Giorgio Gosetti

I lavoratori dell'agricoltura: percorsi, culture, condizioni

Sociologia del lavoro

FrancoAngeli

Sociologia del lavoro

Collana diretta da **Michele La Rosa**

Vice-direttori: Vando Borghi, Enrica Morlicchio, Laura Zanfrini

Redazione: Federico Chicchi, Barbara Giullari,
Giorgio Gosetti, Roberto Rizza

La collana, che si affianca all'omonima rivista monografica, intende rappresentare uno strumento di diffusione e sistematizzazione organica della produzione, sia teorico-interpretativa, sia empirica, di natura peculiarmente sociologica ed inerente la vasta e complessa problematica lavorista delle società postindustriali.

Dall'innovazione tecnologica alle nuove modalità di organizzazione del lavoro, dalle trasformazioni del mercato del lavoro alle diverse forme di lavoro non standard, dalle dinamiche occupazionali alle culture del lavoro, dalla questione giovanile al lavoro informale fino ai temi della qualità: questi gli "scenari" di riferimento entro cui la collana si sviluppa, tentando altresì un approccio capace di rappresentare un utile terreno di confronto per studiosi, operatori ed esperti impegnati nelle differenti istituzioni.

La collana garantisce rigore scientifico e metodologico indipendentemente dai contenuti specifici espressi dagli autori, in coerenza con la legittimità della pluralità di possibili approcci sia di merito sia disciplinari.

Tutti i testi sono preventivamente sottoposti ad almeno due referee anonimi.

I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati
possono consultare il nostro sito Internet: *www.francoangeli.it* e iscriversi nella home page
al servizio “Informatemi” per ricevere via e-mail le segnalazioni delle novità.

Giorgio Gosetti

I lavoratori dell'agricoltura: percorsi, culture, condizioni

Sociologia del lavoro

FrancoAngeli

Il volume è stato pubblicato con il contributo del Dipartimento di Scienze Umane dell'Università degli Studi di Verona.

Copyright © 2017 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it.

Indice

Presentazione, di *Luigi Bassani* pag. 7

Introduzione » 9

Parte prima
La ricerca: quadro teorico e metodologico

La qualità della vita lavorativa: quadro teorico ed evidenze dalle ricerche » 13

La ricerca: contesto, metodologia e soggetti coinvolti » 36

Parte seconda
Le risultanze del percorso di ricerca

Le imprese coinvolte: elementi per un profilo di sintesi » 75

Gli intervistati: profilo e storia lavorativa » 88

La cultura del lavoro: orientamenti verso il lavoro e la vita lavorativa » 118

La qualità della vita lavorativa: lavoro e vita » 157

La soddisfazione per il lavoro » 236

Lavoro, vita e futuro » 258

Impresa agricola ed ente bilaterale » 273

Un approfondimento qualitativo: tracce di discussione pag. 293

Conclusioni » 321

Riferimenti bibliografici » 327

Presentazione

La necessità di commissionare una ricerca all'Università di Verona è nata in modo condiviso all'interno di Agri.Bi., Ente Bilaterale per l'Agricoltura Veronese istituito dalle Associazioni dei datori di lavoro e dai Sindacati dei lavoratori agricoli, che fra i propri scopi ha quello di osservare e monitorare le dinamiche e le tendenze del mercato del lavoro agricolo della Provincia di Verona, nella consapevolezza di tutti, che del lavoro agricolo, al di là dell'aspetto statistico, si sa ben poco.

L'idea che i rapporti di lavoro in agricoltura siano essenzialmente di breve durata con un continuo passaggio dei lavoratori da un'azienda ad un'altra, la presenza di lavoratori stranieri percepita maggiore di quella che è, non consente di focalizzare con realismo l'oggetto. Si è quindi deciso, attraverso la conoscenza dei lavoratori, di ricercare connotati qualitativi del lavoro agricolo.

I risultati della ricerca sono stati assai interessanti e rendono giustizia ad un lavoro di cui si parla quasi sempre in termini residuali e/o negativi collegandolo al caporalato e allo sfruttamento dei lavoratori.

