

---

## Risultati della rilevazione sul benessere lavorativo: "BLU" Settore ferrovie

### *Uiltrasporti*

*Segreteria Nazionale Pari Opportunità e Politiche di Genere, Segreteria Nazionale della Mobilità*

---

Le Aziende in "buona salute" mettono al centro delle loro strategie l'obiettivo di migliorare le condizioni di vita nei luoghi di lavoro investendo in relazioni interne fondate sul rispetto e sulla costruzione di dinamiche sane. Per tali Aziende il rapporto con i lavoratori e le lavoratrici non si limita alla sola equivalenza logica tra prestazione lavorativa e salario, dove l'una implica l'altro e viceversa, ma si basa su strategie che portano alla costituzione di elementi fondamentali, che sviluppano anche valore economico, secondo un concetto di benessere sul luogo di lavoro più ampio e ridefinito. Tra questi elementi vi sono: la promozione delle politiche di sostegno agli aspetti di cura, la realizzazione di ambienti di lavoro accoglienti e fisicamente sicuri, la garanzia della sicurezza nei confronti di fattori endogeni (rapporti con colleghi e superiori) ed esogeni (rapporti con l'utenza), il rispetto e la parità di trattamento dei dipendenti.

La Uiltrasporti presenta i risultati della prima indagine svolta nell'ambito delle politiche di Pari Opportunità e Parità di Genere. Tale indagine rientra nel Progetto "BLU" (Benessere Lavorativo Uiltrasporti), finalizzato all'analisi del benessere lavorativo.

Il Progetto Uiltrasporti "BLU" ha tra i suoi principali obiettivi quello di delineare, attraverso varie rilevazioni statistiche settoriali, un quadro dettagliato relativo ai problemi del benessere aziendale e più in generale sulla qualità della vita nei luoghi di lavoro, facendo emergere le possibili aree di disagio attraverso la voce delle lavoratrici e dei lavoratori nel contesto produttivo di riferimento.

Un particolare ringraziamento va ai lavoratori e alle lavoratrici che hanno collaborato e sostenuto questo progetto.

Tali indagini settoriali forniranno al Sindacato dati strutturati a supporto di una contrattazione sindacale informata.

## 1 L'Indagine "BLU" Settore Ferrovie

La prima indagine ha interessato i lavoratori e le lavoratrici del Gruppo "Ferrovie dello Stato Italiane". La scelta di partire da un Gruppo aziendale di grandi dimensioni è motivata dai vantaggi derivanti dalla presenza di una struttura territoriale e sindacale capillare.

L'indagine è frutto della collaborazione tra il Settore Ultrasporti delle *Pari opportunità e politiche di genere* e il Settore della *Mobilità*. Tale collaborazione, piena, convinta, in costante dialogo, ha generato un lavoro innovativo, che ha portato alla realizzazione di un'indagine statistica. Tale indagine ha individuato e ha fatto emergere il lamentato dei lavoratori e delle lavoratrici trasformandolo in conoscenza oggettiva.

In particolare, l'analisi dei dati rilevati, le cui risultanze sono dettagliatamente illustrate nei paragrafi successivi, hanno fatto emergere, sia le differenze di genere, sia le criticità ed i punti di forza dei tre principali Settori (**Esercizio**, **Manutenzione** e **Ufficio**), che rappresentano la partizione organizzativa del Gruppo "Ferrovie dello Stato Italiane".

La scelta di effettuare l'analisi tenendo conto della disaggregazione in Settori è dettata dal fatto che il Gruppo è caratterizzato da un'elevata complessità organizzativa. Pertanto, è stato necessario analizzarlo non solo nella sua interezza, ma anche per Settori omogenei d'impiego.

La promozione del benessere lavorativo può, quindi, essere supportata dalla conoscenza più approfondita e puntuale delle criticità e dei punti di forza presenti nei vari collettivi, sulla base della quale sarà possibile progettare gli opportuni interventi di miglioramento.

I risultati dell'indagine hanno fatto emergere segnali importanti che consentono di orientare in modo mirato la strategia sindacale e che potrebbero rappresentare anche un supporto per il Gruppo "Ferrovie dello Stato Italiane", nell'adozione di scelte finalizzate al miglioramento del benessere lavorativo, che rimuovano o ridimensionino le problematiche emerse.

## 2 Il disegno dell'indagine

Nel periodo maggio-settembre 2016 è stata condotta una rilevazione CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) che ha interessato un campione probabilistico pari al 6% dei lavoratori dipendenti del Gruppo "Ferrovie dello Stato Italiane" iscritti alla Ultrasporti.

L'indagine non è stata rivolta solo alla nostra popolazione di iscritti, ma anche

---

<sup>1</sup>Francesca Baiocchi - Segretaria Nazionale del *Settore Pari opportunità e Politiche di genere*.

<sup>2</sup>Nicola Settimo - Segretario Nazionale del *Dipartimento Mobilità*

a tutti i dipendenti del Gruppo che hanno voluto valorizzare il proprio punto di vista. I risultati dell'analisi riferita ai non iscritti sarà oggetto di una prossima pubblicazione. Il disegno campionario, descritto nel Paragrafo 6, è stato adattato alla situazione contingente. Di fatto, pur disponendo di tutta la lista degli iscritti Ultrasporti, non è stata effettuata la selezione diretta da lista per garantire l'anonimato degli intervistati e la massima libertà di espressione degli stessi.

Il questionario è stato strutturato in ambiti di indagine e, per ciascun ambito, è previsto un sottoinsieme di quesiti, rispetto ai quali il rispondente era tenuto ad esprimere un'affermazione, un giudizio o la durata dell'evento esaminato, secondo una scala di risposta precodificata di tipo Likert.

Gli ambiti di indagine sono relativi a:

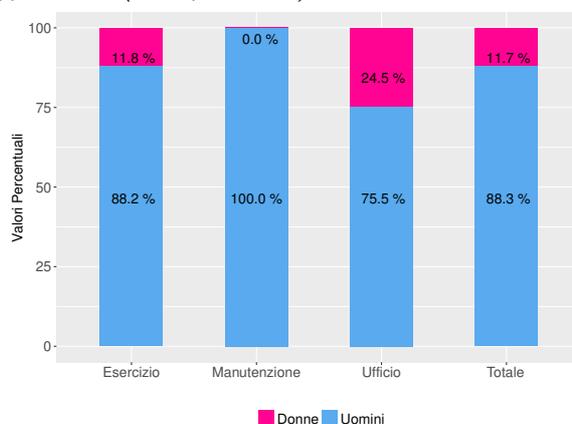
- Tipologie familiari e numero di figli
- Tipo di contratto
- Problemi della conciliazione tra tempi di lavoro e vita privata
- Servizi utili all'assistenza e cura della prole
- Tempi di percorrenza casa-lavoro
- Stress, sovraccarico emotivo
- Rigidità di norme, procedure scadenze e orario
- Sottoutilizzo del titolo di studio
- Flessibilità nella fruizione dei tempi di pausa
- Richiesta di straordinari e sui tempi di svolgimento del lavoro
- Possibili ostacoli alla valorizzazione dei dipendenti
- Discriminazioni nei rapporti con colleghi e superiori
- Principali situazioni subite nel rapporto con l'utenza
- Giudizio sull'accesso ai servizi di mensa, bagni, aree di sosta
- Utilizzo e qualità della mensa aziendale
- Adeguatezza del tempo disponibile per consumare il pasto

### 3 Caratteristiche strutturali del collettivo degli iscritti Ultrasporti del Settore Ferrovie

L'88,3% degli iscritti Ultrasporti operante nel Gruppo "Ferrovie dello Stato Italiane" è costituito da uomini e il restante 11,7% da donne.

Nella Figura 1, per ciascuno dei suddetti Settori aziendali è riportata la distribuzione per sesso degli iscritti. Le donne iscritte alla Ultrasporti operanti nel Settore **Manutenzione**, essendo di numerosità esigua, sono state incluse nel Settore **Esercizio** o **Ufficio** in funzione del tipo di attività di lavoro svolta.

**Figura 1:** Distribuzione per sesso degli iscritti Ultrasporti, nei Settori aziendali di appartenenza (valori percentuali)



Come si evince dalla Figura 2, il 31,0% degli iscritti svolge l'attività di lavoro nel Settore **Esercizio**, il 36,0% nel Settore **Manutenzione** e il 33,0% nel Settore **Ufficio**.

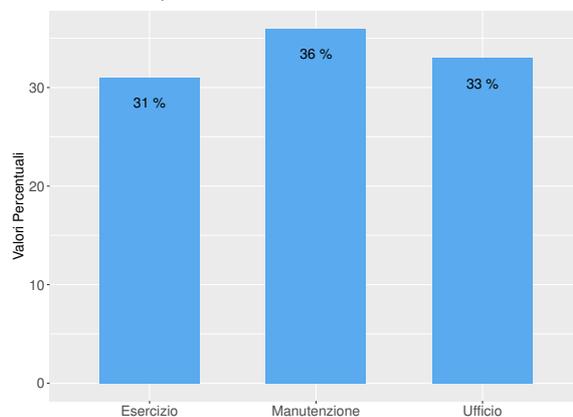
Nella Figura 3 è riportata, per ciascuno dei tre Settori, la percentuale degli iscritti nelle due classi di età "Inferiore ai 50 anni" e "50 anni o più".

Circa il 99,0% degli iscritti Ultrasporti ha dichiarato di avere un contratto a tempo indeterminato. Tra questi ultimi, il 66,0% ha più 20 anni di anzianità di servizio.

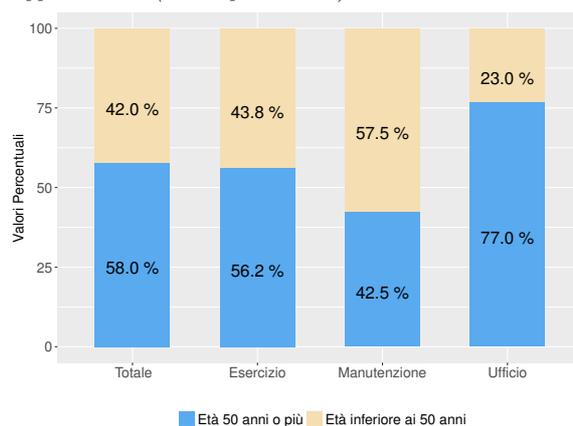
Il 99,0% degli uomini e l'89,0% delle donne lavorano *full-time*.

Il *part-time* è maggiormente diffuso tra le donne (11%).

**Figura 2:** Distribuzione degli iscritti Ultrasporti per Settore aziendale di appartenenza (valori percentuali)



**Figura 3:** Distribuzione degli iscritti Ultrasporti per classe di età, nei Settori aziendali di appartenenza (valori percentuali).



## 4 I risultati della rilevazione in breve

Il benessere lavorativo può essere migliorato attraverso azioni aziendali che mirino: alla conciliazione lavoro-vita privata, alla realizzazione di servizi a

supporto della genitorialità, alla flessibilità lavorativa per garantire gli aspetti di cura, alla riduzione delle situazioni conflittuali, alla tutela della sicurezza dei lavoratori nei confronti dell'utenza, al miglioramento dei servizi e combattono molestie e discriminazioni.

Di seguito, in sintesi, quanto emerso dalla voce dei lavoratori e delle lavoratrici della Uiltrasporti:

- In tutti i Settori la percentuale delle donne che vivono “in coppia con figli” è inferiore al 50%, mentre per gli uomini tale percentuale è superiore al 50%. Tra le donne del Settore **Esercizio** prevalgono quelle che vivono “in coppia senza figli” (54,5%).
- La gravidanza è un fattore di forte discriminazione per lo sviluppo professionale delle donne. Nel Settore **Esercizio**, che è il più svantaggiato, per una donna su due la gravidanza è stata di ostacolo alla valorizzazione sul lavoro, mentre nel **Ufficio** lo svantaggio è stato subito da una donna su cinque.
- Le Donne del Settore **Esercizio** sono le più in difficoltà nel conciliare lavoro e vita privata. In tale Settore le donne che si sono dichiarate “Poco” oppure “Per niente” soddisfatte raggiungono il 63,50%. La più alta concentrazione di soddisfatti (“Abbastanza” oppure “Molto”) è tra gli uomini del Settore **Manutenzione** (71,3%).
- Asili Nido e Baby Parking aziendali in prossimità del luogo di lavoro sono servizi utili per supportare i genitori nell'assistenza e cura della prole. Lo sostengono ampie maggioranze di uomini e donne con o senza figli.
- Per gli spostamenti casa-lavoro i mezzi di trasporto privati sono quelli più frequentemente utilizzati. Il 17,5% degli iscritti raggiunge il luogo di lavoro entro 15 minuti, il 53,4% entro 30 minuti e l'80,9% entro un'ora.
- Stress e sovraccarico emotivo: uno stato diffuso e prevalente nel Settore **Esercizio**. Un'elevata maggioranza degli appartenenti al Settore **Esercizio** (83,8%) ha infatti dichiarato di svolgere “Spesso” oppure “Sempre” compiti che comportano situazioni di stress o sovraccarico emotivo. Nel Settore **Ufficio** tale percentuale è pari a 62,7%, mentre il Settore **Manutenzione** sembrerebbe il meno soggetto a situazioni di stress o di sovraccarico emotivo (43,7%).
- Decidere quando fare una pausa è una scelta per pochi. Nel Settore **Esercizio** è in genere più limitata la possibilità di scegliere quando fare una pausa. Tra i lavoratori di tale Settore il 78,6% ha risposto di poterla fare “Qualche volta” oppure “Mai”. Gli impiegati del Settore **Ufficio** sono i meno svantaggiati. Difatti, il 63,7% ha dichiarato di poter scegliere “Spesso” oppure “Sempre” quando fare una pausa.

