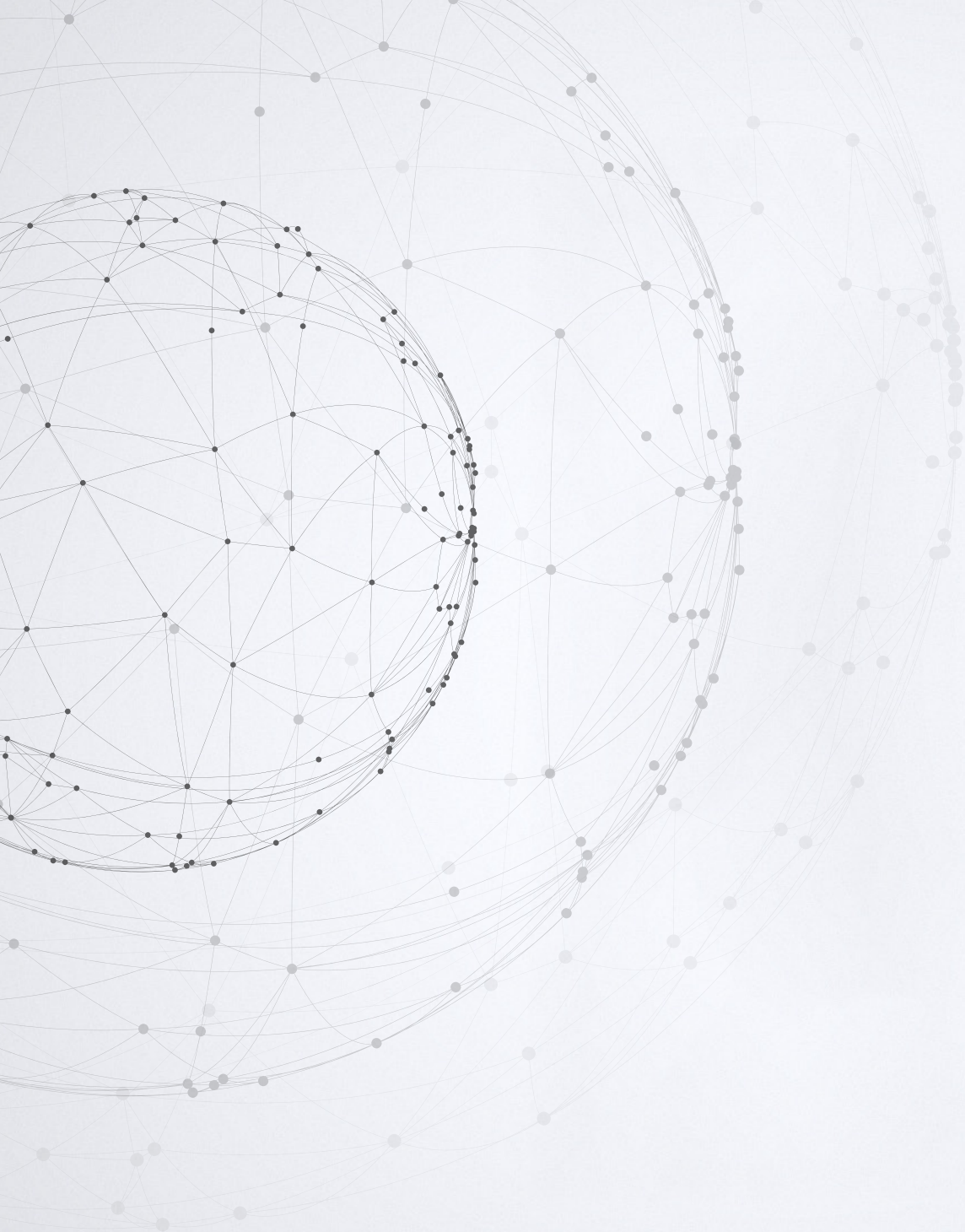




AVIS E IL MONDO DEL LAVORO

Coordinatore: Mattia Vitiello
Pietro Demurtas
Leonardo Mento



AVIS
1927-
2017



Consiglio Nazionale delle Ricerche



Consiglio Nazionale delle Ricerche



Istituto di Ricerche sulla Popolazione
e le Politiche Sociali

AVIS E MONDO DEL LAVORO

Rapporto di Ricerca

Maggio 2017

Gruppo di ricerca: Mattia Vitiello (coordinatore); Pietro Demurtas; Leonardo Mento.

AVIS e mondo del lavoro

Indice

Introduzione di <i>Vincenzo Saturni</i>	3
I Capitolo	
AVIS e Mondo del lavoro. Obiettivi, metodologia e domande della ricerca	
1. <i>Charitas usque ad sanguinem. La donazione di sangue, il lavoro e AVIS: non solo una questione di carità</i>	6
2. <i>AVIS oggi: caratteristiche e presenza territoriale</i>	10
3. <i>AVIS e mondo del lavoro: domande e obiettivi della ricerca</i>	17
4. <i>AVIS e mondo del lavoro: la metodologia</i>	19
II Capitolo	
Lo scenario del lavoro nei tre contesti della ricerca: il mercato del lavoro a Catania, Perugia e Varese	
1. <i>Lo scenario del lavoro in Italia</i>	24
2. <i>Il mercato del lavoro a Varese</i>	31
3. <i>Il mercato del lavoro a Perugia</i>	36
4. <i>Il mercato del lavoro a Catania</i>	39
III Capitolo	
AVIS e Mondo del lavoro nei tre contesti della ricerca: Catania, Perugia e Varese. I risultati dell'analisi quantitativa	
1. <i>AVIS comunale di Catania</i>	48
2. <i>AVIS Sovracomunale Medio Varesotto</i>	54
3. <i>AVIS comunale di Perugia</i>	60
IV Capitolo	
AVIS e Mondo del lavoro nei tre contesti della ricerca: Catania, Perugia e Varese. I risultati dell'analisi qualitativa	
1. <i>La narrazione dell'origine: il filo comune di storie diverse</i>	68
2. <i>Varese: la forza del distretto produttivo e le innovazioni organizzative AVIS (il caso del gruppo aziendale IGNIS)</i>	71
3. <i>Perugia: la monocultura del cioccolato e lo spirito civico</i>	76
4. <i>Catania: la lotta al mercato del sangue e lo sviluppo della società civile</i>	79
5. <i>La strutturazione del rapporto tra AVIS e il mondo del lavoro: una tipologia</i>	82

La pubblicazione nasce dalla collaborazione tra AVIS Nazionale e il CNR-IRPPS.

Il lavoro di ricerca è stato condotto dal CNR-IRPPS sotto la supervisione scientifica di Mattia Vitiello. Al gruppo di ricerca hanno partecipato: Pietro Demurtas e Leonardo Mento.

Il testo è frutto del lavoro congiunto, tuttavia, secondo la consuetudine di attribuzione dei contributi ai singoli autori, Mattia Vitiello ha redatto il primo e il quarto Capitolo; Leonardo Mento il secondo capitolo e Pietro Demurtas il terzo capitolo

Si ringraziano:

AVIS Nazionale e le sedi territoriali di Catania, Perugia e Sovracomunale Medio Varesotto che hanno facilitato il lavoro di campo e, infine, tutte le intervistate e gli intervistati.