Dai dati analizzati emerge invece un mondo del lavoro agricolo che ha la sua qualità, individua relazioni tra capitale umano e impresa meno aleatorie di quanto si suppone. Questo motiva le Associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori agricoli ad una maggiore valorizzazione delle risorse umane in agricoltura.

Troviamo rilevante che dall'indagine emerga il dato sulla qualità della vita lavorativa, in particolare rispetto all'autonomia percepita, alla conciliazione vita-lavoro e al livello di soddisfazione delle condizioni lavorative.

Interessante anche il confronto tra quello che il lavoratore agricolo percepisce quale differenza tra il suo settore e l'industria. In questo confronto il lavoratore agricolo percepisce come superiori solo le condizioni retributive del settore industriale.

Considera quasi pari le condizioni di lavoro e nettamente superiori il contenuto della propria attività lavorativa, l'apprezzamento per il suo lavoro e la solidarietà tra i lavoratori.

Tutto ciò ci consente di dire che il lavoro agricolo non è un lavoro "residuale", può essere per molti aspetti appetibile ed individua risorse umane disponibili e aperte alla formazione e come tali elemento fondamentale di crescita e competitività del settore agricolo.

Luigi Bassani
Presidente Agri.Bi. Verona

Introduzione

Il volume si inserisce in un percorso che ha già visto due recenti pubblicazioni sullo stesso tema, frutto di altrettante ricerche sviluppate con la medesima impostazione metodologica. Anche le precedenti esperienze di analisi hanno riguardato la cultura del lavoro e la qualità della vita lavorativa, rispettivamente dei lavoratori delle imprese artigiane (Gosetti, 2014) e degli operatori dei servizi di salute mentale (Gosetti, 2016). Le tre ricerche, sono comunque indipendenti fra loro.

Come avremo modo di sottolineare nel primo capitolo, anche in questo caso si è scelto di partire da una chiave di lettura che vede la stretta integrazione fra i concetti di cultura del lavoro e qualità della vita lavorativa. In entrambi i casi facciamo riferimento a costrutti multidimensionali, quindi a concetti che necessitano di una prospettiva analitica riferita a diverse componenti costitutive. Prospettiva che necessariamente ha precise implicazioni sotto il profilo metodologico. Sia per quel che attiene la cultura del lavoro, sia per quel che riguarda la qualità della vita lavorativa, le dimensioni costitutive rappresentano contenitori di elementi analitici, aperti alle continue possibili revisioni ed integrazioni. Proprio a seguito delle acquisizioni derivanti dai percorsi di ricerca e dagli sviluppi della letteratura scientifica di riferimento.

L'agricoltura, settore meno studiato di altri, oltre che un terreno di sicuro interesse conoscitivo, costituisce quindi un importante ambito di prova della tenuta degli strumenti analitici. Un settore che negli ultimi anni sta registrando processi di significativo cambiamento sotto il profilo dei prodotti e dei processi produttivi, di ridisegno delle filiere, di integrazione con altri ambiti di produzione di beni e servizi. Un settore all'interno del quale, non lo si può nascondere, spesso si sviluppano problematiche legate proprio alle condizioni delle persone che vi lavorano.

La ricerca, con tutti i punti di forza e debolezza che avremo modo di illustrare nelle prossime pagine, ha cercato di entrare in quest'ambito, lavorando a stretto contatto con l'Ente bilaterale che l'ha promossa, Agri.Bi. di Verona, e cercando un coinvolgimento diretto dei lavoratori, sia attraverso un questionario somministrato nei luoghi di lavoro, sia attraverso una serie di

interviste semi-strutturate di approfondimento. Ci si è posti, quindi, come nella tradizione sociolavorista, "dal punto di vista di chi lavora" e sta vivendo concretamente le attuali condizioni del lavoro presenti nelle imprese agricole. Si è voluto quindi dar voce ai lavoratori dell'agricoltura, un contesto, come avremo modo di evidenziare nel corso delle prossime pagine, caratterizzato da una certa eterogeneità di condizioni.

