sindacalista | 11,5% | -55,0% |
| Perché ho stima e fiducia nei confronti del delegato in azienda (RSU o RSA) | 9,6% | 55,8% |
| Per abitudine o tradizione familiare | 7,7% | +66,7% |

Questi risultati sottolineano la necessità per il sindacato di modulare le proprie strategie, garantendo interventi che rispondano in modo equilibrato alle esigenze di entrambe le categorie e promuovendo al contempo un dialogo intergenerazionale per rafforzare la coesione sociale.

La figura offre una panoramica interessante sui principali motivi che spingono i pensionati ad aderire alla CISL, evidenziando differenze significative rispetto ai non pensionati. Le scelte dei pensionati appaiono influenzate da una combinazione di fattori pratici e valoriali, riflettendo la loro specifica fase di vita e le esigenze che ne derivano.

Servizi e supporto nelle pratiche burocratiche: i servizi offerti dalla CISL, come l'assistenza in ambito burocratico, fiscale e legale, sono apprezzati da entrambe le categorie, ma risultano particolarmente rilevanti per i pensionati. In questa categoria si registra un incremento del **+63,4%** rispetto ai non pensionati. Questo dato suggerisce che i pensionati considerano l'accesso a servizi personalizzati come un elemento cruciale per affrontare le complessità amministrative e fiscali della vita quotidiana.

Valori e ruolo sociale del sindacato: la condivisione dei valori e del ruolo sociale della CISL emerge come un motivo fondamentale di adesione, sia per i pensionati sia per i non pensionati. Tuttavia, per i pensionati questo aspetto è particolarmente significativo, con un aumento del **+121,1%** rispetto ai non pensionati. Questo evidenzia come i pensionati riconoscano e apprezzino il ruolo del sindacato nella costruzione di una società più equa e nella difesa collettiva dei diritti.

Difesa dei diritti e degli interessi individuali: la difesa dei diritti e degli interessi individuali rimane un motivo rilevante per l'iscrizione alla CISL, ma tra i pensionati registra una diminuzione del **-24,8%** rispetto ai non pensionati. Questo dato potrebbe riflettere una diversa percezione delle proprie necessità di tutela, probabilmente meno orientate verso conflitti attivi o rivendicazioni dirette rispetto a quelle dei lavoratori in attività.

Tutela in caso di bisogno: la percezione dell'iscrizione al sindacato come forma di tutela in caso di necessità è condivisa da entrambe le categorie, con una differenza minima tra pensionati e non pensionati (**-1,7%**). Questo dato evidenzia un riconoscimento trasversale dell'importanza del sindacato come rete di protezione.

Abitudine e tradizione familiare: tra i pensionati, l'iscrizione alla CISL per abitudine o tradizione familiare è più comune rispetto ai non pensionati, con un incremento del **+66,7%**. Questo risultato suggerisce che per molti pensionati l'appartenenza al sindacato rappresenta una forma di continuità con il proprio passato lavorativo e con i valori familiari. Le principali differenze rispetto ai non pensionati risiedono nella maggiore rilevanza attribuita ai servizi offerti e alla condivisione dei valori del sindacato, a dimostrazione del fatto che per i pensionati l'iscrizione alla CISL risponde a esigenze pratiche e a un forte senso di appartenenza. D'altra parte, rispetto ai lavoratori attivi, i pensionati attribuiscono meno enfasi alla difesa dei diritti e degli interessi individuali, riflettendo probabilmente una diversa percezione delle loro priorità.



L'immagine presentata offre una rappresentazione chiara e immediata delle risposte raccolte alla domanda: *“Secondo te, cosa valorizzerebbe il ruolo dei pensionati all'interno della società?”*. La dimensione delle parole evidenziate riflette la frequenza con cui i concetti sono stati menzionati dagli intervistati, mettendo in risalto le idee più condivise. La domanda rivolta ai pensionati intervistati è stata formulata in modo aperto, lasciando spazio alla libera espressione delle loro opinioni. Gli intervistati hanno potuto rispondere con frasi o riflessioni personali, condividendo liberamente ciò che ritenevano più rilevante per valorizzare il ruolo dei pensionati nella società.

I ricercatori hanno successivamente analizzato ogni risposta individualmente. Per sintetizzare i concetti espressi, hanno associato a ciascuna risposta una o più parole chiave rappresentative. Questo processo di codifica ha permesso di identificare i temi principali emersi dalle risposte e di aggregarli in modo sistematico.

Le parole chiave sono state poi utilizzate per costruire la rappresentazione visiva, nella quale la dimensione di ciascun termine riflette la frequenza con cui è stato menzionato.