- Lavorare oltre l'orario previsto non è un'eccezione. La richiesta di lavorare oltre l'orario previsto "Spesso" oppure "Sempre" è più frequente nel **Esercizio** (39,2%). Anche nel Settore **Manutenzione** tale richiesta è elevata (32,7%), mentre per il Settore **Ufficio** è più contenuta (18,0%).
- La maggioranza delle donne (57,4%), a differenza degli uomini (21,3%), ritiene che "l'essere uomo o donna" sia "Spesso" oppure "Sempre" un ostacolo per la valorizzazione professionale. Le differenze di opinione tra uomini e donne rispetto alla condizione "età" appaiono meno marcate. Il 5,1% delle donne ritiene che "l'età" non sia un ostacolo, mentre non lo è per il 18,1% degli uomini.
- Il 79,6% degli uomini e il 65,8% delle donne ritengono che l' "orientamento sessuale" non sia un ostacolo alla valorizzazione professionale.
- "L'appartenenza sindacale" più dell' "orientamento politico" sembra creare ostacoli alla valorizzazione del lavoro.
- La "religione", l'"etnia", la "razza" e la "lingua" non rappresentano frequenti fattori di ostacolo alla valorizzazione del lavoro.
- La "disabilità" è un'ulteriore ostacolo alla valorizzazione del lavoro. Le donne (29,6%) più frequentemente degli uomini (22,7%) ritengono che tale condizione sia "Spesso" un ostacolo.
- Essere trattati correttamente e con rispetto da colleghi e superiori in relazione all'"orientamento sessuale" è un traguardo ancora da raggiungere. Solo il 70,0% degli uomini e l'81,7% delle donne hanno dichiarato di essere stati trattati correttamente e con rispetto.
- Hanno dichiarato di essere stati "Sempre" trattati correttamente e con rispetto da colleghi e superiori in relazione all'"appartenenza sindacale" il 43,4% degli uomini e il 41,4% delle donne.
- Hanno dichiarato di essere stati "Sempre" trattati correttamente e con rispetto da colleghi e superiori in relazione all' "orientamento politico" il 49,8% degli uomini e il 62,5% delle donne.
- Hanno dichiarato di essere stati "Sempre" o "Spesso" trattati correttamente e con rispetto da colleghi e superiori in relazione alla "religione", all'"etnia" e alla "razza" oltre il 71,0% degli uomini e l'81,0% delle donne.
- L'81,5% delle persone con disabilità ha dichiarato di essere stato trattato correttamente e con rispetto dai colleghi e dai superiori.
- Negli ultimi tre anni, nell'ambiente di lavoro ha subito "almeno una volta" da parte di colleghi o di superiori "commenti maligni, calunnie o diffamazione" il 78,0% delle donne e il 62,0% degli uomini.

- Negli ultimi tre anni, nell'ambiente di lavoro ha subito "almeno una volta" da parte di colleghi o di superiori "isolamento, boicottaggio, disprezzo" il 44,0% delle donne e il 37,8% degli uomini.
- Negli ultimi tre anni, nell'ambiente di lavoro ha subito "almeno una volta" da parte di colleghi o di superiori "insulti, critiche esagerate o inappropriate, atteggiamenti o reazioni ostili" il 59,2% delle donne e il 50,3% degli uomini.
- Negli ultimi tre anni, nell'ambiente di lavoro ha subito "almeno una volta" da parte di colleghi o di superiori "minacce o intimidazioni" il 28,6% delle donne e il 29,3% degli uomini.
- Negli ultimi tre anni, nell'ambiente di lavoro ha subito "almeno una volta" da parte di colleghi o di superiori "molestie telefoniche o via email" il 11,6% delle donne e il 5,4% degli uomini.
- Negli ultimi tre anni, nell'ambiente di lavoro ha subito "almeno una volta" da parte di colleghi o di superiori "aggressione o violenza fisica" il 3,7% delle donne e il 7,9% degli uomini.
- Negli ultimi tre anni, nell'ambiente di lavoro ha subito "almeno una volta" da parte di colleghi o di superiori "commenti sessuali espliciti" il 27,3% delle donne e il 4,0% degli uomini.
- Negli ultimi tre anni, nell'ambiente di lavoro ha subito "almeno una volta" da parte di colleghi o di superiori "molestie sessuali" il 10,2% delle donne.
- Agli intervistati che hanno dichiarato di aver subito nell'ultimo triennio, da parte di colleghi o superiori, almeno una delle suddette molestie o violenza, è stato chiesto di indicare se tale situazione sia stata un episodio isolato oppure no. Le donne (39,6%) più degli uomini (28,9%) sono state vittime di episodi non isolati.
- Nella maggioranza dei casi le molestie o violenze non sono state denunciate. Per risolvere il problema, le donne hanno preferito rivolgersi al "Referente aziendale" (17,8%), mentre gli uomini hanno preferito rivolgersi al "Rappresentante sindacale" (13,3%).
- Il 26,3% delle donne e il 22,8% degli uomini hanno dichiarato di aver subito "almeno 1 volta" ritorsioni per aver adito le vie legali o essere ricorsi a tutele sindacali.
- Le donne appaiono maggiormente penalizzate degli uomini nell'accesso alla formazione aziendale. La percentuale delle donne escluse almeno "1 volta" dalla formazione aziendale è uguale al 41,5%, mentre la percentuale degli uomini esclusi è uguale al 26,8%.

- Le donne appaiono maggiormente ostacolate degli uomini alla fruizione di part-time o permessi studio. Infatti, ha dichiarato di aver subito “almeno 1 volta” ostacoli alla fruizione degli stessi il 29,6% delle donne e il 18,6% degli uomini.
- Per quanto riguarda la fruizione dei congedi parentali, ne hanno fatto richiesta più frequentemente le donne degli uomini, rispettivamente il 45,7% e il 28,0%. Sono le donne ad aver subito ostacoli più degli uomini nella fruizione di tali congedi, con percentuali rispettivamente pari al 41,6% e al 20,9%.
- Per quanto riguarda la fruizione dei permessi Legge 104, ne hanno fatto richiesta più frequentemente le donne degli uomini, rispettivamente il 34,0% e il 18,8%. Sono le donne ad aver subito ostacoli più degli uomini nella fruizione di tali permessi, con percentuali rispettivamente pari al 29,6% e al 20,0%.
- Negli ultimi tre anni, nell’ambiente di lavoro ha subito “almeno una volta” da parte dell’utenza commenti maligni, calunnie, disprezzo verbale, parolacce o gesti osceni il 53,7% delle donne e il 48,8% degli uomini.
- Negli ultimi tre anni, nell’ambiente di lavoro ha subito “almeno una volta” da parte dell’utenza minacce, atteggiamenti intimidatori o umilianti il 46,5% delle donne e il 38,0% degli uomini.
- Negli ultimi tre anni, nell’ambiente di lavoro ha subito “almeno una volta” da parte dell’utenza insulti, critiche esagerate o inappropriate, atteggiamenti o reazioni ostile il 56,8% delle donne e il 54,0% degli uomini.
- Negli ultimi tre anni, nell’ambiente di lavoro ha subito “almeno una volta” da parte dell’utenza violenza fisica l’ 8,7% dei lavoratori. I dati disaggregati per sesso non dimostrano differenze statisticamente significative tra uomini e donne.
- Negli ultimi tre anni, nell’ambiente di lavoro ha subito “almeno una volta” da parte dell’utenza commenti sessuali il 27,5% delle donne e il 5,9% degli uomini.
- I lavoratori dei Settori **Esercizio** e **Manutenzione** in relazione ai servizi Bagni, Sale Sosta, Bar/Mensa, Spogliatoi, Dormitori, Hotel hanno assegnato un punteggio che in media non supera la sufficienza per gran parte dei servizi.
- Circa il 30% degli iscritti Ultrasporti di tutti i Settori usufruisce della mensa aziendale. Per quanto riguarda la qualità del pasto, le opinioni espresse nell’ambito dei diversi Settori non sono omogenee. La qualità del pasto fornito dalla mensa aziendale è ritenuto “Pessimo” dal 42,0%

degli appartenenti alla **Manutenzione**, dal 21,4% degli appartenenti al Settore **Ufficio** e dal 15,5% degli iscritti del Settore **Esercizio**.

- L'utilizzo dei servizi convenzionati è più diffuso tra gli Iscritti del Settore **Esercizio** (87,7%), seguiti da quelli del Settore **Ufficio** (64,1%) e da quelli del Settore della **Manutenzione** (58,9%).
- Non ha "Mai" tempo adeguato per consumare il pasto il 28,9% dei lavoratori del Settore **Esercizio**, il 15,1% dei lavoratori della **Manutenzione** e il 17,3% dei lavoratori del Settore **Ufficio**. In tutti Settori il fattore "Poco tempo" a disposizione è la causa prevalente, e nel Settore **Esercizio** è anche rilevante l'impatto della distanza dal punto di ristoro.

## 5 I risultati della rilevazione

### 5.1 Le tipologie familiari e il numero di figli

Al quesito sulla tipologia familiare, che chiede di specificare la struttura della propria famiglia ("Da solo/a", "In coppia senza figli", "In coppia con figli", "Altro"), il Totale degli intervistati più frequentemente ha dichiarato di vivere "In coppia con figli" (62,0%), come riportato nella Tabella 1.

Se si analizzano i dati disaggregati per Settore e sesso, eliminando l'effetto dovuto all'elevata percentuale di uomini (che costituiscono il 88,3% dell'intero collettivo - vedi *Figura 1*), emergono interessanti e significative differenze tra uomini e donne che altresì non si coglierebbero.

Gli uomini di tutti i Settori vivono prevalentemente "In coppia con figli" (percentuali superiori al 50%). In particolare, nel Settore **Manutenzione** gli uomini che vivono "In coppia con figli" sono il 52,8%, nel Settore **Ufficio** sono il 68,9% e in quello d'**Esercizio** raggiungono il 77,9%.

Invece, tra le donne, la percentuale di quelle con una tipologia familiare "In coppia con figli" non supera mai il 50%. Infatti, le lavoratrici del Settore **Ufficio** che vivono "In coppia con figli" sono il 44,4%, mentre nel Settore **Esercizio** sono addirittura prevalenti le donne che vivono "In coppia senza figli" (54,5%). Poiché le tipologie familiari "Da solo", "In coppia senza figli" e "Altro" non escludono l'esistenza di figli, in quanto questi potrebbero vivere da soli (es. figli non conviventi con i propri genitori) o aver formato un'altra famiglia, è stato richiesto agli intervistati di dichiarare anche il numero di figli.

Come si evince dalla Tabella 2, il 75,0% del Totale degli iscritti ha almeno un figlio (tale percentuale è la somma tra il 28,3% riferito a "1 figlio" e il 46,7% riferito a "2 o più figli"). Analizzando i dati disaggregati per Settore e sesso emerge un quadro interessante.

In particolare, nel Settore **Esercizio** il divario tra uomini e donne, in termini

**Tabella 1: Distribuzione degli iscritti Ultrasporti per sesso e tipologia familiare, nei Settori aziendali di appartenenza (valori percentuali).**

	Tipologia familiare					Totale
	Da solo/a	In coppia senza figli	In coppia con figli	Altro	Totale	
Esercizio	Donne	7,3	54,5	26,5	11,7	100,0
	Uomini	4,2	12,3	77,9	5,6	100,0
	Totale	4,5	17,2	71,9	6,4	100,0
Manutenzione	Donne	-	-	-	-	-
	Uomini	5,0	21,2	52,8	21,0	100,0
	Totale	5,0	21,2	52,8	21,0	100,0
Ufficio	Donne	16,2	25,7	44,4	13,7	100,0
	Uomini	11,8	16,6	68,9	2,7	100,0
	Totale	12,9	18,8	62,9	5,4	100,0
Totale	Donne	13,4	34,7	38,8	13,1	100,0
	Uomini	6,6	17,1	65,1	11,2	100,0
	Totale	7,4	19,2	62,0	11,4	100,0

**Tabella 2:** *Distribuzione degli iscritti Ultrasporti per sesso e numero di figli, nei Settori aziendali di appartenenza (valori percentuali).*

		Numero Figli			Totale
		Nessun figlio	1 figlio	2 o piu' figli	
Esercizio	Donne	48,2	21,3	30,5	100,0
	Uomini	13,8	32,3	53,9	100,0
	Totale	17,9	31,0	51,1	100,0
Manutenzione	Donne	-	-	-	-
	Uomini	35,4	24,2	40,4	100,0
	Totale	35,4	24,2	40,4	100,0
Ufficio	Donne	17,7	35,9	46,4	100,0
	Uomini	20,2	28,8	51,0	100,0
	Totale	19,6	30,6	49,8	100,0
Totale	Donne	27,2	31,3	41,5	100,0
	Uomini	24,4	28,0	47,6	100,0
	Totale	25,0	28,3	46,7	100,0

di presenza/assenza di figli è marcato. Infatti, in questo Settore il 13,8% degli uomini non ha figli, mentre tra le donne dello stesso Settore, la percentuale di quelle senza figli raggiunge il 48,2%. Per le donne dell' **Esercizio** la genitorialità è meno frequente anche rispetto a tutti gli uomini e donne appartenenti agli altri Settori.

Nel Settore **Manutenzione** la percentuale di uomini senza figli è elevata (35,4%), rispetto a quella degli uomini appartenenti ai Settori **Esercizio** (13,8%) e **Ufficio** (20,2%).

Inoltre, nel Settore **Ufficio** non si rilevano significative differenze tra uomini e donne.

## 5.2 La gravidanza è un fattore di forte discriminazione per lo sviluppo professionale

Nella Figura 4, sono riportate le risposte date al quesito *La tua gravidanza è stata un ostacolo per la tua valorizzazione sul lavoro?*, somministrato alle sole donne che hanno dichiarato di avere figli. La maggioranza delle donne del Settore **Esercizio** (51,0%) dichiara che la gravidanza è stata un ostacolo per la valorizzazione sul lavoro. Nel Settore **Ufficio** tale percentuale, anche se più bassa (21,0%) di quella del Settore **Esercizio** è comunque troppo elevata.