INTRODUZIONE

A cura di Vincenzo Saturni - Presidente AVIS Nazionale

Nell'anno del nostro 90esimo abbiamo pensato di approfondire il tema del rapporto AVIS e mondo del lavoro grazie alla collaborazione con l'Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali del CNR, cui va il nostro grazie per la competenza e la disponibilità dimostrata.

Novant'anni di storia associativa si sono intrecciati in vario modo con importanti cambiamenti della società e della medicina. In tutti questi anni infatti si è avuta una straordinaria evoluzione sociale, economica, tecnologica e scientifica. Senza addentrarci in dettagli è sufficiente citare, a titolo di esempio, il passaggio dalla donazione/trasfusione braccio – braccio, alle diverse tipologie di aferesi, alla produzione dei medicinali plasmaderivati, alle conseguenze della Seconda Guerra Mondiale, del boom economico, dei cambiamenti demografici, dell'evoluzione legislativa ed amministrativa italiana.

Nel contempo AVIS ha rafforzato i propri valori ed è stata capace di affrontare i cambiamenti con uno spirito di dedizione e con la capacità di fornire risposte concrete a bisogni concreti.

Nel tempo, in diverse realtà territoriali, come si legge anche nel nostro Volume: “90 anni di impegno nella medicina e nella società”, lo sviluppo di AVIS ha trovato un terreno fertile proprio all'interno di grandi aziende sia private sia pubbliche.

Sulla base di questi presupposti sono sorti gruppi aziendali che hanno saputo intercettare la disponibilità di molti lavoratori sensibilizzandoli al tema della donazione, coinvolgendo familiari ed amici oltre a porre le basi per costituire nuove sedi associative.

Nel frattempo, peraltro, il mondo del lavoro si è profondamente modificato, la crisi economica, la tecnologia, la riorganizzazione industriale hanno comportato cambiamenti anche nell'approccio associativo alla promozione della donazione nel mondo del lavoro.

Nel nostro ambito poi è necessario sottolineare come alcuni di questi cambiamenti possano determinare un ostacolo anche alla specifica attività donazionale, con particolare riferimento agli orari ed alle giornate disponibili per donare (pomeriggio - festivi). Mettere al centro dell'attenzione del sistema il donatore con le sue esigenze significa anche tenere in considerazione queste tematiche attuali e ripensare ai modelli organizzativi delle sedi di raccolta. Quindi dovremo confrontarci con nuovi modelli organizzativi che siano sostenibili, ma in grado di venire incontro alle esigenze dei donatori.

Per quanto riportato sin qui è necessario continuare a sensibilizzare un sempre maggior numero di persone e accrescere il senso di appartenenza ad AVIS dei nostri soci, far sentire i donatori/avisini come parte integrante di un'Associazione che dai primi decenni del secolo scorso pone come priorità la centralità dell'uomo, delle sue peculiarità, il dare senza nulla chiedere in cambio e che si contrappone all'utilitarismo più spinto, all'egoismo. Grazie alla nostra straordinaria tradizione ed alla forza rappresentata dalle centinaia di migliaia di cittadini che in tutti questi anni, come donatori, potenziali donatori, simpatizzanti, sostenitori, dirigenti, hanno "incrociato" AVIS, siamo riusciti e riusciamo a creare rete sul territorio, ponendo anche le basi per la costituzione e la crescita di altre numerose associazioni di volontariato, con una azione di forte valenza prosociale. Il sistema trasfusionale italiano oggi vede il volontariato organizzato del sangue, di cui AVIS rappresenta il 70% del totale, come un attore essenziale nel garantire livelli trasfusionali uniformi in tutta la Nazione. Ma questo riconoscimento, anche normativo, deriva da quanto negli anni siamo riusciti a costruire, da come siamo stati capaci di reagire prontamente alle esigenze diversificate che nel corso di questi 9 decenni si sono presentate.

Con un caloroso grazie a tutti i donatori e dirigenti associativi, con particolare menzione a quelli delle Avis interessate, oltre che al personale della sede Nazionale che ha contribuito alla stesura di questa ricerca, vi auguro buona lettura!

I Capitolo

AVIS e Mondo del lavoro. Obiettivi, metodologia e domande della ricerca

1. *CHARITAS USQUE AD SANGUINEM*. LA DONAZIONE DI SANGUE, IL LAVORO E AVIS: NON SOLO UNA QUESTIONE DI CARITÀ

Una semplice inserzione pubblicata nel 1927 da un quotidiano milanese ha dato la stura a 90 anni di storia di una tra le prime e più grandi organizzazioni senza scopi di lucro presenti oggi in Italia. L'evento scaturente nasce a Milano dalla necessità sentita dal dottor Vittorio Formentano, di mettere a disposizione della collettività le giuste quantità di sangue richieste per le trasfusioni in modo gratuito e su base volontaria. Prima di allora le trasfusioni utilizzavano sangue comprato sul mercato che pertanto non era a disposizione di tutti quelli che ne necessitavano ma solo di quelli che potevano comprarlo.

Da un'intervista fatta a Giorgio Moscatelli (tessera AVIS n. 3) pubblicata nel volume celebrativo del cinquantenario dell'associazione AVIS¹, si legge che l'intervistato, al momento di rispondere all'annuncio del dott. Formentano, già donava sangue gratuitamente da più di un anno presso lo studio di un ginecologo attrezzato per la raccolta delle donazioni di sangue per quelle persone che ne avevano bisogno e non avevano i mezzi per acquistarlo. Con buona ragione si può ritenere che anche gli altri 15 che risposero all'annuncio già praticassero la donazione gratuita come Giorgio Moscatelli.

L'intuizione e la forza dell'idea di Formentano dunque non stava tanto nel cogliere quella che era una necessità già diffusa nella società italiana, ma di capire che bisognava dare voce e forma a questo desiderio di soddisfare il bisogno di sangue per le trasfusioni in modo gratuito e volontario sentito già da molti. Formentano aveva capito che la società italiana era pronta per la donazione anonima e gratuita del sangue ma che questa aveva bisogno di un'organizzazione della raccolta e della distribuzione. L'annuncio pubblicato sul giornale "Secolo Sera" costituiva la prima chiamata alla raccolta e l'embrione di una tra le prime associazioni di volontariato del sangue del mondo e una delle più numerose a carattere nazionale.

Fatto sta che immediatamente i 17 volontari si costituiscono in un gruppo organizzato e avviano le attività di proselitismo e raccolta delle donazioni che nel giro di un anno, o

¹ Cfr. *50 anni di A.V.I.S - La lunga storia di un'associazione vissuta attraverso gli anonimi che l'hanno resa grande*, p. 7.

poco più tardi, sfociarono nella fondazione dell'Associazione Italiana Volontari del Sangue (AVIS).

Non c'è solo filantropia in questa scelta del costituendo gruppo AVIS. Essi avviano questa iniziativa con almeno altri due obiettivi sociali fondamentali. In primo luogo, c'è una motivazione di igiene sociale strettamente attinente alla professione medica di Formentano. Da questo punto di vista è forte l'esigenza di non utilizzare sangue con patologie e pertanto ci si pone l'obiettivo di sottoporre il donatore ad esami medici per certificarne l'idoneità. Ma, in secondo luogo, agisce anche una motivazione di emancipazione dal bisogno per le classi meno agiate non solo attraverso la donazione di sangue ma soprattutto attraverso la promozione della solidarietà veicolata dalla cultura del dono. Dunque la significatività sociale dell'associazione AVIS non sta solo nei suoi grandi numeri, che presenteremo più avanti, ma soprattutto nel suo contributo allo sviluppo della società italiana.