La parola centrale e più evidente è **“intergenerazionalità”**. Questo indica l'importanza attribuita al dialogo e allo scambio tra generazioni. I pensionati sono percepiti come portatori di esperienza e saggezza, capaci

di offrire consigli ai più giovani e, al contempo, di apprendere da loro competenze moderne, come l'uso delle nuove tecnologie.

“Dovremmo dialogare di più con i giovani, farci apprezzare con consigli e imparare da loro, ad esempio le nuove tecnologie.”

Il concetto di **“volontariato”** emerge come un'opportunità concreta per i pensionati di contribuire al benessere della comunità, utilizzando il loro tempo e le loro competenze per attività socialmente utili. Questo è strettamente legato all'idea di intergenerazionalità e coinvolgimento sociale.

“Coinvolgimento in attività di volontariato socialmente utili.”

La parola **“partecipazione”** richiama la necessità di coinvolgere ed integrare i pensionati nella vita sociale e civile. Questo comprende non solo il volontariato, ma anche la partecipazione a iniziative culturali, sociali e politiche, rendendoli parte attiva della società.

“Quando i pensionati partecipano alla vita sociale e civile, riacquistano la voglia di vivere e possono aiutare i giovani.”

La **“valorizzazione dell'esperienza”** accumulata nel corso della vita lavorativa è un'altra idea centrale. Gli intervistati ritengono che questa esperienza sia una risorsa preziosa, che può essere condivisa con le nuove generazioni per trasmettere insegnamenti utili.

“Condividere l'esperienza di vita lavorativa e i sacrifici fatti, per dare un contributo ai giovani.”

Oltre ai termini principali, emergono alcuni concetti di dimensioni minori che completano il quadro:

- **Apprendimento continuo:** i pensionati non sono solo portatori di sapere, ma anche disposti a imparare continuamente, arricchendo così il loro ruolo sociale.
- **Protagonismo:** è percepita la necessità di riconoscere ai pensionati un ruolo attivo, non marginale, nella società.
- **Benessere:** garantire condizioni favorevoli per una vita attiva e soddisfacente nella terza età è considerato essenziale.

Dall'immagine emerge una visione chiara e articolata del ruolo dei pensionati. Essi non sono percepiti solo come destinatari di servizi e tutele, ma come **attori attivi e protagonisti della società**. La loro capacità di creare connessioni tra generazioni, partecipare al volontariato e mettere a disposizione la loro esperienza sono aspetti centrali. Valorizzare questi contributi significa arricchire non solo la vita dei pensionati stessi, ma anche quella della comunità nel suo complesso.

LE PROPOSTE DELLA CISL LIGURIA

1 SOSTEGNO ECONOMICO E SICUREZZA SOCIALE

- Adeguamento delle pensioni: promuovere politiche per garantire l'adeguatezza delle pensioni, mirando a ridurre il ricorso alle rinunce per soddisfare i bisogni essenziali.
- Fondo di supporto intergenerazionale: istituire un fondo di solidarietà per sostenere i pensionati che aiutano economicamente figli, nipoti o altri familiari, garantendo il loro benessere senza compromettere la loro qualità della vita.

2 MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI PER LA TERZA ETÀ

- Sviluppo e potenziamento dei servizi territoriali: migliorare i servizi dedicati agli anziani, come i centri diurni, i trasporti pubblici dedicati, l'assistenza domiciliare e la rete sanitaria locale, per garantire accesso e qualità. In questa logica è necessario il rafforzamento dell'interazione con il Patronato INAS-CISL e il CAF.
- Formazione dei caregiver familiari: promuovere corsi di formazione per i familiari che assistono anziani non autosufficienti, per supportare il loro ruolo e prevenire il sovraccarico.
- Supportare il matching tra bisogni di cura e assistenza degli anziani e l'offerta di lavoro corrispondente.
- Progetti per la non autosufficienza: creare un piano di supporto economico e assistenziale per garantire che i pensionati non autosufficienti possano ricevere le cure necessarie senza gravare sulle proprie risorse o su quelle familiari.

3 VALORIZZAZIONE DEL CONTRIBUTO INTERGENERAZIONALE

- Incentivazione del dialogo intergenerazionale: avviare e supportare progetti che favoriscano il dialogo tra giovani e anziani, come gruppi di ascolto, attività culturali comuni e iniziative educative, per far emergere il valore dell'esperienza e la necessità di apprendimento reciproco.
- Promozione del volontariato attivo: incentivare il coinvolgimento dei pensionati in attività di volontariato e servizi sociali, riconoscendo il loro contributo come risorsa fondamentale per la comunità, non solo dal punto di vista sociale, ma anche economico.
- Mentorship intergenerazionale: creare programmi che permettano

ai pensionati di fungere da mentori per i più giovani, trasmettendo conoscenze professionali, valori e esperienze di vita, in particolare per supportare la formazione e l'orientamento professionale dei giovani.