Spesso ripetiamo che la ricerca è un processo collettivo, che vede convergere interessi e competenze di vari attori. E così è stato anche in questo caso. Chi ha progettato e diretto la ricerca non può quindi dimenticare i preziosi alleati che l'hanno favorita e quanti hanno sviluppato operativamente alcune fasi di lavoro.

Innanzitutto, un ringraziamento va ad Agri.Bi. Verona, Ente bilaterale dell'agricoltura della provincia di Verona, nel quale sono presenti le principali organizzazioni di rappresentanza delle imprese (CIA-Confederazione Italiana Agricoltori, Confagricoltura e Coldiretti) e dei lavoratori (Cgil-Flai, Cisl-Fai e Uil-Uila). Un committente che, oltre ad aver sostenuto finanziariamente la ricerca, ha saputo creare le condizioni favorevoli dell'analisi, in un ambito non sempre facile da studiare, e ha partecipato ad alcune tappe di discussione delle premesse e delle risultanze della ricerca. Il suo presidente, Luigi Bassani, ha garantito un raccordo stimolante, continuo e produttivo con il tavolo di lavoro.

Un ringraziamento del tutto particolare va a Lucia Bertell, che ha coordinato la complessa rilevazione sul campo, e ai tre ricercatori/ricercatrici che hanno curato la somministrazione diretta del questionario, Valentina Festo, Lorenzo Pedroni e Eleonora Pittoni. Così come ai referenti delle tre associazioni di categoria delle imprese, Laura Ferrin (Cia), Laura Galvani (Confagricoltura) e Maria Assunta Casato (Coldiretti) per l'aiuto dato nello stabilire un raccordo diretto con le imprese nelle quali è stata operata la somministrazione dei questionari. A Laura Galvani va un ringraziamento supplementare, perché con pragmatismo ha costantemente favorito il raccordo fra chi ha diretto la ricerca, chi ha coordinato le attività di rilevazione sul campo, e il tavolo dei committenti aderenti ad Agri.Bi. Non da ultimo, un ringraziamento va anche ai referenti delle tre organizzazioni sindacali dei lavoratori, Fausto Zaupa (Cgil-Flai), Alessandro Anselmi (Cisl-Fai) e Giuseppe Bozzini (Uil-Uila), partecipanti al coordinamento di Agri.Bi., che hanno facilitato il contatto con i lavoratori nella fase di realizzazione delle interviste semi-strutturate di approfondimento finale.

Dopo una necessaria e breve presentazione dei temi centrali della ricerca e un doveroso ringraziamento a coloro che fattivamente hanno favorito le attività di analisi, è opportuno lasciare spazio alle argomentazioni sui contenuti, partendo dagli aspetti teorici, metodologici e del contesto della ricerca, per poi passare alle risultanze emerse.

Parte prima

La ricerca: quadro teorico e metodologico

La qualità della vita lavorativa: quadro teorico ed evidenze dalle ricerche

Premessa

All'interno di questo primo capitolo affronteremo alcuni aspetti fondativi del percorso di ricerca realizzato. Innanzitutto, l'attenzione sarà rivolta a una serie di elementi relativi al quadro teorico posto alla base della ricerca, un approccio concettuale e analitico alla qualità della vita lavorativa già utilizzato in altri ambiti lavorativi. Successivamente saranno presentate alcune evidenze tratte dalla letteratura che in questi anni ha affrontato il tema della qualità del lavoro e della vita lavorativa. Nella parte conclusiva del capitolo ci soffermeremo su aspetti teorici che inquadrano le specificità del mondo agricolo, per definirne un primo profilo.

Sarà nel prossimo capitolo, infatti, che più in dettaglio affronteremo le caratteristiche del contesto della ricerca, riprendendo alcuni dati che misurano il peso dell'agricoltura e delineano alcuni processi in atto, riferendoci anche a considerazioni recentemente operate in letteratura sui principali cambiamenti socio-economici del contesto territoriale nel quale è stato realizzato lo studio delle condizioni lavorative.