In riguardo a ciò, occorre richiamare l'attenzione su un aspetto importante del contributo AVIS alla crescita della società italiana che era già presente al momento della sua fondazione. Esso riguarda la tematica che oggi definiamo degli stili di vita e sostanzialmente riguarda il comportamento a cui si deve attenere un donatore di sangue.

Il gruppo fondatore in attesa di dotarsi di uno statuto vero e proprio, fissa il codice d'onore del donatore di sangue. Tra le regole comportamentali a cui deve attenersi il donatore, spiccano quelle che richiedono il suo impegno a *sorvegliare la propria salute e a non abbandonarsi ad eccessi* che potrebbero causarne un danno e, inoltre, a sottoporsi a tutti gli esami clinici necessari. Ciò che oggi può sembrare ovvio, lo si deve anche all'attività AVIS in tutti questi anni e pertanto questo risultato lo si può ascrivere come uno dei contributi di questa Associazione allo sviluppo della società italiana.

Nel 1929 arriva il primo Statuto associativo. In esso si può leggere che, fra gli altri "scopi", il principale è quello di: "... propagandare specialmente tra le masse operaie il concetto prettamente umanitario, sociale e patriottico della offerta volontaria del proprio sangue".

Questo obiettivo si rivolge dunque alla maggioranza della popolazione italiana, certo non esclude gli altri gruppi sociali, ma lo statuto afferma *specialmente alle masse*

operaie. Questo non solo perché la società italiana era maggioritariamente composta dalle cosiddette masse operaie (nel linguaggio dell'epoca esse non contemplavano solamente il proletariato industriale ma anche i braccianti e i contadini) e dunque un bacino di potenziali donatori più grande. E non solo per questioni di mero proselitismo votato ai grandi numeri per cui i semi sparsi in un campo più vasto danno un raccolto maggiore, ma soprattutto perché AVIS intravedeva nell'operaio o, per meglio dire, nel lavoratore, il principale soggetto sociale destinatario del suo messaggio e operato sociale. E ne intuiva soprattutto le potenzialità come soggetto attuatore del messaggio di solidarietà e di cambiamento insiti nella donazione del sangue volontaria e gratuita. Sembra evidente dunque che l'associazione AVIS fin dalla sua fondazione stabilisce una relazione peculiare con il mondo del lavoro. Inoltre, sempre nello stesso Statuto, si afferma anche che la donazione deve essere fatta senza nessuna distinzione di razza, credo religioso e in forma anonima e gratuita.

Gratuità, volontarietà e lavoratore come soggetto dell'azione sociale, non sono le uniche caratteristiche innovative dell'organizzazione, degli obiettivi e dell'operato di questa Associazione. Tra queste occorre ascrivere anche l'universalità della donazione come un'anticipazione delle caratteristiche che non solo le organizzazioni di volontariato assumeranno molti anni più tardi, ma anche del sistema italiano di welfare state di là a venire.

Negli anni successivi l'organizzazione prende corpo e conosce un rapido sviluppo sia nel numero di soci donatori sia nel numero di associazioni analoghe a quella milanese che iniziano a costituirsi in tutto il territorio Italiano. Questo proliferare di attività e di associazioni pone l'esigenza di definire un *modus operandi* comune e in occasione del primo Convegno nazionale del 1932 si approva una mozione di unificazione organizzativa. Nello stesso decennio si costituiscono a Milano i primi gruppi aziendali e anche questa pratica si diffonderà nel resto di Italia negli anni seguenti.

La diffusione su tutto il territorio nazionale di gruppi di donatori organizzati in sedi territoriali certamente impone un livello di organizzazione comune per assicurare gli alti standard qualitativi necessari per la donazione del sangue, ma la peculiare natura e organizzazione AVIS consente anche una relativa autonomia delle stesse sedi per meglio adattarsi alla realtà in cui essi operano. Anche in questo caso AVIS sembra

anticipare quella che sarà una caratteristica saliente del sistema di welfare italiano degli ultimi decenni: l'organizzazione decentrata dei servizi.

In ultimo, va richiamata l'attenzione sulla capacità autoriflessiva da parte di Avis in merito alle sue attività e organizzazione. Già nel 1938 pubblica una ricerca sulle cause per cui si ricorre alle trasfusioni, a questa sono poi seguite altri studi e ricerche che hanno segnato lo sviluppo scientifico italiano. La sensibilità di questa organizzazione nei confronti degli aspetti tecnico-scientifici connessi alla sua attività è testimoniata anche dalla fondazione della Casa del Volontario e dell'Istituto della Trasfusione e di Rianimazione nel 1955. Il contributo scientifico dato da AVIS nel campo dell'ematologia e dell'igiene sociale scaturito da questa sua capacità autoriflessiva è molto importante, ma quello che in questa sede si vuole evidenziare è la sua capacità di ripensarsi in risposta ai cambiamenti sociali e scientifici.

Da questo punto di vista, un aspetto importante delle attività di AVIS è rappresentato dalla raccolta di informazioni in merito al calcolo delle donazioni, il conteggio dei soci, la loro tipologia (donatori, ex donatori, collaboratori), l'effettiva "legittimità" ad essere membri di AVIS e quindi partecipi degli adempimenti statuari che partono dalle Avis Comunali. L'importanza, lo scopo e la funzione di questa attività è ben spiegata dalle parole della Commissione Verifica Poteri riportate dall'opuscolo pubblicato in occasione del congresso del 2010:

attraverso i numeri che hanno scandito la vita associativa, ci siamo “guardati indietro”, per vedere da dove siamo partiti e dove siamo arrivati, per capire quali sono stati i nostri punti di forza e le nostre debolezze, per individuare le aree di miglioramento. In definitiva, per impostare anche il lavoro futuro.

Insomma, è grazie anche a questa capacità di autoriflessione che AVIS ha potuto continuare a evolversi per ben novanta anni.

2. AVIS OGGI: CARATTERISTICHE E PRESENZA TERRITORIALE

Si potrebbe affermare che l'AVIS di oggi era contenuta *in nuce* già nel gruppo di persone che avevano risposto al famoso annuncio del 1927, e che quel nucleo valoriale ha trovato le gambe giuste per svilupparsi e diventare la grande organizzazione storica di oggi.

I suoi documenti fondativi attualmente in vigore, quali lo Statuto, il Regolamento e il Codice Etico, riflettono ancora oggi lo spirito fondativo del 1927. In particolare, all'articolo 1 comma 2 si legge:

L'AVIS è un'associazione di volontariato, apartitica, aconfessionale, non lucrativa, che non ammette discriminazioni di sesso, razza, lingua, nazionalità, religione, ideologia politica.

Inoltre, al comma seguente si afferma che :

ha lo scopo di promuovere la donazione di sangue - intero o di emocomponenti - volontaria, periodica, associata, non remunerata, anonima e consapevole, intesa come valore umanitario universale ed espressione di solidarietà e di civismo, che configura il donatore quale promotore di un primario servizio socio-sanitario ed operatore della salute, anche al fine di diffondere nella comunità nazionale ed internazionale i valori della solidarietà, della gratuità, della partecipazione sociale e civile e della tutela del diritto alla salute.