4 ACCESSO A SERVIZI SANITARI E ASSISTENZA

- Rafforzamento delle politiche sanitarie: potenziare le politiche sanitarie per la terza età, con un'attenzione particolare alle esigenze specifiche degli anziani, garantendo l'accesso a trattamenti sanitari di qualità e la copertura delle spese sanitarie.
- Prevenzione e benessere psicofisico: promuovere programmi di prevenzione sanitaria, educazione alla salute e attività ricreative per migliorare il benessere psicofisico dei pensionati, riducendo il rischio di solitudine e malessere.
- Assistenza sanitaria domiciliare: potenziare l'assistenza sanitaria domiciliare, per permettere agli anziani di vivere nel loro ambiente familiare, con un supporto adeguato alle loro necessità, senza essere costretti a trasferirsi in strutture residenziali.

5 PROMOZIONE DI UN SINDACATO INCLUSIVO E ORIENTATO ALLE NECESSITÀ DEI PENSIONATI E FORMAZIONE CONTINUA PER LA TERZA ETÀ

- Rafforzamento dei servizi di assistenza sindacale: potenziare i servizi sindacali di supporto pratico (burocrazia, assistenza fiscale, legale, bonus) per i pensionati, rispondendo alle loro specifiche necessità in termini di agevolazione amministrativa e fiscale.
- Programmi di formazione permanente: offrire corsi di formazione e aggiornamento in ambito digitale e professionale, per aiutare i pensionati a mantenere una mentalità attiva, aprendosi a nuove competenze che possano arricchire la loro vita quotidiana.



CONCLUSIONI



Il progetto di ricerca promosso dalla CISL Liguria rappresenta un passo fondamentale nel processo di rafforzamento del sindacato che ha nel suo DNA *il coraggio della partecipazione* per affermarsi come interlocutore privilegiato tra le esigenze dei lavoratori e le soluzioni concrete per affrontare le sfide del contesto lavorativo e sociale attuale. L'indagine, realizzata attraverso un ampio coinvolgimento degli associati, ha permesso di raccogliere e analizzare le loro voci, mettendo in evidenza le problematiche e le aspettative che caratterizzano il panorama professionale e sociale della regione. Grazie ai moderni strumenti di comunicazione digitale, il sindacato è riuscito a rendere più immediata e profonda la connessione con i propri associati, rispondendo così con maggiore efficacia alle loro necessità, che si riflettono in ambiti sempre più complessi e articolati.

Le fasi del progetto, dalla progettazione del questionario alla pubblicazione dei risultati e delle proposte sindacali, hanno sottolineato l'importanza di un dialogo costante e inclusivo. Ogni fase è stata pensata per favorire il massimo coinvolgimento degli associati, con l'obiettivo di garantire che le loro opinioni, preoccupazioni e proposte venissero ascoltate e integrate in un processo decisionale trasparente e partecipato. Questo approccio ha permesso di costruire una visione condivisa, arricchita dai contributi diretti di lavoratori e pensionati, che si traduce in un progetto sindacale ancor più aderente alle reali esigenze del territorio e delle persone che lo abitano.

La pubblicazione finale, che sintetizza le voci degli associati, non si limita a essere un semplice resoconto, ma si configura come un manifesto di impegno per una CISL Liguria sempre più attenta all'ascolto, alla rappresentanza e ha una crescita autenticamente partecipativa del sindacato. Essa rappresenta uno snodo importante per un sindacato che vuole orientarsi verso una continua evoluzione, un sindacato capace di rispondere con tempestività e adeguatezza alle sfide del presente e di costruire una rappresentanza sempre più attiva, consapevole e vicina alle reali necessità dei lavoratori e pensionati. Questo documento non è solo una sintesi, ma un impegno concreto per guidare le future azioni della CISL Liguria, per garantire diritti, migliorare le condizioni lavorative e costruire una rete di sostegno sempre più inclusiva e consapevole delle diversità e delle necessità di tutti i suoi associati.

Presentato al congresso, il risultato di questa indagine offre una base solida per orientare le scelte sindacali e rafforzare ulteriormente il legame tra la CISL Liguria e la sua comunità, in un'ottica di cambiamento e di crescita comune. L'indagine non solo traccia un bilancio delle priorità emerse, ma orienta le future azioni sindacali, in un'ottica di sinergia e partecipazione attiva dei nostri iscritti.