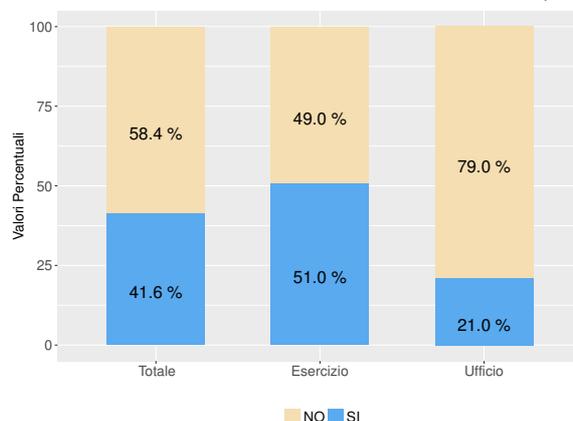
La gravidanza è un fattore di forte discriminazione per lo sviluppo professionale delle donne in entrambi i Settori. Difatti, nel primo Settore che è il più svantaggiato, per una donna su due la gravidanza è stata di ostacolo alla valorizzazione sul lavoro, mentre nel secondo Settore, lo svantaggio è stato subito da una donna su cinque.

## 5.3 Donne del Settore Esercizio più in difficoltà nel conciliare lavoro e vita privata

Agli intervistati è stato chiesto: *Quanto riesci a conciliare la vita privata con il lavoro?*. Nella Tabella 3 sono riportati i risultati per Settore e sesso. Come si evince dalla Tabella 3, oltre la metà del Totale dei rispondenti si dichiara "Abbastanza" o "Molto" soddisfatto (57,3%) nel riuscire a conciliare lavoro e vita privata. Se, invece, si analizza il dato per sesso emergono sostanziali differenze. Infatti, la maggioranza del Totale delle donne (53,7%) si dichiara "Poco" o "Per niente" soddisfatte, mentre la maggioranza del Totale degli Uomini (58,8%) si dichiara "Abbastanza" o "Molto" soddisfatto.

Inoltre, se si analizza la situazione considerando le risposte per Settore si rileva che nel Settore **Esercizio** la maggioranza degli uomini (51,1%) si dichiara "Poco" o "Per niente" soddisfatto. Tra le donne di questo Settore, quelle "Poco" o "Per niente" soddisfatte raggiungono il 63,50%.

**Figura 4:** Donne con figli, distribuzione delle risposte al quesito: *La tua gravidanza è stata un ostacolo per la tua valorizzazione sul lavoro?* (valori percentuali).



Nei Settori **Manutenzione** e **Ufficio** il totale dei dipendenti si è dichiarato “Abbastanza” o “Molto” soddisfatto e in quest’ultimo Settore non si evincono significative differenze di genere. La più alta concentrazione di soddisfatti (“Abbastanza” o “Molto”) si registra tra i rispondenti del Settore **Manutenzione** (71,3%).

#### 5.4 Asili Nido e Baby Parking servizi utili per supportare i lavoratori nell’assistenza e cura della prole

La disponibilità di Asili Nido e Baby Parking in prossimità del luogo di lavoro favorirebbe la conciliazione tra le esigenze della vita familiare e quelle lavorative. Difatti, come si evince dalla Figura 5, dove è rappresentata la distribuzione delle risposte al quesito *Utilizzeresti un servizio di Asilo Nido in prossimità del tuo posto di lavoro?*, tra gli uomini e le donne (con figli o senza figli) è elevata la percentuale di coloro che utilizzerebbero questo tipo di servizio. Tali percentuali sono rispettivamente pari al 61,5% e al 74,8%.

In particolare, tra le donne con figli tali percentuali raggiungono addirittura l’87,1%, come riportato nella Tabella 4.

Se si considerano le distribuzioni delle risposte disaggregate per Settore riferite al Totale degli iscritti, riportate nella Tabella 5, si evincono percentuali elevate di individui che utilizzerebbero un servizio di Asilo Nido superiori al 60,0% e

**Tabella 3:** *Giudizio degli iscritti Ultrasporti sulla conciliazione lavoro e vita privata. Distribuzione per sesso nei Settori aziendali di appartenenza (valori percentuali).*

		Livello di soddisfazione		Totale
		"Poco" o "Per niente"	"Abbastanza" o "Molto"	
Esercizio	Donne	63,5	36,5	100,0
	Uomini	51,1	48,9	100,0
	Totale	52,6	47,4	100,0
Manutenzione	Donne	-	-	-
	Uomini	28,7	71,3	100,0
	Totale	28,7	71,3	100,0
Ufficio	Donne	49,2	50,8	100,0
	Uomini	48,6	51,4	100,0
	Totale	48,7	51,3	100,0
Totale	Donne	53,7	46,3	100,0
	Uomini	41,2	58,8	100,0
	Totale	42,7	57,3	100,0

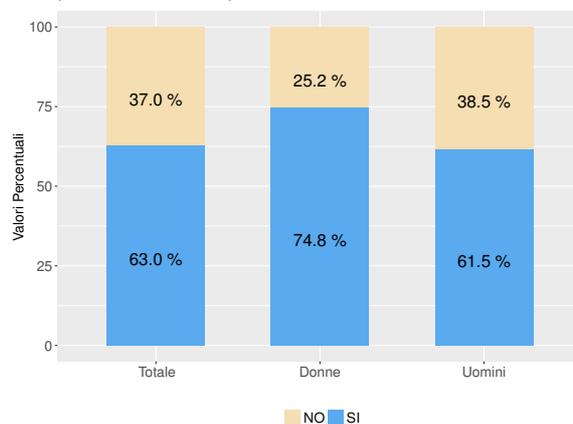
**Tabella 4:** *Distribuzione per presenza o assenza di figli delle iscritte Ultrasporti che utilizzerebbero (SI) o che non utilizzerebbero (NO) un servizio di Asilo Nido in prossimità del posto di lavoro (valori percentuali).*

	SI	NO	Totale
Con figli	87,1	12,9	100,0
Senza figli	41,8	58,2	100,0
Totale	74,8	25,2	100,0

il Settore con la percentuale più alta è quello d'**Esercizio** (valore uguale al 67,0%).

Se si considera la distribuzione delle risposte per Ripartizione geografica, riportata nella Tabella 6, si evince che la percentuale più elevata di individui che

**Figura 5:** Distribuzione per sesso degli iscritti Ultrasporti che utilizzerebbero (SI) o che non utilizzerebbero (NO) un servizio di Asilo Nido in prossimità del posto di lavoro (valori percentuali).



**Tabella 5:** Distribuzione per Settore degli iscritti Ultrasporti che utilizzerebbero (SI) o che non utilizzerebbero (NO) un servizio di Asilo Nido in prossimità del posto di lavoro (valori percentuali).

	SI	NO	Totale
Esercizio	67,0	33,0	100,0
Manutenzione	61,0	39,0	100,0
Ufficio	61,6	38,4	100,0
Totale	63,0	37,0	100,0

utilizzerebbero un servizio di Asilo Nido è stata rilevata al “Centro” (69,1%) Italia, mentre la più bassa nel “Sud e Isole” (59,3%).

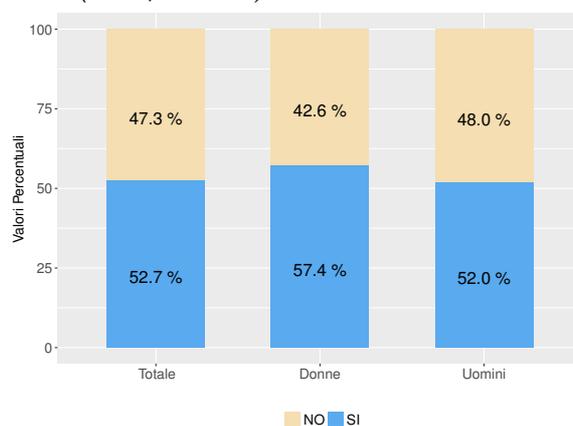
Anche per quanto riguarda l’utilizzo del Baby Parking, come si evince dalla Figura 6 che riporta la distribuzione delle risposte al quesito *Utilizzeresti un servizio di Baby Parking in prossimità del tuo posto di lavoro?*, tra gli uomini e le donne è elevata la percentuale di coloro che utilizzerebbero questo servizio. Tali percentuali sono rispettivamente uguali al 52,0% e al 57,4%.

In particolare, per quanto riguarda le donne, tali percentuali raggiungono il

**Tabella 6:** *Distribuzione per Ripartizione geografica degli iscritti Ultrasporti che utilizzerebbero (SI) o che non utilizzerebbero (NO) un servizio di Asilo Nido in prossimità del posto di lavoro (valori percentuali).*

	SI	NO	Totale
Nord	62,3	37,7	100,0
Centro	69,1	30,9	100,0
Sud e Isole	59,3	40,7	100,0
Totale	63,1	36,9	100,0

**Figura 6:** *Distribuzione per sesso degli iscritti Ultrasporti che utilizzerebbero (SI) o che non utilizzerebbero (NO) un servizio di Baby Parking in prossimità del posto di lavoro (valori percentuali).*



64,8% tra quelle con figli, come riportato nella Tabella 7.

Se si considera la distribuzione per Settore, riportata nella Tabella 8, si evincono percentuali elevate di individui che utilizzerebbero il Baby Parking superiori al 50%. La percentuale più alta di coloro che ne fruirebbero si rileva nel Settore **Manutenzione** (54,4%). Non sono state rilevate significative differenze tra Settori nella distribuzione degli individui che utilizzerebbero o che non utilizzerebbero un servizio di Baby Parking.

Se si considera la distribuzione per Ripartizione geografica degli individui

**Tabella 7:** *Distribuzione per presenza o assenza di figli delle iscritte Ultrasporti che utilizzerebbero (SI) o che non utilizzerebbero (NO) un servizio di Baby Parking in prossimità del posto di lavoro (valori percentuali).*

	SI	NO	Totale
Con figli	64,8	35,2	100,0
Senza figli	37,4	62,6	100,0
Totale	57,4	42,6	100,0

**Tabella 8:** *Distribuzione per Settore degli iscritti Ultrasporti che utilizzerebbero (SI) o che non utilizzerebbero (NO) un servizio di Baby Parking in prossimità del posto di lavoro (valori percentuali).*

	SI	NO	Totale
Esercizio	50,2	49,8	100,0
Manutenzione	54,4	45,6	100,0
Ufficio	53,0	47,0	100,0
Totale	52,6	47,4	100,0

che utilizzerebbero o che non utilizzerebbero un servizio di Baby Parking, riportata nella Tabella 9, si rilevano significative differenze tra le Ripartizioni. La percentuale più elevata di individui che utilizzerebbero un servizio di Baby Parking è stata rilevata al “Centro” (56,2%), mentre la più bassa nel “Sud e Isole” (48,3%).

## 5.5 Mobilità e tempi di percorrenza casa-lavoro

Per gli spostamenti casa-lavoro i mezzi di trasporto privati sono quelli più frequentemente utilizzati dagli iscritti alla Ultrasporti. Usa esclusivamente un mezzo privato il 49,6% degli iscritti, utilizza sia il mezzo pubblico sia quello privato il 30,8%, mentre utilizza esclusivamente il mezzi pubblici il 19,6%.

Nella Tabella 10 è riportata la distribuzione dei tempi medi di percorrenza casa-lavoro. Se si considerano i valori percentuali cumulati, si evince che il

**Tabella 9:** *Distribuzione per Ripartizione geografica degli iscritti Ultrasporti che utilizzerebbero (SI) o che non utilizzerebbero (NO) un servizio di Baby Parking in prossimità del posto di lavoro (valori percentuali).*

	SI	NO	Totale
Nord	53,7	46,3	100,0
Centro	56,2	43,8	100,0
Sud e Isole	48,3	51,7	100,0
Totale	52,7	47,3	100,0

17,5% degli iscritti raggiunge il luogo di lavoro entro 15 minuti, il 53,4% entro 30 minuti e l'80,9% entro un'ora.

**Tabella 10:** *Distribuzione dei tempi di percorrenza casa-lavoro degli iscritti Ultrasporti.*

Tempi di percorrenza	Frequenze	
	Percentuali	Percentuali cumulate
Meno di 15 min	17,5	17,5
Da 16 a 30 min	35,9	53,4
Da 31 a 60 min	27,5	80,9
Più di 60 min	19,1	100,0
Totale	100,0	

## 5.6 Stress e sovraccarico emotivo: uno stato diffuso e prevalente nel Settore di Esercizio

Al quesito *In che misura i compiti che svolgi sono caratterizzati da stress o sovraccarico emotivo?*, i rispondenti hanno dichiarato “Spesso” nel 39,8% dei casi e “Sempre” nel 23,8% dei casi, come riportato nella Tabella 11.

Se si analizzano i dati per Settore si osservano significative differenze. In particolare, si può osservare che un'elevata maggioranza degli appartenenti al Settore **Esercizio** (83,8%) ha selezionato la risposta “Spesso” (45,0%) oppure

“Sempre” (38,8%).

Anche nel Settore **Ufficio** è elevata la percentuale di coloro che svolgono compiti che comportano “Spesso” o “Sempre” stress o sovraccarico emotivo (la somma delle rispettive percentuali è uguale al 62,7%).

Solo tra i lavoratori della **Manutenzione** sono, invece, più frequenti le risposte “Mai” o “Qualche volta” (la somma delle rispettive percentuali è pari al 53,3%), cosicché tale Settore sembrerebbe il meno soggetto a situazioni di stress o di sovraccarico emotivo.