Infine, anche lo Statuto approvato nel 2003 insiste sul bisogno di tutelare il diritto alla salute dei donatori e di coloro che hanno necessità di essere sottoposti a terapia trasfusionale; e di promuovere l'informazione e l'educazione sanitaria dei cittadini.

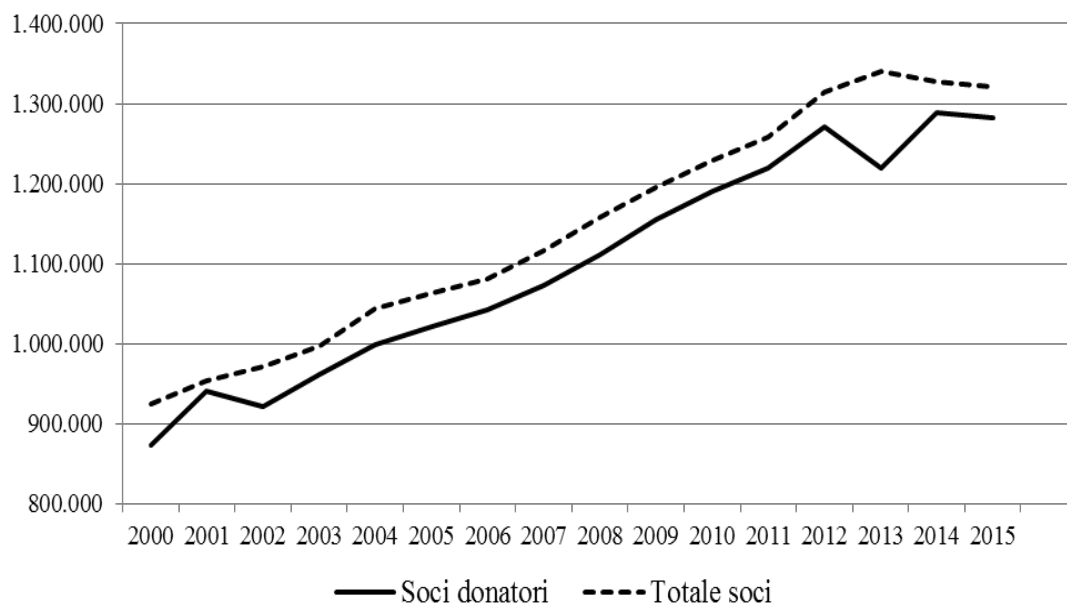
Negli ultimi due decenni AVIS è stata interessata da una significativa riorganizzazione, a cominciare dall'approvazione di un nuovo statuto nell'Assemblea Nazionale di Riccione del 17 maggio 2003. Il nuovo Statuto introduce una importante novità rispetto al passato dell'Associazione. Esso infatti istituisce una nuova definizione del concetto di soci, introducendo la nuova figura del "socio persona giuridica" che permette di configurare AVIS come una struttura associativa "a rete", nella quale ogni realtà associativa assume una rilevanza giuridica e operativa autonoma. Al nuovo Statuto segue il nuovo Regolamento Nazionale, a cui segue l'approvazione degli Statuti delle Avis Regionali, Provinciali e Comunali.

Negli stessi anni si registrano anche numerose innovazioni del quadro legislativo regolante le attività di raccolta, donazione e trasfusione del sangue. Tra le principali novità legislative introdotte in questi anni ricordiamo la Legge 219 del 21 Ottobre 2005, recante la “Nuova disciplina delle attività trasfusionali e della produzione nazionale degli emoderivati”; le linee guida per l'accreditamento dei servizi trasfusionali e delle unità di raccolta - (G.U. n.197 del 26 giugno 2012); il Decreto Ministeriale 2 Novembre 2015. Disposizioni relative ai requisiti di qualità e sicurezza del sangue e degli emocomponenti.” A queste si aggiungono numerosi Accordi Stato Regioni, altri Decreti, Direttive e Raccomandazioni di origine europea riprese nel nostro sistema normativo e che si possono ritrovare su www.avis.it (sezione Vita associativa/Norme e Direttive).

Detto ciò, sembra evidente che l'interpretazione retrospettiva dell'andamento dei dati associativi e delle donazioni negli ultimi due decenni deve essere fatta tenendo bene in mente le discontinuità rappresentate dall'introduzione del nuovo Statuto e dalle innovazioni legislative.

AVIS oggi presenta una notevole complessità organizzativa rappresentata da una capillare presenza sul territorio e da un elevato numero di soci, di cui una parte rilevante sono soci donatori. I primi sono i donatori appartenenti ad AVIS, ossia coloro che donano periodicamente, volontariamente e anonimamente il proprio sangue, mentre i secondi sono coloro che pur non potendo - per motivi di mancata idoneità oppure in quanto ex donatori - donare, collaborano gratuitamente a tutte le attività di promozione dell'Associazione. Il grafico 1 mostra la dinamica dei soci dal 2000 al 2015.

GRAFICO 1 – ANDAMENTO DEI DATI ASSOCIATIVI AVIS DAL 2000 AL 2015

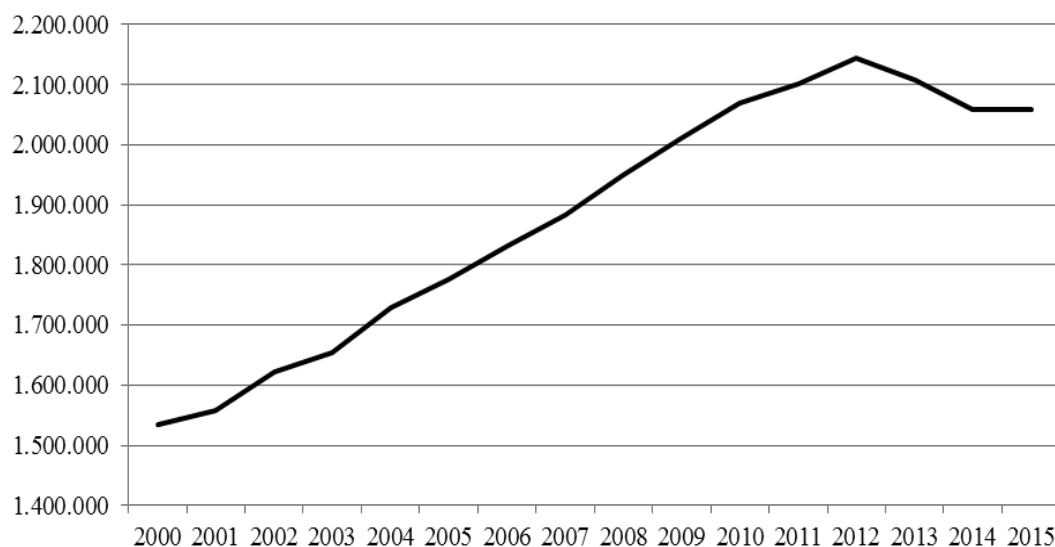


FONTE: AVIS NAZIONALE

Il grafico mostra una chiara tendenza alla crescita dei soci, al netto del calo corrispondente al 2013 dovuto a una ripulitura del dato dal numero dei soci donatori che non effettuavano donazioni da più di un anno. In ultimo, si deve segnalare che nel 2015 è stata superata la soglia di 1.300.000 soci.