1. Elementi del quadro teorico di riferimento

Quello a cui faremo riferimento nelle prossime pagine è un quadro teorico-interpretativo già sviluppato in altra sede (Gosetti, 2012b), successivamente tradotto in percorsi di ricerca che hanno avuto quali oggetti di studio sempre la cultura del lavoro e la qualità della vita lavorativa, relativamente a popolazioni diverse da quella dei lavoratori delle imprese agricole coinvolti in questa occasione, e, in specifico, lavoratori delle imprese artigiane (Gosetti, 2014) e dei servizi di salute mentale (Gosetti, 2016). Essendo medesima l'impostazione dei tre percorsi di ricerca, di fatto pensiamo di aver lavorato ad un itinerario che ha coinvolto tre settori, imprese artigiane, servizi di salute mentale e imprese agricole, profondamente diversi fra loro.

Ne abbiano ricavato quindi informazioni utili per un disegno della vita lavorativa all'interno di ciascuno dei singoli ambiti di lavoro, producendo anche qualche elemento di comparazione, come avremo modo di dire più avanti commentando le risultanze emerse. Nello stesso tempo le tre ricerche sono anche state l'occasione per mettere alla prova gli strumenti di indagine e ottenerne progressivamente una loro validazione.

Sebbene, come detto, il quadro teorico-interpretativo sia stato dettagliatamente presentato in altre occasioni, ci pare comunque importante in questa sede sviluppare alcuni passaggi per riprendere i fili del discorso, per chiarire da dove proviene il modello che stiamo adottando e quale configurazione abbia assunto attualmente, anche alla luce delle ricerche svolte.

Innanzitutto, per individuare sinteticamente la provenienza del modello, va ricordato il passaggio che ha maturato la sociologia del lavoro fin dagli anni ottanta del secolo scorso, orientandosi ad una lettura *multidimensionale* delle condizioni lavorative (Gallino, 1983; La Rosa, 1983). Con l'obiettivo di abbandonare riduzionismi e determinismi, si è teso in quella fase a superare una chiave interpretativa che guardava soprattutto agli aspetti ergonomici, quindi alla rilevanza che, ad esempio, le innovazioni tecnologiche producono nel modificare le condizioni del lavoro, e agli aspetti economici, ritenendo che una retribuzione adeguata fosse condizione sufficiente per produrre buone condizioni lavorative. Pensare alla condizione fisica del lavoro, e quindi ad aspetti relativi all'ambiente (luminosità, temperature, rumore, polveri, ecc.) e ai ritmi (pressione, ecc.), e al riconoscimento economico del lavoro, e quindi alla retribuzione, alla presenza di premi e incentivazioni economiche, e così via, non è sicuramente di secondaria importanza. Se la prospettiva è caratterizzata prevalentemente da questi elementi corre però il rischio da un lato di riduzionismo, quindi di limitare la lettura a pochi aspetti del lavoro, dall'altro di determinismo, pensando che tecnologia e/o riconoscimento economico producano necessariamente una buona o cattiva condizione di lavoro.

Questi pericoli sono stati superati ricorrendo ad una *prospettiva multidimensionale*, integrando quindi l'analisi delle condizioni di lavoro centrata su aspetti ergonomici ed economici, con una serie di elementi analitici che guardano alla complessità della relazione fra bisogni del lavoratore e organizzazione del lavoro, proponendo quindi una lettura multidimensionale della *qualità del lavoro*. Come già in altra sede abbiamo argomentato ci pare che il cambiamento in atto nel mondo del lavoro in questi anni induca a costruire una prospettiva analitica che, oltre a guardare a quanto avviene nel lavoro, si debba rivolgere anche alla relazione fra lavoro e vita, e quindi alla *qualità del rapporto fra lavoro e vita*. In alcuni ambiti lavorativi, infatti, notiamo processi di diluizione dei confini fra vita e lavoro, di sovrapposizione fra tempi e spazi del lavoro e della vita. La necessità di trovare una conciliazione fra tempi/spazi/compiti di lavoro e di vita sta diventando una

condizione sempre più comune, legata proprio anche all'adozione di modelli organizzativi più flessibili, distribuiti, a rete, che continuamente ridisegnano i confini spazio-temporali della produzione di beni e servizi e del lavoro. Modelli organizzativi che spesso necessitano di lavoratori coinvolti, attivati, disponibili a mettere in discussone anche i tradizionali confini fra vita e lavoro.