**Tabella 11:** *Distribuzione per Settore delle risposte fornite dagli iscritti Ultrasporti al quesito: In che misura i compiti che svolgi sono caratterizzati da stress, sovraccarico emotivo? (valori percentuali).*

	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Esercizio	1,0	15,2	45,0	38,8	100,0
Manutenzione	5,1	47,9	35,2	11,8	100,0
Ufficio	2,2	35,1	39,8	22,9	100,0
Totale	2,9	33,6	39,7	23,8	100,0

## 5.7 Rigidità di norme, procedure, scadenze e orario caratterizzano il lavoro di gran parte dei dipendenti

Il quesito *In che misura i compiti che svolgi sono caratterizzati da rigidità di norme, procedure, scadenze, orario?*, come riportato nella Tabella 12, ha rilevato un’elevata prevalenza di individui sottoposti a tali condizioni “Spesso” (nel 36,0% dei casi) oppure “Sempre” (nel 48,6% dei casi), per un totale (ottenuto dalla somma delle due percentuali) pari al 84,6%.

Se si analizzano i dati a livello di Settore, si può osservare che un’elevata maggioranza degli occupati nel Settore **Esercizio** ha selezionato la risposta “Spesso” (27,6%) oppure “Sempre” (67,8%) per un totale pari al 95,4%. Anche negli altri due Settori è elevata la percentuale di individui che svolgono compiti che comportano “Spesso” o “Sempre” rigidità di norme, procedure, scadenze, orario (per un totale uguale al 79,8% per il Settore **Manutenzione** e al 79,9% per l’**Ufficio**).

**Tabella 12:** *Distribuzione per Settore delle risposte fornite dagli iscritti Ultrasporti al quesito: In che misura i compiti che svolgi sono caratterizzati da rigidità di norme, procedure, scadenze, orario? (valori percentuali).*

	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Esercizio	1,3	3,3	27,6	67,8	100,0
Manutenzione	2,1	18,1	39,8	40,0	100,0
Ufficio	2,0	18,1	39,9	40,0	100,0
Totale	1,8	13,6	36,0	48,6	100,0

### 5.8 Sottoutilizzo del titolo di studio: più frequente nel Settore della Manutenzione!

Al quesito *In che misura i compiti che svolgi sono caratterizzati da: Sottoutilizzo del tuo titolo di studio?*, il Totale dei rispondenti, come riportato nella Tabella 13, ha dichiarato che il sottoutilizzo del proprio titolo di studio non si è “Mai” verificato (32,9%) o al più si è verificato “Qualche volta” (27,4%), per un totale (ottenuto dalla somma delle due percentuali) pari al 60,3%.

Se si analizzano i dati a livello di Settore, si può osservare che nel Settore **Manutenzione** la maggioranza degli occupati ha risposto “Spesso”(25,9%) o “Sempre”(26,9%) per un totale pari al 52,8%.

Invece, nei Settori **Esercizio** e **Ufficio** la maggioranza degli individui ha risposto prevalentemente che il sotto utilizzo del proprio titolo di studio non si è “Mai” verificato o al più si è verificato “Qualche volta” (rispettivamente il 66,4% e 68,9%).

### 5.9 Incarichi che richiedono competenze superiori o diverse dal livello o dall'inquadramento: nel Settore Manutenzione il sottoinquadramento è più frequente!

Al quesito *In che misura i compiti che svolgi sono caratterizzati da incarichi che richiedono competenze superiori o diverse dal tuo livello o inquadramento?*, il Totale dei rispondenti, come riportato nella Tabella 14, ha risposto che il sottoutilizzo del titolo di studio si verifica “Spesso” (30,0%) o “Sempre” (21,8%), per un totale (ottenuto dalla somma delle due percentuali) pari al 51,8%.

Se si analizzano i dati disaggregati per Settore, si rilevano differenze significative. Difatti, si può osservare che nel Settore **Manutenzione** la maggioranza degli

**Tabella 13:** *Distribuzione per Settore delle risposte fornite dagli iscritti Ultrasporti al quesito: In che misura i compiti che svolgi sono caratterizzati dal sottoutilizzo del tuo titolo di studio? (valori percentuali).*

	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Esercizio	39,6	26,8	18,5	15,1	100,0
Manutenzione	22,8	24,4	25,9	26,9	100,0
Ufficio	37,7	31,2	13,9	17,2	100,0
Totale	32,9	27,4	19,7	20,0	100,0

occupati ha risposto “Spesso”(32,4%) o “Sempre”(31,3%) per un totale uguale al 63,7%.

Anche nel Settore **Ufficio** la maggioranza degli occupati ha risposto “Spesso”(31,8%) o “Sempre”(19,7%) per un totale pari al 51,5%.

Invece, nel Settore **Esercizio** la maggioranza ha risposto di non svolgere “Mai”(25,9%) o al più di aver svolto “Qualche volta”(35,6%) incarichi che richiedono competenze superiori o diverse dal livello o inquadramento aziendali posseduti, per un totale pari al 61,5%.

**Tabella 14:** *Distribuzione per Settore delle risposte fornite dagli iscritti Ultrasporti al quesito: In che misura i compiti che svolgi sono caratterizzati da incarichi che richiedono competenze superiori o diverse dal tuo livello o inquadramento? (valori percentuali).*

	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Esercizio	25,9	35,6	25,4	13,1	100,0
Manutenzione	8,1	28,2	32,4	31,3	100,0
Ufficio	20,0	28,5	31,8	19,7	100,0
Totale	17,6	30,6	30,0	21,8	100,0

## 5.10 Decidere quando fare una pausa: una scelta per pochi!

Al quesito *Con quale frequenza puoi decidere quando fare una pausa?*, il Totale dei rispondenti, come riportato nella Tabella 15, ha dichiarato “Mai” (17,2%)

oppure “Qualche volta” (36,6%), per un totale (ottenuto dalla somma delle due percentuali) pari al 53,8%.

Se si analizzano i dati a livello di Settore, si rilevano differenze significative. In particolare, si può osservare che nel Settore **Esercizio** è in genere più limitata la possibilità di scegliere quando fare una pausa. Infatti, tra i lavoratori di tale Settore il 78,6% ha risposto “Qualche volta” (34,6%) oppure “Mai” (44,0%).

Nel Settore **Manutenzione**, la maggioranza dei rispondenti ha dichiarato di poter decidere quando fare una pausa “Spesso” (31,0%) oppure “Sempre” (20,4%).

Gli impiegati nel Settore **Ufficio** sono i più avvantaggiati nella possibilità di scegliere quando fare una pausa. Difatti, il 33,5% ha dichiarato di poter scegliere “Spesso” e il 30,2% “Sempre”.

**Tabella 15:** *Distribuzione per Settore delle risposte fornite dagli iscritti Ultrasporti al quesito: Con quale frequenza è possibile decidere quando fare una pausa? (valori percentuali).*

	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Esercizio	44,0	34,6	15,2	6,2	100,0
Manutenzione	4,1	44,5	31,0	20,4	100,0
Ufficio	6,4	29,9	33,5	30,2	100,0
Totale	17,2	36,6	27,0	19,2	100,0

### 5.11 Lavorare oltre l'orario previsto non è un'eccezione!

Al quesito *Quanto sono frequenti le richieste di lavorare oltre l'orario previsto?*, come si evince dalla Tabella 16, ha risposto “Spesso” il 24,5% e “Sempre” il 5,4%, per un totale (ottenuto dalla somma delle due percentuali) pari a circa un terzo degli iscritti Ultrasporti.

Partendo dal presupposto che la richiesta di lavorare oltre l'orario previsto debba essere un evento occasionale e contingente (ovvero un'eccezione e non la regola), tale percentuale appare elevata.

In particolare, se si analizzano i dati disaggregati per Settore si rilevano differenze significative. Difatti, la richiesta di lavorare oltre l'orario previsto è più frequente nel Settore **Esercizio**, dove gli intervistati hanno dichiarato: “Spesso” il 29,2% e “Sempre” il 10,0%, per un totale pari al 39,2%.

Anche nel Settore **Manutenzione** tale richiesta è elevata, infatti hanno dichia-

rato: “Spesso” il 28,2% e “Sempre” il 4,5%, per un totale pari al 32,7%. Per il Settore **Ufficio** tale richiesta è più contenuta (18,0%).

**Tabella 16:** *Distribuzione per Settore delle risposte fornite dagli iscritti Uiltrasporti al quesito: Con quale frequenza ricevi richieste per lavorare oltre l'orario? (valori percentuali).*

	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Esercizio	10,0	50,8	29,2	10,0	100,0
Manutenzione	21,1	46,2	28,2	4,5	100,0
Ufficio	34,5	47,5	16,1	1,9	100,0
Totale	22,1	48,0	24,5	5,4	100,0

Al quesito *Con quale frequenza ricevo richieste sui tempi di svolgimento del mio lavoro?*, come si evince dalla Tabella 17, ha risposto “Spesso” il 24,0% e “Sempre” il 9,3%, per un totale (ottenuto dalla somma delle due percentuali) pari a circa un terzo degli iscritti Uiltrasporti.

**Tabella 17:** *Distribuzione per Settore delle risposte fornite dagli iscritti Uiltrasporti al quesito: Con quale frequenza ricevi richieste sui tempi di svolgimento del tuo lavoro? (valori percentuali).*

	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Esercizio	25,0	41,8	23,5	9,7	100,0
Manutenzione	15,4	51,8	24,6	8,2	100,0
Ufficio	33,3	32,9	23,8	10,0	100,0
Totale	24,2	42,5	24,0	9,3	100,0

## 5.12 Possibili ostacoli alla valorizzazione del lavoro dei dipendenti

L'indagine ha consentito di far emergere anche la percezione che i lavoratori hanno della propria Azienda.

In particolare, è stato chiesto agli iscritti Uiltrasporti quanto, secondo la loro percezione, alcune condizioni nella loro Azienda possano ostacolare la valorizzazione del lavoro dei dipendenti. Tali condizioni sono: “L'essere uomo o donna”,

**Tabella 18:** *Distribuzione per sesso delle risposte fornite dagli iscritti Uiltrasporti al quesito: Quanto nella tua azienda le seguenti situazioni possono ostacolare la valorizzazione del lavoro dei dipendenti? (valori percentuali).*

		Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
L'Essere uomo o donna	Donne	12,1	30,5	46,9	10,5	100,0
	Uomini	43,1	35,6	18,0	3,3	100,0
	Totale	39,5	35,0	21,4	4,1	100,0
L'Età	Donne	5,8	25,5	43,7	25,0	100,0
	Uomini	18,1	32,4	32,3	17,2	100,0
	Totale	16,7	31,6	33,6	18,1	100,0

“l'età”, “l'orientamento sessuale”, “l'appartenenza sindacale”, “l'orientamento politico”, “la religione”, “l'etnia o la razza”, “la lingua”, e “la disabilità”.

Nei paragrafi seguenti sono descritti i risultati evidenziandone le differenze di genere.

#### **Genere ed età: le donne più frequentemente degli uomini li ritengono ostacoli**

Per quanto riguarda le condizioni “essere uomo o donna” ed “età” la distribuzione delle risposte è riportata nella Tabella 18. Per entrambe le condizioni, il dato disaggregato per sesso dimostra significative differenze di opinioni tra uomini e donne. Difatti, la maggioranza delle donne (57,4%), a differenza degli uomini (21,3%), ritiene che “l'essere uomo o donna” sia “Spesso” oppure “Sempre” un ostacolo per la valorizzazione professionale. Solo il 12,1% delle donne ritiene che “l'essere uomo o donna” non sia un ostacolo, mentre non lo è per il 43,1% degli uomini.

Le differenze di opinione tra uomini e donne rispetto alla condizione “età” appaiono meno marcate. Solo il 5,1% delle donne ritiene che “l'età” non sia un ostacolo, mentre non lo è per il 18,1% degli uomini.

#### **Orientamento sessuale: le donne più frequentemente degli uomini lo ritengono un ostacolo**

Per quanto riguarda “l'orientamento sessuale”, come si evince dalla Tabella 19, ampie maggioranze tra gli uomini (79,6%) e le donne (65,8%) ritengono che l'orientamento sessuale non sia “Mai” un ostacolo alla valorizzazione profes-

**Tabella 19:** *Distribuzione per sesso delle risposte fornite dagli iscritti Uiltrasporti al quesito: Quanto nella tua azienda l'orientamento sessuale può ostacolare la valorizzazione del lavoro dei dipendenti? (valori percentuali).*

		Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Orientamento sessuale	Donne	65,8	27,6	4,5	2,1	100,0
	Uomini	79,6	13,8	4,3	2,3	100,0
	Totale	78,0	15,5	4,3	2,2	100,0

nale. Invece, potrebbe esserlo “Qualche volta” per il 13,8% degli uomini e per il 27,6% delle donne.

#### **Appartenenza sindacale e orientamento politico: la prima più del secondo crea ostacoli alla valorizzazione del lavoro**

Per quanto riguarda “l'appartenenza sindacale” e “l'orientamento politico”, la distribuzione delle risposte è riportata nella Tabella 20. Per il 33,3% del totale degli iscritti “l'appartenenza sindacale” non è “Mai” un ostacolo. Se si analizzano i dati disaggregati per genere, ha dichiarato “Mai” il 22,6% delle donne ed il 34,7% degli uomini.

Per il 53,2% del totale degli iscritti “l'orientamento politico”, non è “Mai” un ostacolo. Se si analizzano i dati disaggregati per genere, ha dichiarato “Mai” il 39,6% delle donne ed il 54,9% degli uomini.

Pertanto, “l'appartenenza sindacale” più dell' “orientamento politico” sembra creare ostacoli alla valorizzazione del lavoro.

#### **Religione, etnia, razza e lingua: tra gli ostacoli meno frequenti**

La religione, l'etnia o la razza e la lingua, come si evince dalla Tabella 21, non rappresentano frequenti fattori di ostacolo alla valorizzazione del lavoro.