Un discorso analogo può essere fatto in merito all'andamento delle donazioni mostrato dal grafico 2.

GRAFICO 2 – ANDAMENTO DONAZIONI DAL 2000 AL 2015



FONTE: AVIS NAZIONALE

Nello stesso periodo, anche il numero delle donazioni mostra una netta tendenza alla crescita e, nonostante il calo registrato nel 2013, si mantiene al disopra della soglia dei due milioni di donazioni sia nel 2014 sia nel 2015 che mostra anche un lieve recupero rispetto al calo dei due anni precedenti. Questi dati sono espressi sinteticamente nella tabella 1.

TABELLA1 – DATI ASSOCIATIVI E DONAZIONI NEGLI ANNI 2000, 2005, 2010 E 2015

	2000	2005	2010	2015
Soci donatori	873.918	1.020.990	1.190.223	1.282.250
Soci totali	924.743	1.062.675	1.228.692	1.320.250
Donazioni	1.534.942	1.776.394	2.069.650	2.058.763

FONTE: AVIS NAZIONALE

Pertanto si può concludere che durante il decennio compreso tra l'approvazione del nuovo Statuto, del nuovo Regolamento Nazionale e le innovazioni legislative, la riorganizzazione di AVIS abbia dato buoni risultati, confermandosi come una grande

organizzazione nazionale e confermando la tendenza alla crescita in numero di soci e di donazioni registrata negli anni precedenti.

Un ultimo aspetto che deve essere messo in evidenza in merito all'organizzazione AVIS, riguarda la figura delle sedi territoriali (comunali, provinciali, regionali) che, come è stato già detto in precedenza, con il nuovo Statuto assumono una forma giuridica definita e con essa un ruolo fondamentale nell'espletamento delle attività AVIS. La tabella 2 illustra l'andamento riguardante le persone giuridiche nel 2004, 2010 e 2015.

TABELLA 2 – DATI PERSONE GIURIDICHE NEGLI ANNI 2004, 2010 E 2015

	2004	2010	2015
Comunali	3.008	3.216	3.269
Provinciali	117	122	121

FONTE: AVIS NAZIONALE

Il dato riguardante le Avis Comunali, le vere e proprie cellule del tessuto associativo AVIS, mostra un loro aumento numerico dal 2004 al 2015 pari a 261 e corrispondente a un aumento in percentuale dell'8 per cento.

Al 31 dicembre 2015, AVIS conta 3.269 sedi Comunali che, sommate alle 22 Regionali e 121 Provinciali, assommano a 3.412 realtà organizzate presenti in tutto il territorio italiano, compresa la Regionale Svizzera. Queste realtà organizzative, sempre per il 2015, corrispondono a 1.320.610 soci totali, di cui 1.282.025 soci donatori e 2.058.763 donazioni. La tabella 3 mostra la distribuzione di questi numeri lungo tutto il territorio nazionale.

TABELLA 3 – DATI ASSOCIATIVI AVIS PER REGIONE. ANNO 2015

REGIONE	Soci totali		Soci donatori		Numero donazioni	
	v. a.	%	v. a.	%	v. a.	%
Abruzzo	20.707	1,6	20.112	1,6	29.845	1,5
Alto Adige	19.435	1,5	19.352	1,5	25.262	1,2
Basilicata	20.251	1,5	20.052	1,6	26.063	1,3
Calabria	35.967	2,7	34.820	2,7	55.395	2,7
Campania	90.375	6,9	89.378	7,0	103.025	5,0
Emilia Romagna	146.134	11,1	141.457	11,0	251.277	12,2
Friuli Venezia Giulia	9.950	0,8	9.265	0,7	11.412	0,6
Lazio	70.820	5,4	68.997	5,4	81.950	4,0
Liguria	19.424	1,5	18.513	1,4	31.276	1,5
Lombardia	266.138	20,2	257.049	20,1	494.659	24,0
Marche	55.417	4,2	54.019	4,2	99.557	4,8
Molise	10.106	0,8	9.845	0,8	12.875	0,6
Piemonte	115.379	8,7	110.856	8,7	183.188	8,9
Puglia	56.321	4,3	55.416	4,3	73.982	3,6
Sardegna	36.005	2,7	34.787	2,7	52.430	2,5
Sicilia	80.595	6,1	79.678	6,2	119.758	5,8
Toscana	77.639	5,9	76.155	5,9	117.381	5,7
Trentino	19.266	1,5	18.941	1,5	25.178	1,2
Umbria	33.365	2,5	32.484	2,5	42.681	2,1
Valle D'Aosta	4.411	0,3	3.989	0,3	6.618	0,3
Veneto	131.579	10,0	125.848	9,8	213.168	10,4
Totale Italia	1.319.284	100,0	1.281.013	100,0	2.056.980	100,0
Regionale Svizzera	1.326	-	1.012	-	1.783	-
Totale definitivo	1.320.610	-	1.282.025	-	2.058.763	-

FONTE: AVIS NAZIONALE

La Lombardia, l'Emilia-Romagna, il Veneto, il Piemonte e la Sicilia sono le Regioni che raggruppano la maggioranza delle donazioni così come dei soci, seppure con percentuali diverse. Comunque al di là delle differenze regionali nel numero dei soci e delle donazioni, la tabella mostra quanto sia capillare la presenza di realtà AVIS in tutta Italia. Questo dato lo si può apprezzare meglio passando all'esame della distribuzioni delle AVIS Comunali e Provinciali in Italia, illustrato dalla tabella 4.

TABELLA 4 – DATI PERSONE GIURIDICHE AVIS PER REGIONE. ANNO 2015

REGIONE	Regionali	Provinciali	Comunali	Totali
Abruzzo	1	4	95	100
Alto Adige	1		6	7
Basilicata	1	2	109	112
Calabria	1	5	154	160
Campania	1	9	56	66
Emilia Romagna	1	9	335	345
Friuli Venezia Giulia	1	3	44	48
Lazio	1	7	201	209
Liguria	1	3	63	67
Lombardia	1	12	650	663
Marche	1	5	137	143
Molise	1	2	36	39
Piemonte	1	8	292	301
Puglia	1	6	122	129
Sardegna	1	8	165	174
Sicilia	1	8	159	168
Toscana	1	21	160	182
Trentino	1	1	47	49
Umbria	1	2	63	66
Valle D'Aosta	1		21	22
Veneto	1	6	336	343
1° Totale	21	121	3.251	3.393
Regionale Svizzera	1		18	19
Totale definitivo	22	121	3.269	3.412

FONTE: AVIS NAZIONALE

Questa diffusione capillare rappresenta indubbiamente un punto di forza che AVIS ha costruito, conservato e valorizzato nel tempo e che la nostra ricerca ha inteso utilizzare a pieno nell'indagare la relazione tra questa organizzazione e il mondo del lavoro.