Il passaggio dalla società del lavoro alla società dei lavori, dalla standardizzazione alla destandardizzazione dei processi, dalla maggiore omogeneità di condizioni lavorative, alla eterogeneità di condizioni, spesso compresenti all'interno di un'unica organizzazione, di uno stesso luogo di lavoro (sebbene alcuni luoghi di lavoro siano ormai difficilmente identificabili e delimitabili), ha richiesto un cambiamento del modello analitico, una crescita di complessità del quadro di lettura. La prospettiva che stiamo adottando (Gosetti, 2012b), che, come detto, ha contraddistinto anche altri percorsi di ricerca (Gosetti, 2014; Gosetti, 2016), ci porta quindi a porre attenzione alla multidimensionalità della *qualità della vita lavorativa*, un quadro di fondo che si compone di due aree analitiche, quella della *qualità del lavoro* e quella della *qualità del rapporto fra lavoro e vita*, ciascuna delle quali caratterizzata al proprio interno da dimensioni analitiche distinte.

Il quadro analitico di fondo di cui stiamo parlando è riassunto nella tav. 1, che illustra appunto il carattere multidimensionale della qualità della vita lavorativa, composta da sei dimensioni relative alla qualità del lavoro e da tre dimensioni relative alla qualità del rapporto fra lavoro e vita. A completare il quadro è una decima dimensione, inerente i *fattori discriminanti*, ossia l'insieme di elementi che ci permettono di differenziare le condizioni lavorative rispetto a quattro profili: il profilo della *persona* (sesso, età, titolo di studio, condizioni familiari, contratto di lavoro, competenze, ecc.), il profilo dell'*organizzazione* (settore di appartenenza, dimensione, tipo di produzione, tecnologie adottate, modello organizzativo e struttura dei processi produttivi, ecc.), il profilo del *contesto pertinente* (regolamentazione del lavoro, sistema di relazioni industriali, sistema formativo, mercato del lavoro, ecc.), il profilo del *macro-contesto* (regime di produzione, sistema di welfare, sistema politico-amministrativo, ciclo economico, ecc.).

Le nove dimensioni che nel quadro proposto misurano la qualità della vita lavorativa sono quindi da riferire alla relazione fra i *bisogni del lavoratore* e il *profilo organizzativo che assume il lavoro*. Profilo organizzativo da considerare sia relativamente all'organizzazione di appartenenza, sia, più in generale, relativamente all'organizzazione sociale del lavoro, quindi agli aspetti che potremmo individuare fuori dal luogo di lavoro, riferibili alla relazione fra lavoro e diverse dimensioni della vita che ad esso si collegano. Va precisato, inoltre, che il quadro si caratterizza per alcune particolarità. Oltre ad essere (1) *multidimensionale*, ossia composto da più dimensioni indipendenti fra loro, includenti specifici fattori analitici, prevede anche un

profilo (2) *non gerarchico* delle dimensioni, e quindi non presenta una graduatoria di soddisfacimento dei bisogni dal basso verso l'alto o una propedeuticità di alcune dimensioni rispetto ad altre; inoltre si caratterizza per essere (3) *dinamico*, perché orientato a leggere la relazione fra elementi analitici dentro le singole dimensioni e fra le dimensioni, e (4) *aperto* a continue integrazioni degli elementi analitici a seguito degli sviluppi della ricerca scientifica; infine è un quadro analitico che va (5) *contestualizzato* di volta in volta rispetto all'ambito lavorativo oggetto di studio, pur prevedendo una continuità e trasversalità degli elementi analitici al fine di poter operare anche alcune comparazioni.