#### **Disabilità: la sua presenza è un ulteriore ostacolo**

Per quanto concerne la disabilità, come si evince dalla Tabella 22, solo il 46,9% degli uomini e il 38,6% delle donne non la reputano “Mai” un ostacolo alla valorizzazione del lavoro. Il 30,4% degli uomini e il 31,8% delle donne ritiene invece che possa esserlo “Qualche volta”.

Le donne (il 29,6%) più frequentemente degli uomini (22,7%) ritengono che tale condizione sia “Spesso” un ostacolo.

**Tabella 20:** *Distribuzione per sesso delle risposte fornite dagli iscritti Uiltrasporti al quesito: Quanto nella tua azienda le seguenti situazioni possono ostacolare la valorizzazione del lavoro dei dipendenti? (valori percentuali).*

		Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Appartenenza sindacale	Donne	22,6	48,8	19,7	8,9	100,0
	Uomini	34,7	34,6	19,2	11,5	100,0
	Totale	33,3	36,3	19,2	11,2	100,0
Orientamento politico	Donne	39,6	39,6	15,0	5,8	100,0
	Uomini	54,9	26,3	13,0	5,8	100,0
	Totale	53,2	27,9	13,1	5,8	100,0

**Tabella 21:** *Distribuzione per sesso delle risposte fornite dagli iscritti Uiltrasporti al quesito: Quanto nella tua azienda le seguenti situazioni possono ostacolare la valorizzazione del lavoro dei dipendenti? (valori percentuali).*

		Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Religione	Donne	81,7	13,4	2,8	2,1	100,0
	Uomini	87,3	10,7	2,0	0,0	100,0
	Totale	86,7	11,1	2,0	0,2	100,0
Etnia e/o Razza	Donne	76,7	20,0	2,1	1,2	100,0
	Uomini	80,3	15,9	3,0	0,8	100,0
	Totale	80,0	16,3	2,9	0,8	100,0
Lingua	Donne	67,4	25,0	6,0	1,6	100,0
	Uomini	73,4	18,4	5,6	2,6	100,0
	Totale	72,7	19,1	5,7	2,5	100,0

**Tabella 22:** *Distribuzione per sesso delle risposte fornite dagli iscritti Ultrasporti al quesito: Quanto nella tua azienda la disabilità può ostacolare la valorizzazione del lavoro dei dipendenti? (valori percentuali).*

		Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Disabilità	Donne	38,6	31,8	23,7	5,9	100,0
	Uomini	46,9	30,4	14,7	8,0	100,0
	Totale	45,9	30,6	15,8	7,7	100,0

### 5.13 Rapporto con i colleghi ed i superiori

Per migliorare il benessere lavorativo sono fondamentali il senso di responsabilità individuale e una cultura organizzativa aziendale capaci di sostenerlo ed evitare che le prevedibili conflittualità che si verificano nella convivenza nel luogo di lavoro, quali le molestie e le discriminazioni, che insidiano la dignità di coloro che le subiscono, producano un forte disagio lavorativo. Tale disagio compromette la salute, la fiducia, il morale e la motivazione al lavoro, e incide negativamente sul clima lavorativo e sull'immagine del Gruppo.

Il benessere psicofisico delle persone è un valore fondamentale della 'salute'. E' fondamentale ed inalienabile il diritto dei lavoratori e delle lavoratrici ad essere trattati con rispetto e dignità e ad essere tutelati nella propria libertà personale essendo inammissibile ogni atto o comportamento lesivo di tali diritti.

E' inaccettabile che qualcuno possa approfittare della situazione di vulnerabilità (personale, familiare o sociale) dell'altro per porre in essere atti o comportamenti discriminatori o molesti.

Pertanto, è necessario prevenire e combattere i fenomeni di molestie (moralì e sessuali) e ogni forma di violazione della dignità personale.

Per analizzare il rapporto degli iscritti Ultrasporti con i colleghi di lavoro ed i superiori gerarchici, è stato chiesto agli intervistati se nell'ultimo triennio nell'ambito del lavoro siano stati trattati con rispetto riguardo ad alcune condizioni potenzialmente discriminatorie, quali:

- orientamento sessuale
- appartenenza sindacale
- orientamento politico

- religione
- etnia o razza
- lingua
- disabilità

Inoltre, è stato chiesto agli intervistati se negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro è mai capitato loro di subire, da parte di colleghi o di superiori, le seguenti molestie o violenza:

- commenti maligni, calunnie o diffamazione
- isolamento, boicottaggio, disprezzo
- insulti, critiche esagerate o inappropriate, atteggiamenti o reazioni ostili
- minacce o intimidazioni
- molestie telefoniche o via email
- aggressione o violenza fisica
- commenti sessuali espliciti
- molestie sessuali

A coloro che hanno risposto di aver subito tali situazioni è stato inoltre chiesto: se tali situazioni siano state episodi isolati oppure no; a chi si siano rivolti per risolverle e se tali situazioni siano migliorate dopo la segnalazione.

Infine, agli iscritti è stato chiesto se negli ultimi tre anni nell'ambiente di lavoro fossero capitate le seguenti situazioni:

- ritorsioni a fronte di azioni legali o sindacali
- esclusione dalla formazione aziendale
- ostacoli alla fruizione di part-time e permessi studio
- ostacoli alla fruizione di congedi parentali
- ostacoli alla fruizione dei permessi della Legge 104

Di seguito sono descritti i principali risultati dell'indagine:

### **Orientamento sessuale: il totale rispetto è un traguardo ancora da raggiungere**

Al quesito *Negli ultimi 3 anni, nell'ambiente di lavoro, sei stato trattato correttamente e con rispetto in relazione al tuo orientamento sessuale?*, gli iscritti Uiltrasporti, come si evince dalla Tabella 23, hanno in netta prevalenza dichiarato di essere stati trattati correttamente e con rispetto da colleghi e dai

superiori. Infatti, per gli uomini tale percentuale raggiunge il 70,0% e per le donne l'81,7%.

Anche se la situazione potrebbe sembrare incoraggiante, resta però ancora molta strada da fare perché il "SI" raggiunga il traguardo del 100%.

**Tabella 23:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni, nell'ambiente di lavoro sei stato trattato correttamente e con rispetto in relazione al tuo orientamento sessuale? (valori percentuali).*

	"Sempre" o "Spesso"	"Qualche volta" o "Mai"	Totale
Donne	81,7	18,3	100,0
Uomini	70,0	30,0	100,0
Totale	71,4	28,6	100,0

#### **Appartenenza sindacale e Orientamento politico: gli uomini dichiarano un rapporto più conflittuale con colleghi e superiori**

Per quanto riguarda i quesiti *Negli ultimi 3 anni, nell'ambiente di lavoro, sei stato trattato correttamente e con rispetto in relazione all'appartenenza sindacale?* e *Negli ultimi 3 anni, nell'ambiente di lavoro, sei stato trattato correttamente e con rispetto in relazione al tuo orientamento politico?*, la distribuzione delle risposte è riportata nella Tabella 24.

In relazione all'appartenenza sindacale, hanno dichiarato di essere stati trattati "Sempre" correttamente e con rispetto il 43,4% degli uomini e il 41,4% delle donne.

L'11,4% degli uomini e il 10,2% delle donne hanno dichiarato, di non essere "Mai" stati trattati correttamente e con rispetto.

Non si evincono, quindi, sostanziali differenze tra uomini e donne per le risposte "Mai" e "Sempre", che sono gli estremi della scala di frequenza.

Per quanto riguarda le risposte centrali "Qualche volta" e "Spesso" si rilevano interessanti differenze.

In particolare, hanno risposto di essere stati trattati correttamente e con rispetto "Qualche volta" il 19,8% degli uomini e il 5,8% delle donne, mentre hanno risposto di essere stati trattati correttamente e con rispetto "Spesso" il 25,4% degli uomini e il 42,6% delle donne.

**Tabella 24:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni, nell'ambiente di lavoro sei stato trattato correttamente e con rispetto in relazione alla tua/o: (valori percentuali).*

		Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Appartenenza sindacale	Donne	10,2	5,8	42,6	41,4	100,0
	Uomini	11,4	19,8	25,4	43,4	100,0
	Totale	11,3	18,1	27,4	43,2	100,0
Orientamento politico	Donne	10,2	12,2	15,1	62,5	100,0
	Uomini	19,2	13,2	17,8	49,8	100,0
	Totale	18,2	13,1	17,4	51,3	100,0

Da un confronto tra i dati riportati nella Tabella 20, relativa alla percezione individuale di possibili ostacoli alla valorizzazione del lavoro derivanti dall'appartenenza sindacale, e i dati riportati nella Tabella 24, riferiti all'esperienza personale e diretta dell'essere stati trattati correttamente e con rispetto, si evince che: gli uomini hanno dichiarato più frequentemente delle donne che l'appartenenza sindacale non è "Mai" un ostacolo alla carriera (34,7% degli uomini contro il 22,6% delle donne - Tabella 20), ma, di contro, rispetto alle donne, dichiarano un rapporto più conflittuale con colleghi e superiori. Infatti, come si evince dalla Tabella 24 hanno dichiarato di essere stati trattati correttamente e con rispetto "Mai" oppure "Qualche volta" (sommando le percentuali relative a "Mai" e "Qualche volta") il 31,2% degli uomini contro il 16,0% delle donne. In relazione all'orientamento politico, hanno dichiarato di essere stati trattati "Sempre" correttamente e con rispetto il 49,8% degli uomini e il 62,5% delle donne. Gli uomini (19,2%) più frequentemente delle donne (10,2%) dichiarano di non essere "Mai" stati trattati correttamente e con rispetto.

#### **Religione, Etnia o Razza e Lingua: il pieno rispetto è un traguardo non ancora raggiunto**

Per quanto riguarda i tre quesiti *Negli ultimi 3 anni, nell'ambiente di lavoro, sei stato trattato correttamente e con rispetto in relazione alla tua religione?*, *Negli ultimi 3 anni, nell'ambiente di lavoro, sei stato trattato correttamente e con rispetto in relazione alla tua etnia?* e *Negli ultimi 3 anni, nell'ambiente di lavoro, sei stato trattato correttamente e con rispetto in relazione alla tua lingua?*, la distribuzione delle risposte è riportata nella Tabella 25. Gli iscritti,

**Tabella 25:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni, nell'ambiente di lavoro sei stato trattato correttamente e con rispetto in relazione: (valori percentuali).*

		"Sempre" o "Spesso"	"Qualche volta" o "Mai"	Totale
Alla tua religione	Donne	81,3	18,7	100,0
	Uomini	71,4	28,6	100,0
	Totale	72,6	27,4	100,0
Alla tua etnia o razza	Donne	83,3	16,7	100,0
	Uomini	71,6	28,4	100,0
	Totale	73,8	26,2	100,0
Alla tua lingua	Donne	83,3	16,7	100,0
	Uomini	71,8	28,2	100,0
	Totale	73,1	26,9	100,0

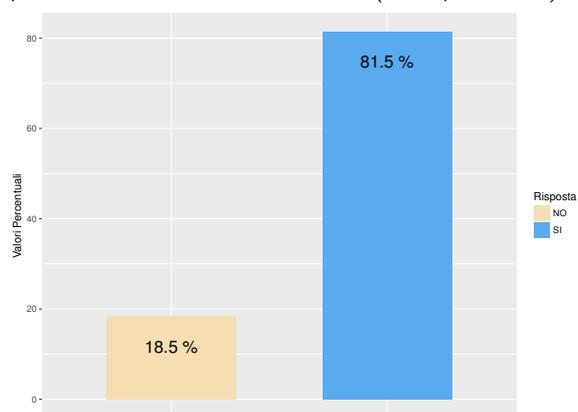
con una netta prevalenza, hanno dichiarato di essere stati trattati correttamente e con rispetto da colleghi e superiori "Sempre" o "Spesso". Infatti, per gli uomini tali percentuali sommate superano per gli uomini il 71,0% e per le donne l'81,0%.

**Disabilità: la sua presenza può comportare discriminazione**

Per quanto riguarda il quesito *Negli ultimi tre anni, nell'ambito di lavoro, sei stato trattato correttamente e con rispetto in relazione alla tua disabilità?* (quesito rivolto alle sole persone con disabilità), la distribuzione delle risposte è riportata nella Figura 7.

Ha dichiarato di essere stato trattato correttamente e con rispetto dai colleghi e dai superiori l'81% degli individui. Anche in questo caso, resta però ancora molta strada da fare perché il "SI" raggiunga il traguardo del 100%.

**Figura 7:** Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni, nell'ambiente di lavoro sei stato trattato correttamente e con rispetto in relazione alla tua disabilità? (valori percentuali).



#### **Commenti maligni, calunnie o diffamazione**

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori commenti maligni, calunnie o diffamazione?*, come riportato nella Tabella 26, il 63,9% dei rispondenti ha dichiarato di aver subito almeno una volta commenti maligni (somma delle percentuali riferite alle risposte “1 volta” e “2 volte o più”).

Se si considerano i dati disaggregati per sesso, si osserva che le donne li hanno subiti più degli uomini. Infatti, la percentuale delle donne che nell'ambiente di lavoro ha subito commenti maligni “almeno una volta” è uguale al 78,0% (somma delle percentuali riferite alle risposte “1 volta” e “2 volte o più”), mentre per gli uomini la percentuale è uguale al 62,0%.

#### **Isolamento, boicottaggio, disprezzo**

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori isolamento, boicottaggio, disprezzo?*, come riportato nella Tabella 27, il 61,5% dei rispondenti ha dichiarato di non aver “Mai” subito tale situazione.

Se si considerano i dati disaggregati per sesso, si osserva che le donne li hanno subiti più degli uomini.