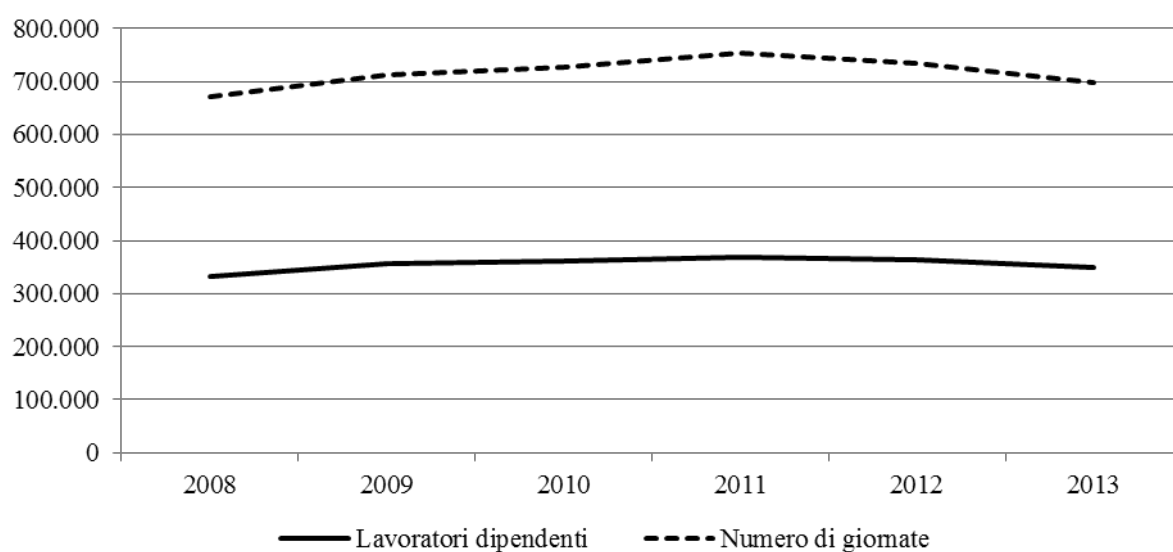
Tradizione e innovazione, al di fuori di ogni retorica, sono ben presenti nelle attività di questa organizzazione che in novant'anni ha saputo dare forma e consistenza diverse, in ragione dei tempi, a un nocciolo duro di valori e al famoso motto usato dai fondatori di AVIS nel 1927. Spirito perenne e forme variabili, leggere la storia di AVIS costituisce un osservatorio significativo per leggere la storia sociale della società civile in generale e, in particolare, del volontariato in Italia. In particolar modo se si considera la sua relazione privilegiata con il mondo del lavoro e con i suoi soggetti.

3. AVIS E MONDO DEL LAVORO: DOMANDE E OBIETTIVI DELLA RICERCA

Secondo l'articolo 8 della legge 219 del 2005, il lavoratore dipendente che effettua una donazione di sangue a titolo gratuito presso uno dei centri autorizzati dal Ministero della Sanità ha diritto alla giornata lavorativa di riposo retribuita. Inoltre, il lavoratore ha diritto oltre alla normale retribuzione, anche al versamento (da parte del datore di lavoro) dei contributi ai fini pensionistici.

In riguardo a ciò, il grafico 3 riporta il numero di giornate di donazione di sangue di lavoratori dipendenti e il numero di lavoratori dipendenti con almeno un'assenza per donazione sangue dal 2008 al 2013, ultimo dato disponibile.

GRAFICO 3 – NUMERO DI LAVORATORI DIPENDENTI CON ALMENO UN'ASSENZA PER DONAZIONE E NUMERO GIORNATE DI DONAZIONE DI SANGUE DEI LAVORATORI DIPENDENTI. ANNI 2008 – 2013



FONTE: DATI INPS-DICHIARAZIONI EMENS

La giornata di riposo retribuita spetta a tutti i lavoratori dipendenti mentre non è prevista per lavoratori autonomi e i lavoratori iscritti alla gestione separata dell'INPS. Pertanto i dati statistici forniti dall'INPS e riportati nel grafico 3 sono parziali. Il grafico mostra che nell'arco di tempo preso in considerazione, il numero dei dipendenti che si sono assentati almeno un giorno a causa di una donazione di sangue è pressoché

costante. Lo stesso discorso vale per il numero di giornate di assenza per donazione di sangue e, infine, calcolando il numero medio giornate di donazione sangue per donatore per ogni anno si rileva che esso non si discosta dalla media di due giornate per anno. Anche se è lecito supporre che il diritto alla giornata di riposo retribuita costituisca una condizione favorevole per la donazione di sangue da parte del lavoratore dipendente, è altrettanto lecito affermare che essa non abbia incrementato il numero delle donazioni, almeno nell'arco degli anni che vanno dal 2008 al 2013. Sulla base di questi dati si può supporre che la donazione di sangue abbia uno scarso riflesso sui costi del lavoro e della previdenza. Il riposo post donazione non costituisce un incentivo alla donazione da parte dei lavoratori dipendenti, ma rappresenta piuttosto un sostegno alla salute del donatore che ne potrebbe avere bisogno.

Risulta di per sé evidente quindi che questo dato non sia un buon indicatore della relazione di AVIS con il mondo del lavoro e che tantomeno non possa rappresentare l'ambito di indagine di questa ricerca.

Con il termine mondo del lavoro qui s'intende l'insieme dei soggetti che entrano nell'organizzazione produttiva, sia delle realtà manifatturiere sia del terziario, e delle loro relazioni sociali, giuridiche ed economiche che configurano il settore lavorativo.

Qui si vuole indagare la relazione che AVIS ha costruito nel tempo con il mondo del lavoro così inteso, come questa si sia concretizzata nelle varie realtà territoriali e, infine, come AVIS ha risposto alle sfide organizzative poste dai cambiamenti nel mondo del lavoro negli ultimi anni.

Questi obiettivi si possono tradurre in 3 domande chiave: quale è stato il ruolo del mondo del lavoro nella fondazione di AVIS? Quale è il contributo del mondo del lavoro nello sviluppo e nell'evoluzione di AVIS? Cosa può fare ancora il mondo del lavoro per AVIS e viceversa? In estrema sintesi, si vuole identificare la relazione tra AVIS e mondo del lavoro e individuare le tensioni e le tendenze a cui è sottoposta questa relazione.

4. AVIS E MONDO DEL LAVORO: LA METODOLOGIA

Gli obiettivi e le domande della ricerca così definiti, come anche la complessità organizzativa di AVIS, hanno spinto verso una localizzazione delle attività di ricerca. In ragione di una rappresentazione territoriale quanto più completa della presenza AVIS in Italia e delle sue specificità, sono state scelte, in base ad una distribuzione geografica tra Nord, Centro e Sud, come realtà territoriali da indagare le Avis Comunali di Catania e Perugia e Sovracomunale Medio Varesotto.

La realizzazione delle attività di ricerca si sono svolte in due fasi. In una prima fase, la ricerca ha esplorato i tre contesti territoriali individuati (Catania, Perugia e Varese) attraverso una serie di interviste mirate a verificare la disponibilità di informazioni riguardanti i donatori e le donazioni; delineare il quadro delle attività AVIS nelle tre realtà indagate, della loro organizzazione e dei loro cambiamenti.

Per quanto riguarda il primo obiettivo le domande delle interviste hanno riguardato la natura e la disponibilità delle informazioni statistiche registrate dalle sedi locali AVIS. Schematizzando le domande, si è inteso: che cosa contengono queste informazioni? Come vengono rilevate e come sono organizzate? Il focus di queste interviste è rappresentato dalle donazioni fatte dai soci lavoratori.