Tav. 1 – Prospettive e dimensioni analitiche della qualità della vita lavorativa

Prospettive di lettura e componenti	Dimensioni della qualità della vita lavorativa	
	Qualità del lavoro	Qualità del rapporto lavoro-vita
soggettiva (a) *soddisfazione* (per il lavoro) (b) *autovalutazione* (del lavoro) *oggettiva* (a) *comportamenti* (praticati) (b) *condizioni* (organizzative)	(1) *economica* (sussistenza, sicurezza econom., riconoscimento economico, ecc.) (2) *ergonomica* (benessere psico-fisico-sociale, impegno psico-fisico, ecc.) (3) della *complessità* (impegno e crescita, accumulo esperienza, relazionalità, ecc.) (4) dell'*autonomia* (discrezionalità, definizione del quadro operativo, ecc.) (5) del *controllo* (controllo delle condizioni di lavoro, partec. alle decisioni, ecc.) (6) *simbolica* (apprezzamento, visibilità, utilità sociale, riconoscimento, ecc.)	(7) *conciliazione lavoro-vita* (compatibilità fra scelte di vita e lavoro, servizi per la conciliaz., ecc.) (8) *protezione sociale* (pianificazione della vita lavorativa, continuità lavorativa, sicurezza, ecc.) (9) *partecipazione sociale* (partecipazione alla vita sociale, coinvolgimento sociale, ecc.)
(10) *fattori discriminanti* (profilo della persona, dell'organizzazione, del contesto pertinente, del macro-contesto)		

Le sei dimensioni che compongono la *qualità del lavoro* sono quella economica, ergonomica, della complessità, dell'autonomia, del controllo e simbolica.

La dimensione *economica* riguarda il soddisfacimento dei bisogni di sussistenza, sicurezza economica, valorizzazione economica del lavoro, e vie-

ne affrontata con categorie analitiche quali la condizione economica (retribuzione, reddito da lavoro, ecc.), la progressione economica (carriera retributiva, ecc.), il riconoscimento economico (retribuzione di risultato, premio di produzione, benefits, ecc.). La dimensione *ergonomica* riguarda i bisogni di benessere psico-fisico-sociale e di impegno psico-fisico del lavoratore ed è tradotta in dimensioni analitiche quali il tempo (orario, tempo per raggiungere il lavoro, ecc.), lo spazio (spazi di lavoro, accessibilità agli spazi, possibilità di "personalizzare" il posto di lavoro, ecc.), l'intensità (ritmi di lavoro, carichi di lavoro, ecc.), l'ambiente fisico di lavoro (pericolosità, gradevolezza dei luoghi, ecc.), le condizioni igienico-ambientali (rumore, temperature alte-basse, presenza di agenti chimico-biologici, ecc.), l'impegno psico-fisico (movimento di carichi, ripetitività dei movimenti, impegno mentale, coinvolgimento emotivo, ecc.), l'ambiente sociale (fiducia, conflittualità, discriminazione, violenza, ecc.), gli strumenti di lavoro (tecnologie, materiali utilizzati, ecc.), lo scopo del lavoro (identificabilità dello scopo, raggiungibilità dello scopo, frammentazione dello scopo, ecc.), la salute (infortuni sul lavoro, assenze dal lavoro, ecc.). La dimensione della *complessità* riguarda i bisogni di impegno e crescita professionale, di sviluppo della creatività, di accumulo dell'esperienza, di relazionalità e comunicazione, e fa riferimento a categorie analitiche quali il contenuto del lavoro (varietà dei compiti da svolgere, ripetitività del lavoro, problemi e imprevisti da affrontare, rotazione del lavoro, corrispondenza fra contenuto del lavoro e competenze possedute, ecc.), la crescita professionale (formazione e auto-formazione, possibilità di imparare cose nuove, ecc.), le relazioni (rapporti con i colleghi e superiori, con i clienti/utenti e referenti di altre organizzazioni, coordinamento del lavoro di altri, ecc.), il dinamismo (possibilità di carriera, possibilità di sviluppare percorsi di mobilità/qualificazione, ecc.). La dimensione dell'*autonomia* riguarda il bisogno di discrezionalità nel lavoro, di autodeterminazione operativa, e prevede dimensioni analitiche quali la scelta operativa (possibilità di definire le modalità di esecuzione di un lavoro, di stabilire l'ordine dei compiti, di definire ritmi e velocità del proprio lavoro, di affrontare problemi imprevisti senza dover ricorrere al coinvolgimento dei superiori, ecc.), la responsabilità (possibilità di stabilire gli obiettivi del proprio lavoro, di definire il livello qualitativo del lavoro da svolgere, ecc.), le risorse (disponibilità di strumenti e di conoscenze, presenza di sistemi di supporto nella presa delle decisioni operative, ecc.). La dimensione del *controllo* riguarda il bisogno del lavoratore di incidere sulle decisioni dell'organizzazione di appartenenza (ai diversi livelli), di partecipare anche ai processi decisionali che indirizzano le strategie di lungo periodo, e prevede dimensioni analitiche quali le condizioni del controllo (disponibilità di informazioni, accesso alle informazioni, presenza di un sistema di rappresentanza delle istanze dei lavoratori, ecc.), il processo decisionale (partecipazione ad incontri e riunioni, parteci-