Infatti, la percentuale delle donne che nell'ambiente di lavoro ha subito “almeno una volta” situazioni di isolamento, boicottaggio, disprezzo è uguale al 44,0%

**Tabella 26:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori commenti maligni? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta	2 volte o più	Totale
Donne	22,0	7,0	71,0	100,0
Uomini	38,0	10,0	52,0	100,0
Totale	36,1	9,7	54,2	100,0

**Tabella 27:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori isolamento, boicottaggio o disprezzo? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta	2 volte o più	Totale
Donne	56,0	7,2	36,8	100,0
Uomini	62,2	11,8	26,0	100,0
Totale	61,5	11,2	27,3	100,0

(somma delle percentuali riferite alle risposte “1 volta” e “2 volte o più”), mentre la percentuale per gli uomini è uguale al 37,8%.

### **Insulti, critiche esagerate o inappropriate, atteggiamenti o reazioni ostili**

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori insulti, critiche esagerate o inappropriate, atteggiamenti o reazioni ostili?*, come riportato nella Tabella 28, il 51,3% dei rispondenti ha dichiarato di aver subito almeno una volta insulti, critiche esagerate o inappropriate, atteggiamenti o reazioni ostili (somma delle percentuali riferite alle risposte “1 volta” e “2 volte o più”). Se si considerano i dati disaggregati per sesso, si osserva che le donne li hanno subiti più degli uomini.

Infatti, la percentuale delle donne che nell'ambiente di lavoro ha subito tali situazioni “almeno una volta” è uguale al 59,2% (somma delle percentuali riferite alle risposte “1 volta” e “2 volte o più”), mentre la percentuale per gli uomini è

**Tabella 28:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori insulti, critiche esagerate o inappropriate, atteggiamenti o reazioni ostili? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta	2 volte o più	Totale
Donne	40,8	11,1	48,1	100,0
Uomini	49,7	16,5	33,8	100,0
Totale	48,7	15,8	35,5	100,0

**Tabella 29:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori insulti, minacce o intimidazioni? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta	2 volte o più	Totale
Donne	71,4	12,8	15,8	100,0
Uomini	70,7	14,3	15,0	100,0
Totale	70,8	14,2	15,0	100,0

uguale al 50,3%.

#### **Minacce o intimidazioni**

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori minacce o intimidazioni?*, come riportato nella Tabella 29, il 78,8% dei rispondenti ha dichiarato di non aver mai subito minacce o intimidazioni. Non si osservano significative differenze tra uomini e donne per queste situazioni.

#### **Molestie telefoniche o via email**

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori molestie telefoniche o via email?*, come riportato nella Tabella 30, il 93,9% dei rispondenti ha dichiarato di non aver mai subito molestie telefoniche o via email.

Se si considerano i dati disaggregati per sesso, si osserva che le donne le hanno subite più degli uomini. Infatti, la percentuale delle donne che nell'ambiente di lavoro ha subito tali situazioni "1 volta o più" è uguale all' 11,6%, mentre la percentuale degli uomini è uguale al 5,4%.

#### **Aggressione o violenza fisica**

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori aggressione o violenza fisica?*, come riportato nella Tabella 31, il 92,6% dei rispondenti ha dichiarato di non aver mai subito aggressione o violenza fisica.

Se si considerano i dati disaggregati per sesso, si osserva che gli uomini le hanno subite più delle donne. Infatti, la percentuale degli uomini che nell'ambiente di lavoro ha subito tali situazioni "1 volta o più" è uguale all' 7,9%, mentre la percentuale delle donne è uguale al 3,7%.

**Tabella 30:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori molestie telefoniche o via email? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta o più	Totale
Donne	88,4	11,6	100,0
Uomini	94,6	5,4	100,0
Totale	93,9	6,1	100,0

#### **Commenti sessuali espliciti**

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori commenti sessuali espliciti?*, come riportato nella Tabella 32, il 93,3% dei rispondenti ha dichiarato di non aver mai subito commenti sessuali espliciti.

Se si considerano i dati disaggregati per sesso, si osserva che le donne li hanno subiti più degli uomini. Infatti, la percentuale delle donne che nell'ambiente di lavoro ha subito tali situazioni "1 volta o più" è uguale al 27,3%, mentre la percentuale degli uomini è uguale al 4,0%.

**Tabella 31:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori aggressione o violenza fisica? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta o più	Totale
Donne	96,3	3,7	100,0
Uomini	92,1	7,9	100,0
Totale	92,6	7,4	100,0

**Tabella 32:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori commenti sessuali espliciti? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta o più	Totale
Donne	72,7	27,3	100,0
Uomini	96,0	4,0	100,0
Totale	93,3	6,7	100,0

### Molestie sessuali

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori molestie sessuali?*, come riportato nella Tabella 33, il 97,9% dei rispondenti ha dichiarato di non aver mai subito molestie sessuali.

Se si considerano i dati disaggregati per sesso, si osserva che sono solo le donne ad averle subite. Infatti, la percentuale delle donne che nell'ambiente di lavoro ha subito tali situazioni "1 volta o più" è uguale all' 10,2%, mentre nessun uomo ha dichiarato di aver subito molestie sessuali.

### Le molestie spesso non sono episodi isolati

Agli intervistati che hanno dichiarato di aver subito nell'ultimo triennio da parte di colleghi o superiori almeno una delle suddette molestie o violenze, è stato chiesto di indicare se tale situazione sia stata un episodio isolato oppure no.

**Tabella 33:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte di colleghi o di superiori molestie sessuali? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta o più	Totale
Donne	89,8	10,2	100,0
Uomini	100,0	0,0	100,0
Totale	98,8	1,2	100,0

La distribuzione delle risposte è riportata nella figura 8. Il 69,5% dei rispondenti ha dichiarato che si è trattato di episodi isolati. Se si considerano i dati disaggregati per sesso, si osserva che le donne (39,6%) più degli uomini (28,9%) sono state vittime di episodi non isolati.

#### **Nella maggioranza dei casi le molestie non sono denunciate**

Agli stessi individui che nell'ultimo triennio hanno subito tali molestie o violenze è stato chiesto *a chi ti sei rivolto per risolvere il problema?*. Le risposte a tale quesito sono riportate nella Tabella 34.

Come si evince dalla tabella è elevata la percentuale di coloro che hanno preferito non rivolgersi a “Nessuno”.

Per risolvere il problema, le donne hanno preferito rivolgersi al “Referente aziendale” (17,8%), mentre gli uomini hanno preferito rivolgersi al “Rappresentante sindacale” (13,3%).

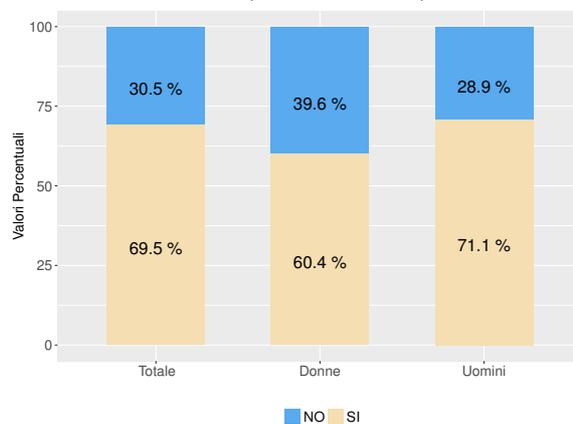
Ai suddetti intervistati è stato altresì rivolto il quesito: *Dopo aver parlato con questa persona la situazione è migliorata?*. Come si evince dalla Tabella 35, la maggioranza degli intervistati ha dichiarato che la situazione non è migliorata.

#### **Ritorsioni a fronte di azioni legali o sindacali**

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire ritorsioni nei tuoi confronti qualora tu abbia agito per via legale/sindacale nei confronti dell'Azienda?*, come riportato nella Tabella 36, il 76,8% degli intervistati ha dichiarato di non aver “Mai” subito ritorsioni, mentre il 10,8% di averle subite “1 volta” e il restante 12,4% “2 volte o più”.

Almeno una donna su quattro dichiara di averle subite almeno una volta (26,3%, valore ottenuto sommando le percentuali riferite alle risposte “1 volta”, “2 volte o più”). Tra gli uomini dichiara di averle subite almeno uno su cinque (22,8%).

**Figura 8:** Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: *E' stato un episodio isolato?* (valori percentuali).



**Tabella 34:** Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: *A chi ti sei rivolto per risolvere il problema?* (valori percentuali).

	Donne	Uomini	Totale
Nessuno	56,9	72,1	70,4
Referente aziendale	17,8	9,4	10,3
Rappresentante sindacale	15,3	13,3	13,5
Altro	10,0	5,2	5,8
Totale	100,0	100,0	100,0

#### **Esclusione dalla formazione aziendale**

Per quanto riguarda l'esclusione dalla formazione aziendale, al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di essere escluso dalla formazione aziendale?*, come riportato nella Tabella 37, il 71,4% dei rispondenti ha dichiarato di non essere "Mai" stato escluso.

Se si considerano i dati disaggregati per sesso, si osserva che le donne appaiono maggiormente penalizzate degli uomini nell'accesso alla formazione aziendale. Infatti, la percentuale delle donne escluse almeno "1 volta" dalla formazione aziendale è uguale al 41,5% (somma delle percentuali riferite alle risposte "1

**Tabella 35:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Dopo aver parlato con queste persone la situazione è migliorata? (valori percentuali).*

	SI	NO	Totale
Donne	43,9	56,1	100,0
Uomini	46,0	54,0	100,0
Totale	45,7	54,3	100,0

**Tabella 36:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire ritorsioni nei tuoi confronti qualora tu abbia agito per via legale/sindacale nei confronti dell'Azienda? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta	2 volte o più	Totale
Donne	73,7	15,4	10,9	100,0
Uomini	77,2	10,2	12,6	100,0
Totale	76,8	10,8	12,4	100,0

**Tabella 37:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di essere escluso dalla formazione aziendale? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta	2 o 3 volte	4 volte o più	Totale
Donne	58,5	7,3	17,6	16,6	100,0
Uomini	73,2	7,0	13,3	6,5	100,0
Totale	71,5	7,0	13,8	7,7	100,0

volta”, “2 o 3 volte” e “4 volte o più”), mentre la percentuale degli uomini esclusi almeno “1 volta” dalla formazione aziendale è uguale al 26,8%.

### Ostacoli alla fruizione di part-time e permessi studio

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire ostacoli alla fruizione dei permessi e altri istituti previsti dalla normativa vigente o dalla contrattazione collettiva o aziendale (part-time, permessi studio)?*, come riportato nella Tabella 37, l'80,1% dei rispondenti ha dichiarato di non averli "Mai" subiti. Se si considerano i dati disaggregati per sesso emergono differenze di genere significative: le donne appaiono maggiormente ostacolate degli uomini. Infatti, la percentuale delle donne che hanno subito almeno "1 volta" ostacoli nella fruizione del part-time o dei permessi studio è uguale al 29,6% (somma delle percentuali riferite alle risposte "1 volta" e "2 volte o più"), mentre la percentuale per gli uomini è uguale al 18,6%.

**Tabella 38:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire ostacoli alla fruizione dei permessi e altri istituti previsti dalla normativa vigente o dalla contrattazione collettiva o aziendale (part-time, permessi studio)? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta	2 volte o più	Totale
Donne	70,4	9,1	20,5	100,0
Uomini	81,4	6,8	11,8	100,0
Totale	80,1	7,1	12,8	100,0

### Ostacoli alla fruizione di congedi parentali

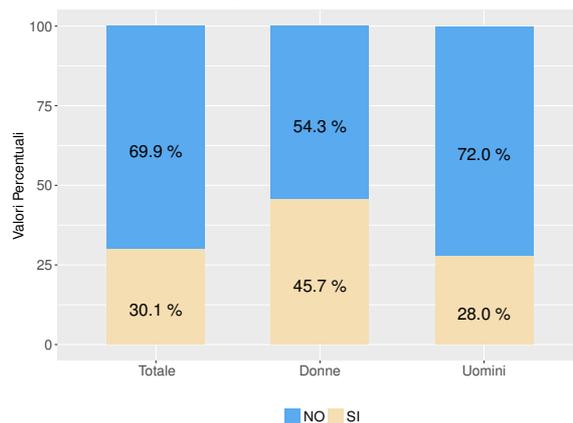
Al quesito *Hai mai fatto richiesta di congedi parentali?*, come si evince dalla Figura 9, il 30,1% dei rispondenti ha dichiarato "SI". Se si analizzano le risposte disaggregate per sesso, si evince che ne hanno fatto richiesta più frequentemente le donne che gli uomini, rispettivamente il 45,7% e il 28,0%.

Agli intervistati che hanno dichiarato di aver fatto richiesta dei congedi parentali è stato rivolto il quesito *Hai mai subito ostacoli alla fruizione del congedo parentale?*. La distribuzione delle risposte è riportata nella Figura 10.

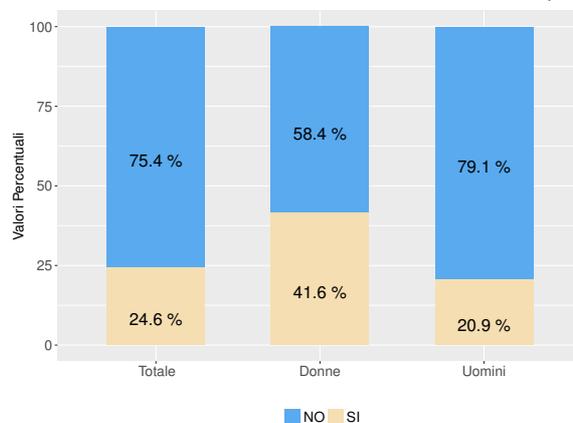
Sono le donne ad aver subito ostacoli più degli uomini, con percentuali rispettivamente pari al 41,6% e al 20,9%.