Per il raggiungimento del secondo obiettivo, l'intervista ha riguardato essenzialmente le attività realizzate dalle varie sedi locali AVIS indagate in merito alle donazioni e ai soci, con un riferimento particolare ai soci lavoratori. Infine, altre domande hanno riguardato l'eventuale presenza e la natura delle attività di gruppi di donatori AVIS organizzati nelle fabbriche e/o nelle aziende della zona.

Per sopperire alla carenza di alcune informazioni riguardanti i dati associativi delle sedi territoriali, è stato somministrato un questionario a un campione rappresentativo di ognuna delle realtà indagate.

In merito al campionamento, la numerosità del campione è stata calcolata in base al numero dei soci donatori divisi per genere e classi di età. Di seguito riportiamo i piani di campionamento per le sedi AVIS di Catania, Perugia e Sovracomunale Medio Varesotto.

PIANO DI CAMPIONAMENTO AVIS COMUNALE CATANIA

Fasce di età	Maschi	Femmine	Totale
18 - 25	719	461	1.180
26 -35	911	360	1.271
36 - 45	1.408	346	1.754
46 - 55	1.024	328	1.352
55 e oltre	454	164	618
Totale	4.516	1.659	6.175
Campione			
Fasce di età	Maschi	Femmine	Totale
18 - 25	36	23	59
26 -35	46	18	64
36 - 45	70	17	88
46 - 55	51	16	68
55 e oltre	23	8	31
Totale	226	83	309

PIANO DI CAMPIONAMENTO AVIS COMUNALE PERUGIA

Fasce di età	Maschi	Femmine	Totale
18 - 25	376	291	667
26 -35	764	474	1.238
36 - 45	785	360	1.145
46 - 55	815	335	1.150
55 e oltre	550	196	746
Totale	3.290	1.656	4.946
Campione			
Fasce di età	Maschi	Femmine	Totale
18 - 25	19	15	33
26 -35	38	24	62
36 - 45	39	18	57
46 - 55	41	17	58
55 e oltre	28	10	37
Totale	165	83	249

PIANO DI CAMPIONAMENTO AVIS SOVRACOMUNALE MEDIO VARESOTTO

Fasce di età	Maschi	Femmine	Totale
18 - 25	422	496	918
26 -35	985	731	1.716
36 - 45	1.636	880	2.516
46 - 55	1.424	587	2.011
55 e oltre	529	144	673
Totale	4.996	2.838	7.834
Campione			
Fasce di età	Maschi	Femmine	Totale
18 - 25	21	25	46
26 -35	49	37	86
36 - 45	82	44	126
46 - 55	71	29	101
55 e oltre	26	7	34
Totale	250	142	392

Il numero di persone da intervistare corrisponde al 5 per cento dell'universo considerato per classi di età e per genere. Questo costituisce il valore soglia convenzionalmente usato per definire un campione sufficiente.

In tutti e tre i casi, abbiamo un campione rappresentativo e tutti i parametri che calcoliamo per questo campione possono essere riportati all'universo con una probabilità di errore al di sotto del 5 per cento. Per finire, la selezione dei soggetti a cui somministrare il questionario è avvenuta in modo casuale.

Il risultato di questa prima fase sarà presentata nel terzo capitolo di questo rapporto contenente un'analisi statistica descrittiva delle sedi locali, della loro organizzazione e delle loro attività.

Durante la seconda fase della ricerca è stata realizzata una campagna di interviste in profondità che ha contribuito alla dimensione analitica illustrata dal quarto capitolo del rapporto di ricerca in cui sono state analizzate le storie delle sedi locali e del loro rapporto con il mondo del lavoro.

La metodologia della ricerca pertanto ha avuto un duplice registro. Da un lato sono state usate le metodologie statistiche standard per l'elaborazione dei dati quantitativi rilevati attraverso la somministrazione del questionario e dall'altro, sono state usate delle metodologie qualitative proprie delle interviste in profondità.

In particolare, i soggetti da intervistare sono stati scelti in base a un doppio criterio di rappresentatività:

- 1) rappresentatività fondata sull'autorevolezza dell'intervistato in rapporto ai soci AVIS della sede locale indagata;
- 2) rappresentatività fondata sulla memoria storica della sede locale AVIS, dei suoi cambiamenti e dei suoi legami con la realtà socio economica locale.

Il numero dei soggetti da intervistare in questa fase della ricerca è stato calcolato seguendo il principio di saturazione del campione, secondo il quale il numero delle interviste non è definibile a priori ma viene determinato nel corso della ricerca stessa. In questo caso le interviste verranno interrotte al momento in cui la nuova intervista realizzata poco o nulla aggiunge a quelle già raccolte. Dunque, nel caso di questa ricerca, prima della realizzazione delle interviste, sono state identificate solamente le caratteristiche dei soggetti da intervistare, come già specificato.

La questione della rappresentatività delle storie raccolte è strettamente legata a quella del campionamento inteso come procedura di selezione degli intervistati e determinazione del numero di persone da intervistare. In questa ricerca si è voluta perseguire non una rappresentatività statistica bensì una significatività sociale nel senso di volere identificare delle storie tipiche che siano verosimili e che raccontino le storie anche di chi non è stato intervistato.

Le storie in questa ricerca sono finalizzate alla ricostruzione della relazione della sedi territoriale con il mondo del lavoro. A questo scopo si è utilizzata una traccia d'intervista che indicava solamente i temi da trattare che sono stati: Perché si è avvicinato ad AVIS? Quale è stato il ruolo nella fondazione della sede AVIS? Quali erano le attività AVIS e quale era il suo ruolo? Cosa è cambiato? E adesso?.

L'intervistatore, in questo caso, si è limitato solo a pilotare la conversazione entro questi temi in modo da garantire un livello minimo di standardizzazione, cioè ha assunto il ruolo di «ricercatore - regista».

Capitolo II

Lo scenario del lavoro nei tre contesti della ricerca: il mercato del lavoro a Catania, Perugia e Varese

1. LO SCENARIO DEL LAVORO IN ITALIA

Prima di entrare nel merito sullo scenario del lavoro nei tre contesti della ricerca (Varese, Perugia, Catania) è importante descrivere brevemente quelli che sono stati i forti cambiamenti che hanno attraversato l'Italia, arrivando a descrivere la situazione attuale del mercato del lavoro italiano caratterizzato dall'influenza di una crisi economica che dura ormai da diversi anni.