pazione alla definizione di piani e programmi di lavoro, ecc.), la scelta strategica (partecipazione a incontri finalizzati a definire gli obiettivi strategici dell'organizzazione, alla formulazione di piani di sviluppo, ecc.). Autonomia e controllo sono dimensioni strettamente legate fra loro, ma mentre la prima riguarda la possibilità di agire sulla situazione operativa nel breve periodo, e si riferisce specificatamente al contenuto professionale del lavoro e alla capacità di esercitare una discrezionalità operativa, la seconda fa riferimento alla possibilità di agire sulle condizioni complessive del lavoro e sulla presa delle decisioni di lungo periodo. La dimensione *simbolica* riguarda i bisogni di apprezzamento, visibilità sociale, utilità sociale, identificazione, significazione, appartenenza e si riferisce a categorie analitiche quali l'utilità del lavoro (per sé, per l'organizzazione di appartenenza, per la famiglia, per la società in generale, ecc.), la visibilità (prestigio sociale, ecc.), l'apprezzamento (gratificazione per il lavoro svolto, ecc.), i valori (reputazione sociale dell'organizzazione di appartenenza, coerenza fra i valori personali e valori/obiettivi dell'organizzazione di appartenenza, ecc.), le aspettative (corrispondenza del lavoro con le aspettative, possibilità di costruire aspettative sul lavoro, ecc.), la narrazione (possibilità di ricostruire e raccontare compiutamente il proprio lavoro, di raccontarsi attraverso il lavoro, ecc.).

Le tre dimensioni che riguardano la *qualità della relazione fra lavoro e vita* sono quelle della conciliazione fra lavoro e vita, della protezione sociale e della partecipazione sociale.

La dimensione della *conciliazione fra lavoro e vita* riguarda i bisogni di compatibilità fra scelte di lavoro e scelte di vita e di autodeterminazione nei rapporti fra vita e lavoro, e può essere studiata attraverso categorie analitiche quali l'intersezione (rapporto fra tempi/spazi di vita e di lavoro, fra obiettivi e responsabilità di vita e lavoro, ecc.), il condizionamento (aspetti del lavoro che condizionano la vita e aspetti della vita che condizionano il lavoro, ecc.), l'organizzazione del lavoro (flessibilità degli orari, possibilità di autorganizzazione della giornata lavorativa, ecc.), l'organizzazione familiare (organizzazione dei compiti familiari, redistribuzione dei compiti familiari, ecc.), l'organizzazione dei servizi (servizi per la conciliazione interni all'organizzazione di appartenenza, servizi del territorio, ecc.). La dimensione della *protezione sociale* riguarda i bisogni di pianificazione della vita lavorativa, di autodeterminazione nella progettazione e continuità del percorso lavorativo, di sicurezza lavorativa, e si riferisce a categorie analitiche quali la continuità (stabilità del posto, continuità di reddito, continuità nello sviluppo delle competenze, ecc.), l'accessibilità al lavoro (possibilità di trovare lavoro, possibilità di cambiare lavoro, sostegno nelle transizioni lavorative, ecc.), la tutela del lavoro (copertura per le malattie, possibilità di accedere a permessi per problemi personali, ecc.), le reti sociali (disponibilità di supporto e reti sociali di protezione, formalizzate ed informali, ecc.).