Tale situazione potrebbe essere anche dovuta al fatto che le donne fruiscono più frequentemente del congedo parentale, perché si fanno maggiormente carico degli aspetti di cura.

**Figura 9:** Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Hai mai fatto richiesta di congedi parentali? (valori percentuali).



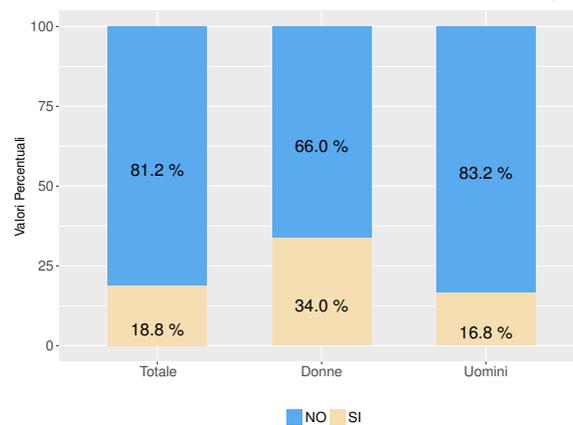
**Figura 10:** Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Hai mai subito ostacoli alla fruizione del congedo parentale? (valori percentuali).



### Ostacoli alla fruizione di permessi della Legge 104

Al quesito *Hai mai fatto richiesta di fruire dei permessi della Legge 104?*, come si evince dalla Figura 11, il 18,8% dei rispondenti ha dichiarato "SI". Se si analizzano le risposte disaggregate per sesso, si evince che ne hanno fatto richiesta più frequentemente le donne che gli uomini, rispettivamente il 34,0% e il 18,8%.

**Figura 11:** Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: *Hai mai fatto richiesta di fruire dei permessi della Legge 104?* (valori percentuali).

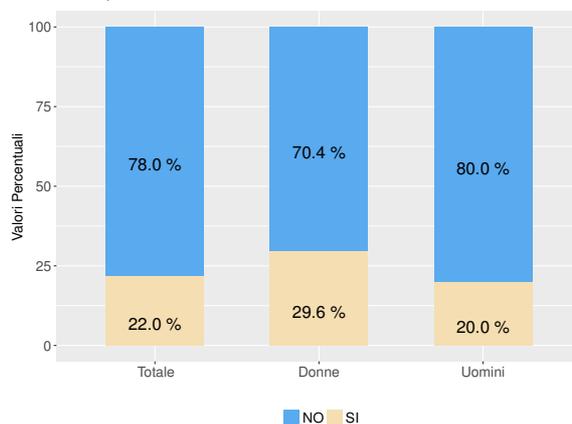


Agli intervistati che hanno dichiarato di aver fatto richiesta di fruire dei permessi della Legge 104 è stato rivolto il quesito *Hai subito ostacoli nella fruizione dei permessi della Legge 104?*. La distribuzione delle risposte è riportata nella Figura 12.

Sono le donne ad aver subito ostacoli più degli uomini, con percentuali rispettivamente pari al 29,6% e al 20,0%.

Tale situazione potrebbe essere anche dovuta al fatto che le donne fruiscono più frequentemente dei permessi della Legge 104, perché si fanno maggiormente carico degli aspetti di cura.

**Figura 12:** Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Uiltrasporti al quesito: Hai subito ostacoli nella fruizione dei permessi della Legge 104? (valori percentuali).



#### 5.14 Principali situazioni subite nel rapporto con l'utenza

##### Commenti maligni, calunnie, disprezzo verbale, parolacce o gesti osceni

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte dell'utenza commenti maligni, calunnie, disprezzo verbale, parolacce o gesti osceni?*, come riportato nella Tabella 39, il 50,2% dei rispondenti ha dichiarato di averli subiti "almeno una volta" (somma delle percentuali riferite alle risposte "1 volta", "2 o 3 volte" e "4 volte o più"). Se si considerano i dati disaggregati per sesso, si osserva che le donne li hanno subiti più degli uomini. Infatti, la percentuale delle donne che ha subito da parte dell'utenza commenti maligni, calunnie, disprezzo verbale, parolacce o gesti osceni "almeno una volta" è uguale al 57,3% (somma delle percentuali riferite alle risposte "1 volta", "2 o 3 volte" e "4 volte o più"), mentre la percentuale per gli uomini è uguale al 48,8%.

##### Minacce, atteggiamenti intimidatori o umilianti

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte dell'utenza minacce, atteggiamenti intimidatori o umilianti?*, come riportato nella Tabella 40, il 39,4% dei rispondenti ha dichiarato di averli subiti "almeno una volta" (somma delle percentuali riferite alle risposte "1 volta", "2 o 3 volte" e "4 volte o più").

**Tabella 39:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte dell'utenza commenti maligni, calunnie, disprezzo verbale, parolacce o gesti osceni? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta	2 o 3 volte	4 volte o più	Totale
Donne	42,7	5,6	22,0	29,7	100,0
Uomini	51,2	9,2	12,3	27,3	100,0
Totale	49,8	8,6	13,9	27,7	100,0

Se si considerano i dati disaggregati per sesso, si osserva che le donne li hanno subiti più degli uomini.

Infatti, la percentuale delle donne che ha subito da parte dell'utenza minacce, atteggiamenti intimidenti o umilianti "almeno una volta" è uguale al 46,5% (somma delle percentuali riferite alle risposte "1 volta", "2 o 3 volte" e "4 volte o più"), mentre la percentuale per gli uomini è uguale al 38,0%.

**Tabella 40:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte dell'utenza minacce, atteggiamenti intimidenti o umilianti? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta	2 volte o più	Totale
Donne	53,5	5,3	41,2	100,0
Uomini	62,0	11,9	26,1	100,0
Totale	60,6	10,8	28,6	100,0

### **Insulti, critiche esagerate o inappropriate, atteggiamenti o reazioni ostili**

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte dell'utenza insulti, critiche esagerate o inappropriate, atteggiamenti o reazioni ostili?*, come riportato nella Tabella 41, il 54,5% dei rispondenti ha dichiarato di averli subiti "almeno una volta" (somma delle percentuali riferite alle risposte "1 volta", "2 o 3 volte" e "4 volte o più").

**Tabella 41:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte dell'utenza insulti, critiche esagerate o inappropriate, atteggiamenti o reazioni ostili? (valori percentuali).*

	Mai	1 volta	2 o 3 volte	4 volte o più	Totale
Donne	43,2	11,3	17,4	28,1	100,0
Uomini	46,0	13,3	14,5	26,2	100,0
Totale	45,5	13,0	15,0	26,5	100,0

Se si considerano i dati disaggregati per sesso, non si osservano differenze statisticamente significative tra gli uomini e le donne.

La percentuale delle donne che ha subito da parte dell'utenza insulti, critiche esagerate o inappropriate, atteggiamenti o reazioni ostile "almeno una volta" è uguale al 56,8% (somma delle percentuali riferite alle risposte "1 volta", "2 o 3 volte" e "4 volte o più"), la percentuale per gli uomini è uguale al 54,0%.

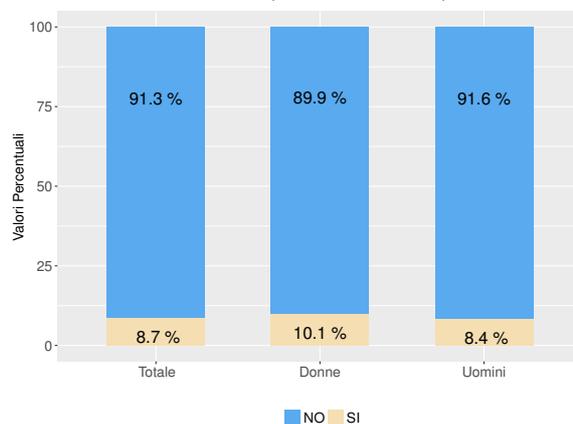
#### **Violenza fisica**

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte dell'utenza violenza fisica?*, come riportato nella Figura 13, l' 8,7% dei rispondenti ha dichiarato di averla subita. I dati disaggregati per sesso non dimostrano differenze statisticamente significative tra uomini e donne.

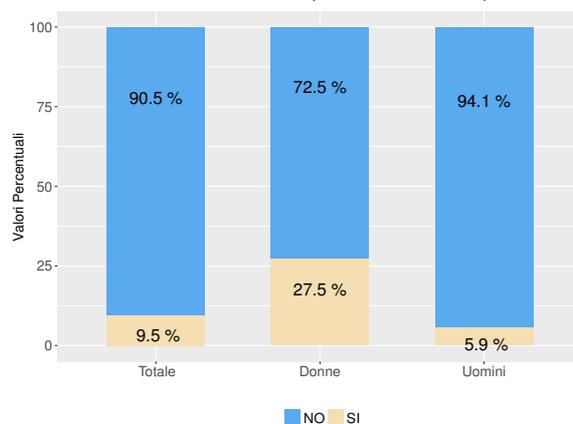
#### **Commenti sessuali**

Al quesito *Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte dell'utenza commenti sessuali?*, come riportato nella Figura 14, il 9,5% dei rispondenti ha dichiarato di averli subiti. Se si considerano i dati disaggregati per sesso, si osservano differenze statisticamente significative. Le donne hanno infatti subito commenti sessuali più frequentemente degli uomini. Infatti, la percentuale delle donne che ha subito da parte dell'utenza commenti sessuali è uguale al 27,5%, mentre la percentuale per gli uomini è uguale al 5,9%.

**Figura 13:** Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Uiltrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte dell'utenza violenza fisica? (valori percentuali).



**Figura 14:** Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Uiltrasporti al quesito: Negli ultimi 3 anni nell'ambiente di lavoro ti è mai capitato di subire da parte dell'utenza commenti sessuali? (valori percentuali).



**Tabella 42:** *Distribuzione delle risposte degli iscritti Uiltrasporti al quesito: Nell'esercizio della tua attività lavorativa riesci ad accedere a: (valori percentuali).*

Servizi	Mai	1 volta	2 o 3 volte	4 volte o più	Totale
Esercizio					
Bagni	7,2	24,7	22,7	45,4	100,0
Sale sosta	23,0	37,1	14,2	25,7	100,0
Bar/mensa	9,9	35,3	28,5	26,3	100,0
Spogliatoi	31,6	16,5	14,4	37,5	100,0
Dormitori	50,6	18,9	9,2	21,3	100,0
Hotel	37,6	23,8	12,3	26,3	100,0
Manutenzione					
Bagni	3,8	24,9	18,8	52,5	100,0
Sale sosta	44,7	14,9	11,2	29,2	100,0
Bar/mensa	24,8	27,3	12,6	35,3	100,0
Spogliatoi	9,1	12,2	13,1	65,6	100,0
Dormitori	64,0	17,1	3,0	15,9	100,0
Hotel	50,2	26,5	9,3	14,0	100,0

### 5.15 Giudizio su ambienti di lavoro, servizi e mensa

Agli iscritti Uiltrasporti dei Settori **Esercizio** e **Manutenzione** sono stati sottoposti un insieme di quesiti per valutare la possibilità di accesso ai seguenti servizi: Bagni, Sale Sosta, Bar/Mensa, Spogliatoi, Dormitori, Hotel. Le risposte a tali quesiti sono riportate nella Tabella 42.

Agli individui che hanno dichiarato di accedere ai suddetti servizi (“Sempre”, “Spesso” o “Qualche volta”) è stato richiesto di assegnare un punteggio da 0 a 10 sulla pulizia di tali Servizi. Nella Tabella 43, sono riportati per ciascun Settore il punteggio medio e quello mediano calcolato per ciascun Servizio.

**Tabella 43:** *Giudizio degli iscritti Ultrasporti sulla pulizia dei servizi per Settore di appartenenza.*

	Esercizio		Manutenzione	
	Punteggio Medio	Punteggio Mediano	Punteggio Medio	Punteggio Mediano
Bagno	5,2	6	5,0	5
Sale sosta	4,9	5	5,6	6
Spogliatoi	5,4	5	5,2	5
Dormitori	5,0	5	6,1	7
Hotel	6,4	6	7,6	8

**Tabella 44:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Utilizzi la mensa aziendale? (valori percentuali).*

	SI	NO	Totale
	Esercizio	34,4	65,6
Manutenzione	31,6	68,4	100,0
Ufficio	27,7	72,3	100,0

## 5.16 Durata della Pausa pranzo e qualità della mensa

Circa il 30% degli iscritti Ultrasporti di tutti i Settori fruisce della mensa aziendale, come si evince dalla Tabella 44.

Per quanto riguarda la qualità del pasto, come mostrato dalla Tabella 45, le opinioni espresse nell'ambito dei diversi Settori non sono omogenee. Difatti, la qualità del pasto fornito dalla mensa aziendale, secondo chi fruisce del servizio, è ritenuto "Pessimo" dal 42,0% dei lavoratori del Settore **Manutenzione**, dal 21,4 % degli appartenenti al Settore **Ufficio** e dal 15,5% dei lavoratori del Settore **Esercizio**.

Per quanto riguarda la distribuzione delle risposte al quesito relativo all'utilizzo dei servizi convenzionati i risultati sono riportati nella Tabella 46. L'utilizzo di tali servizi è più diffuso tra gli Iscritti del Settore **Esercizio** (87,7%), seguiti da quelli del Settore **Ufficio** (64,1%) e da quelli del Settore della **Manutenzione** (58,9%).

**Tabella 45:** *Qualità del pasto secondo gli iscritti Ultrasporti che usufruiscono della mensa aziendale (valori percentuali).*

---

	Pessima	Soddisfacente	Buona	Totale
Esercizio	15,5	61,5	23,0	100,0
Manutenzione	42,0	33,5	24,5	100,0
Ufficio	21,4	62,1	16,5	100,0

---

**Tabella 46:** *Distribuzione per sesso delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Utilizzi servizi convenzionati? (valori percentuali).*

---

	SI	NO	Totale
Esercizio	87,7	12,3	100,0
Manutenzione	58,9	41,1	100,0
Ufficio	64,1	35,9	100,0

---

**Tabella 47:** *Distribuzione per Settore di appartenenza delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Hai tempo adeguato per consumare il tuo pasto? (valori percentuali).*

	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Esercizio	28,9	36,2	20,4	14,5	100,0
Manutenzione	15,1	21,5	24,6	38,8	100,0
Ufficio	17,3	19,0	30,4	33,3	100,0

Per quanto riguarda le risposte fornite al quesito *Hai tempo adeguato per consumare il tuo pasto?*, la distribuzione delle risposte è riportata nella Tabella 47. Ha risposto “Mai” il 28,9% dei lavoratori del Settore **Esercizio**, il 15,1% dei lavoratori della **Manutenzione** e il 17,3% dei lavoratori del Settore **Ufficio**. A coloro i quali al quesito precedente hanno risposto “Spesso”, “Qualche volta” o “Mai” è stato richiesto di specificare se il motivo fosse dovuto a: “Poco tempo”, “Distanza dal punto di ristoro” oppure “Altro”. La distribuzione delle risposte è riportata nella Tabella 48.

**Tabella 48:** *Distribuzione per Settore di appartenenza delle risposte degli iscritti Ultrasporti al quesito: Specifica i motivi per cui non hai tempo adeguato per consumare il tuo pasto (valori percentuali).*

Servizi	SI	NO	Totale
Esercizio			
Poco Tempo	60,0	40,0	100,0
Distanza dal punto di ristoro	47,3	52,7	100,0
Altro	22,4	77,6	100,0
Manutenzione			
Poco Tempo	39,0	61,0	100,0
Distanza dal punto di ristoro	28,9	71,1	100,0
Altro	38,7	61,3	100,0
Ufficio			
Poco Tempo	54,8	45,2	100,0
Distanza dal punto di ristoro	28,5	71,5	100,0
Altro	29,4	70,6	100,0

## 6 Strategia campionaria e valutazione della precisione delle stime della rilevazione “BLU” Settore Ferrovie

Per la Rilevazione “BLU” Settore Ferrovie è stato adottato un campione probabilistico pari al 6% dei lavoratori dipendenti del Gruppo “Ferrovie dello Stato Italiane” iscritti alla Uiltrasporti. Il campione realizzato è pari al 5,3% degli iscritti (tasso di mancata risposta uguale al 11,7%).

Il disegno di campionamento utilizzato è del tipo ad uno stadio stratificato per le tre ripartizioni geografiche Nord, Centro e Sud. Il campione teorico complessivo (costituito da 370 iscritti) è stato distribuito nelle tre ripartizioni geografiche in modo quasi proporzionale (circa il 6% degli iscritti Uiltrasporti per ognuna delle ripartizioni). Le unità campionarie assegnate a ciascun strato  $h$  ( $h=1, \dots, H$ ) sono state selezionate casualmente.

Le stime prodotte dall’indagine sono essenzialmente stime di frequenze assolute riferite agli iscritti alla Uiltrasporti per i principali Settori (**Esercizio**, **Manutenzione** e **Ufficio**), per Sesso (Donne, Uomini) e per Settore combinato con il Sesso.

Il principio su cui è basato ogni metodo di stima campionaria è che le unità appartenenti al campione (lavoratori dipendenti iscritti alla Uiltrasporti selezionati nel campione) rappresentino anche le unità della popolazione (lavoratori dipendenti del Gruppo “Ferrovie dello Stato Italiane” iscritti alla Uiltrasporti) che non sono incluse nel campione. Questo principio viene realizzato attribuendo a ogni unità campionaria un peso che denota il numero di unità della popolazione rappresentate dall’unità medesima.

Per il calcolo dei coefficienti di riporto all’universo (pesi finali) è stata utilizzata una procedura generalizzata di stima, basata sull’uso di stimatori calibrati, o di ponderazione vincolata. La metodologia alla base di tali stimatori consente la determinazione di un unico coefficiente di riporto all’universo in grado di produrre stime coerenti rispetto a totali noti desunti da un archivio di riferimento. Detta metodologia utilizza informazioni ausiliarie note, che hanno la funzione di aumentare l’accuratezza delle stime e correggere eventuali distorsioni del campione dei rispondenti. Ad esempio, la distorsione dovuta alle mancate risposte. I vincoli sono proprio le condizioni di uguaglianza delle stime campionarie di alcune variabili ausiliarie con i rispettivi totali noti. I totali noti adottati nella procedura di calibrazione, per l’indagine in oggetto, sono relativi alle variabili Sesso, Settore e due Classi di età (“Età inferiore ai 50 anni” ed “Età uguale a 50 anni o più”). Si tratta di variabili note dalla lista di lavoratori dipendenti del Gruppo “Ferrovie dello Stato Italiane” iscritti alla Uiltrasporti.

La procedura di costruzione dei pesi finali da assegnare alle unità campionarie si compone di più fasi:

1. la prima fase in cui si calcola il peso base (o peso diretto) come inverso della probabilità di inclusione delle unità selezionate nel campione;
2. la seconda fase in cui, per ogni unità campionaria, si calcola un fattore correttivo, detto fattore di “calibrazione”, che consente di soddisfare la condizione di uguaglianza tra i totali noti della popolazione e le corrispondenti stime campionarie.

Il peso campionario base associato alla  $i$ -esima unità campione nello strato  $h$ -esimo è determinato come inverso della probabilità di inclusione data da

$$p_h = \frac{n_h}{N_h},$$

dove  $n_h$  e  $N_h$  rappresentano rispettivamente il numero di lavoratori dipendenti iscritti alla Ultrasporti campione e il numero complessivo di lavoratori dipendenti iscritti alla Ultrasporti nello strato  $h$  risultante dalla lista.

Il peso campionario base relativo alla  $i$ -esima unità campione nello strato  $h$ -esimo è

$$w_h = \frac{N_h}{n_h}.$$

Il peso finale  $\tilde{w}$  assegnato alla  $i$ -esima unità campione appartenente allo strato  $h$ -esimo è dato dal prodotto del peso base per il fattore di calibrazione. Tale peso assume la seguente espressione:

$$\tilde{w}_h = w_h f',$$

dove  $f'$  è proprio il fattore correttivo ottenuto tramite la procedura di calibrazione, mediante la risoluzione di un problema di minimo vincolato in cui la funzione da minimizzare è la distanza tra i pesi base  $w_h$  e i pesi finali  $\tilde{w}_h$ .

La stima del totale di una generica variabile di indagine  $y$ , espresso dalla seguente relazione

$$Y = \sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^{N_h} y_{hi},$$

si ottiene pertanto mediante la seguente formula:

$$\hat{Y} = \sum_{h=1}^H \sum_{i=1}^{n_h} y_{hi} \tilde{w}_{hi}.$$

Per valutare la variabilità campionaria delle stime prodotte da un'indagine, e quindi la loro precisione, si utilizzano l'errore campionario assoluto e l'errore campionario relativo, definiti dalle seguenti espressioni:

$$\hat{\sigma}(\hat{Y}) = \sqrt{\hat{V}(\hat{Y})},$$

$$\hat{\varepsilon}(\hat{Y}) = \frac{\hat{\sigma}(\hat{Y})}{\hat{Y}},$$

dove  $\hat{V}(\hat{Y})$  è la stima della varianza dello stimatore di calibrazione adottato per le stime dell'indagine. Poiché lo stimatore di calibrazione non è funzione lineare dei dati campionari, per la stima della varianza dello stimatore è stata adottata una metodologia ad hoc (metodo proposto da Woodruff che, ricorrendo all'espressione linearizzata in serie di Taylor, consente di ottenere la varianza di ogni stimatore non lineare calcolando la varianza dell'espressione linearizzata ottenuta).

A partire dalla stima dell'errore di campionamento relativo è possibile costruire l'intervallo di confidenza delle stime al 95% come:

$$\{\hat{Y} - 1,96 \cdot \hat{\varepsilon}(\hat{Y}) \cdot \hat{Y}; \hat{Y} + 1,96 \cdot \hat{\varepsilon}(\hat{Y}) \cdot \hat{Y}\}$$

## 6.1 Analisi sintetica dei risultati in termini di errore campionario

Le stime ottenute dall'Indagine "BLU" Settore Ferrovie e valutate sulla base della stima dell'errore di campionamento relativo, presentano, in generale, buoni livelli di precisione. Tuttociò significa che l'errore di campionamento relativo è nella maggior parte dei casi contenuto soprattutto se riferito a stime di frequenze assolute di una certa entità. Stime meno precise si hanno quando sono riferite a frequenze assolute piccole.

In particolare, questa situazione si verifica quando le stime sono analizzate per Settore combinato con il Sesso. In questo caso, nelle tabelle nelle quali sono riportate le frequenze relative dei dati disaggregati per Settore di appartenenza e sesso, le stime meno precise di tali frequenze si hanno quando per le donne i valori sono inferiori al 21,5% e per gli uomini inferiori o uguali al 5%.

Ad esempio, nella Tabella 1, riferita alla Distribuzione degli iscritti Ultrasporti per sesso e tipologia familiare nei Settori aziendali di appartenenza, per le donne appartenenti ai Settori **Esercizio** o **Ufficio** l'errore di campionamento relativo è più elevato per la stima delle frequenze relative riferite alle modalità della tipologia familiare "Da sola" e "Altro", mentre per gli uomini del Settore **Manutenzione**, l'errore di campionamento relativo è più elevato per la modalità della tipologia familiare "Altro". Tutte le altre Tabelle che riportano dati

disaggregati per Settore di appartenenza e Sesso presentano stime delle frequenze relative sempre caratterizzate da un buon livello di precisione per entrambi i sessi.

L'errore di campionamento relativo è sempre accettabile per le stime delle frequenze relative calcolate con riferimento ai soli Settori. In questo caso stime meno precise si hanno per le frequenze relative con valori: inferiori al 10,5% per il Settore **Esercizio**, inferiori al 9,0% per il Settore **Manutenzione** e inferiori al 9,8% per il Settore **Ufficio**.

Per le stime delle frequenze relative riportate nelle Tabelle disaggregate per sesso, l'errore di campionamento relativo è abbastanza contenuto tranne che per le stime di frequenze relative riferite alle donne che non superano il 14%. Con riferimento agli uomini, stime meno precise si hanno per valori delle frequenze relative inferiori al 3%. La stima dell'errore di campionamento relativo varia da un minimo di 2,5% a un massimo del 20% nella maggior parte delle stime riferite alle lavoratrici donne, mentre varia da un minimo di 0,7% a un massimo del 15% per il maggior numero di stime riferite ai lavoratori uomini. La minore precisione delle stime di frequenze delle relative riferite alle lavoratrici è determinata dalla minore presenza delle stesse nel Settore Ferrovie.

La stima dell'errore di campionamento relativo presenta valori accettabili anche quando le stime di frequenze assolute sono calcolate con riferimento a particolari sottopopolazioni quali ad esempio le distribuzioni di frequenza riportate nell'analisi delle principali situazioni subite dai lavoratori nel rapporto con l'utenza. In questo caso l'errore di campionamento relativo è nella maggior parte dei casi inferiore al 10%.

## 7 Utilizzo della statistica test chi-quadrato nell'analisi dei dati

Le Tabelle e gli istogrammi riportati nelle Figure utilizzate per descrivere i risultati dell'analisi dei dati dell'Indagine "BLU" Settore Ferrovie sono prevalentemente riferiti alle distribuzioni delle risposte date ai quesiti, disaggregate per Sesso (Uomini, Donne), per Settore aziendale (Esercizio, Manutenzione, Ufficio) e Ripartizione geografica (Nord, Centro, Sud e Isole).

In particolare, si fa riferimento a distribuzioni percentuali condizionate (dette profili) con l'obiettivo di mettere in rilievo eventuali differenze tra i sessi o tra i Settori di appartenenza dei lavoratori e delle lavoratrici.

Per poter dedurre in modo scientificamente accettato se tra due o più profili di una stessa tabella (o figura) le differenze sono trascurabili (dovute al caso) o se sono statisticamente significative (non dovute al caso), ovvero se esiste un legame

di dipendenza (associazione) tra le risposte date ai quesiti e le variabili sesso o settore di appartenenza, è stato applicato il test di significatività statistica denominato test del chi-quadrato.

Tale test consente di confrontare due ipotesi alternative. La prima ipotesi ( $H_0$ ) detta ipotesi nulla, ritenuta inizialmente valida, afferma che la differenza osservata, di qualsiasi entità essa sia, è dovuta al caso. La seconda ipotesi ( $H_1$ ) detta ipotesi alternativa afferma che la differenza osservata, di qualsiasi entità essa sia, non è dovuta al caso.

Tale ipotesi (che può essere vera o falsa) è stata accettata oppure rifiutata sulla base del risultato del test chi-quadrato.

Il test del chi-quadrato si basa sul confronto fra le frequenze effettivamente osservate e quelle che si sarebbero ottenute se la distribuzione fosse dovuta al solo effetto del caso. In pratica, si calcola un valore riferito alla probabilità che la relazione sia frutto del caso e, per convenzione, si ritiene che la relazione sia statisticamente significativa se i valori di tale probabilità sono uguali o minori a 0,01. Ovvero, la probabilità che la relazione tra due variabili sia effetto del caso è uguale o inferiore al 1%. In altri termini, esiste un'elevata probabilità (maggiore o uguale al 99%) che l'associazione tra le due variabili sia ascrivibile a relazioni esistenti nella popolazione reale rappresentata dal campione.

Dall'analisi dei dati dell'Indagine "BLU" Settore Ferrovie sono state prevalentemente rilevate significative differenze tra i profili esaminati. I rari casi di differenze statisticamente non significative sono stati espressamente segnalati nei precedenti paragrafi nei quali sono descritti i risultati dell'Indagine.