La dimensione della *partecipazione sociale* riguarda il bisogno, attraverso il lavoro, di essere coinvolto nella vita socio-economico-culturale della comunità di appartenenza e del territorio, di partecipare alla vita democratica, e fa riferimento a categorie analitiche quali il coinvolgimento (coinvolgimento tramite il lavoro in progetti di sviluppo locale, possibilità di aderire a iniziative per la costruzione di beni comuni, ecc.), la partecipazione (partecipazione attraverso il lavoro ai processi decisionali esterni all' organizzazione di appartenenza, adesione a movimenti o istituzioni legate al lavoro, ecc.).

La ricerca sulla cultura del lavoro e sulla qualità della vita lavorativa dei lavoratori dipendenti delle imprese agricole veronesi, che qui stiamo descrivendo, ha preso a riferimento tutte le sei dimensioni della qualità del lavoro e alcuni aspetti della qualità del rapporto fra lavoro e vita, riferibili in particolare alla conciliazione vita-lavoro.

Come evidenziato nella tav. 1, e ripreso più nel dettaglio nella tav. 2, le dimensioni sono intersecate da due prospettive di lettura, a loro volta suddivise in due componenti. Intendiamo in questo modo riferirci alla necessità di studiare le nove dimensioni della qualità della vita lavorativa, disarticolando le categorie analitiche interne ad esse, da due punti di osservazione, soggettivo e oggettivo. In particolare, il quadro analitico multidimensionale deve prevedere quindi due prospettive: (1) una *prospettiva soggettiva*, che riguarda (a) il livello di *soddisfazione* per i diversi aspetti del lavoro (retribuzione, orario, flessibilità organizzativa, conciliazione vita-lavoro, ecc.) e (b) l'*autovalutazione* dell'organizzazione del lavoro (intensità dei ritmi di lavoro, grado di autonomia, possibilità di partecipare ai processi decisionali interni, di conciliare il lavoro con altri interessi, ecc.); e (2) una *prospettiva oggettiva*, che riguarda (a) i *comportamenti praticati* sul lavoro e nella vita lavorativa (ore lavorate, tempo per raggiungere la sede di lavoro, ore di formazione fatte, riunioni di lavoro svolte, ecc.) e (b) le *condizioni organizzative* relative al lavoro e alla relazione vita-lavoro (organizzazione dei turni, piani di distribuzione delle ferie, presenza di servizi per la conciliazione vita-lavoro, sistemi di controllo sul lavoro svolto, tecnologie impiegate, ecc.). Quando si vanno a individuare gli elementi analitici (tradotti poi concretamente in domande incluse nei questionari o nelle tracce di intervista semi-strutturata) va pertanto considerato che possono avere questa duplice natura, soggettiva e oggettiva. Ci si trova quindi ad interrogare i lavoratori e l'organizzazione di appartenenza sia sulle valutazioni e percezioni personali, sia su aspetti disegnabili, potremmo dire, oggettivamente, ricostruendo comportamenti o profilo dell'assetto organizzativo.

Non di rado nel corso di un'indagine si possono raccogliere su un medesimo aspetto lavorativo sia valutazioni soggettive, sia elementi oggettivi. Pensiamo, solo per fare un esempio, alla possibilità di esaminare da diversi punti di vista aspetti economici quali la retribuzione e i premi di produzio-