I dati del censimento del 1951 mostrano l'Italia come un paese ancora prevalentemente agricolo, salvo le regioni nord occidentali, dove si sta ricostruendo la concentrazione delle grandi industrie già al tempo capaci di assorbire i lavoratori locali e a trainare l'economia. Nel giro di un ventennio (dagli anni 50 agli anni 70) le condizioni di vita e di lavoro degli italiani cambiano profondamente, in modo differenziato. Nel Nord Italia si consolida la forza dei grandi insediamenti industriali (nel cosiddetto triangolo industriale Torino, Milano e Genova) che attraggono e assorbono migliaia di giovani provenienti dal Mezzogiorno, che ancora in quegli anni ha un'economia prevalentemente agricola. Nella cosiddetta "Terza Italia"² che comprende le Regioni Centrali e Nord-Orientali (Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Toscana, Marche ed Umbria) si insedia e si consolida successivamente un sistema di medie e piccole industrie, alcune delle quali orientate a produzioni di nicchia, dove tutti i membri della famiglia e della rete parentale sono impegnati in un circuito di crescita che estende all'occupazione dipendente caratteristiche tipiche del lavoro autonomo (tempi lunghi, dedizione al lavoro, lealtà, cooperativismo e così via). Nel Sud è negli anni '70 che arrivano le fabbriche petrolifere e siderurgiche, "cattedrali nel deserto", e i decentramenti delle grandi industrie settentrionali a Napoli, Palermo, Catania e Bari. Nelle città del Sud, a cavallo tra gli anni Sessanta e Settanta, accanto alla presenza di una limitata componente operaia cresce anche il settore edilizio in cui ci sono occupati in modalità precaria. Ma i trasferimenti pubblici e le rimesse degli immigrati contribuiscono ad un miglioramento dell'economia delle regioni del Sud in un contesto sociale che non ha mai visto un vero e proprio sviluppo industriale. Successivamente la crisi petrolifera degli anni Settanta, le ristrutturazioni industriali e i conseguenti processi di dismissioni e terziarizzazioni hanno un forte effetto sulla

² Arnaldo Bagnasco, *Tre Italie, la problematica territoriale dello sviluppo Italiano*, Il Mulino, Bologna, 1977

composizione dell'occupazione (e disoccupazione) in Italia. Nel Mezzogiorno, chiusa la stagione dei flussi di emigrazione e dei decentramenti industriali accennati in precedenza, inizia a crescere e si struttura una crisi occupazionale soprattutto dei giovani che non trovano occasioni di lavoro compatibili con le aspettative maturate nell'ambito di una più elevata scolarità, rispetto al passato. Nel Nord la ristrutturazione fa diminuire la concentrazione industriale nelle grandi città, mentre si consolidano le piccole e medie imprese soprattutto tra Lombardia, Veneto e verso l'Emilia Romagna³.

Arrivando agli anni Novanta la rilevanza dei cambiamenti nel mercato del lavoro e dell'occupazione dal 1995 ai primi anni 2000, parte dal significativo incremento degli occupati, ma impone un'attenzione (per gli studiosi del mercato del lavoro) ai cambiamenti demografici della società italiana. Infatti in quegli anni si assiste ad un incremento delle classi di età centrali, quelle nelle quali sono solitamente più numerose le forze lavoro e le persone occupate, ma anche ad un invecchiamento della popolazione (cioè allungamento dell'età di vita da una parte e calo delle nascite dall'altra). Quest'ultimo fenomeno ha per esempio attivato una domanda di lavoro da parte delle famiglie che ha richiamato in Italia lavoratori immigrati (e immigrate) da occupare nel lavoro di cura degli anziani. Ed è soprattutto in questi anni che un po' in tutto il Paese ha continuato a ridursi il peso dell'occupazione stabile alle dipendenze, soprattutto nel settore industriale, ed è aumentata l'occupazione non regolare, iniziando a delinearsi la forma di lavoro che sarà una delle caratteristiche principali della situazione attuale e cioè il lavoro atipico, precario o flessibile e comunque non stabile. Infatti è proprio tra il 1995 e il 2000 che aumentano i lavoratori a part time e a tempo determinato, oltre che a figure particolari quali i cosiddetti collaboratori coordinati e continuativi. Si tratta di un fenomeno già evidente prima del 1995, che però nella seconda metà degli anni Novanta, e soprattutto nei primi anni di questo secolo ha avuto una codificazione che ha esaltato il ruolo della flessibilità e che ha sensibilmente ridotto le tradizionali garanzie del lavoro dipendente.

È inoltre proseguita la tendenza, già evidente nei precedenti decenni, di una sempre maggior presenza delle donne nel mercato del lavoro e di incremento dell'occupazione femminile e in generale di occupazione nel terziario. Infatti è proprio nel terziario, e

³ E. Pugliese, *Il Lavoro*, Carrocci, 2002

nella componente femminile dell'occupazione, che si registra la quota maggiore di lavori atipici e meno garantiti.

Infine, dato il periodo di moderata crescita economica e di generali difficoltà del sistema produttivo italiano, all'incremento occupazionale (registrato negli anni Novanta) non ha corrisposto un incremento della produttività. Le occupazioni nuove si sono concentrate nel terziario e comunque in aree a minor intensità produttiva. Come nota E. Pugliese⁴: *“Contrariamente al passato, quando si era potuto osservare il fenomeno della crescita senza occupazione, ora (dagli anni Novanta ai primi del Duemila) si osserva una sorta di fenomeno di aumento dell'occupazione senza crescita economica”*.



FONTE: ISTAT

I riflessi della crisi iniziata nel 2008 (primo anno dal quale si iniziano a registrare gli effetti della crisi a livello statistico) in Italia si riscontrano sia sul piano dei livelli quantitativi dell'occupazione e della disoccupazione sia sulla qualità dell'occupazione. Essa si riflette tanto nel peggioramento delle condizioni di lavoro delle persone occupate (aumento degli orari e dei ritmi di lavoro, retribuzioni basse) tanto nella estensione numerica dei soggetti appartenenti a categorie di lavoratori precari. Entrando nel merito della situazione del mercato del lavoro italiano si osserva (dalle banche dati Istat) che dal 2008 al 2014, l'occupazione è diminuita di 811mila unità con una

⁴ E. Pugliese, *Occupazione e disoccupazione in Italia*, Edizioni Lavoro, 2004

flessione del 3,5% sul dato di partenza. Nello stesso periodo (2008-2014) il tasso di disoccupazione è aumentato passando da 6,3% a 12,8% mentre il tasso di occupazione è sceso passando da 58,6% a 55,7%. Va ricordato un lievissimo miglioramento della situazione dal punto di vista quantitativo (0,4% in termini assoluti cioè 88mila in più, e 0,2 il tasso di occupazione) nel 2014 (con alti e bassi negli anni successivi) che non modifica in modo sostanziale il quadro.

La crisi ha avuto effetti negativi sul piano occupazionale in tutte le aree del Paese ma quelli più gravi si sono registrati nel Mezzogiorno. Infatti in queste Regioni c'è stata una perdita di mezzo milione di occupati dall'inizio della crisi (meno 9,0%).

Gli indicatori, del tasso di disoccupazione (T. D.) sono rispettivamente per l'Italia e il Mezzogiorno:

T. D. Italia: 2008 6.7%, 2014 12.7%

T. D. Sud: 2008 12.0%, 2014 20.7%

La significativa riduzione dell'occupazione nell'industria, la stabilità nell'agricoltura e l'aumento nei servizi da una parte sono l'effetto dei processi generali di trasformazione dell'economia italiana in senso post industriale con incremento dell'occupazione nei servizi tradizionali e avanzati. L'agricoltura – molto importante in Italia rispetto agli grandi Paesi Europei – ha sempre avuto una struttura dell'occupazione precaria con fenomeni di disoccupazione intermittente. E la situazione non è cambiata nel corso della crisi. L'unica novità di rilievo è rappresentata dal fatto che in larga parte i lavoratori italiani sono stati sostituiti da lavoratori immigrati (Rapporto Istat 2014).

Negli anni della crisi e della successiva recessione i lavoratori dipendenti nel settore industriale in senso stretto passano da 4 milioni 242 mila nel 2008 a 3 milioni 956 mila nel 2014.

Per converso si registra nell'agricoltura un lieve aumento con il passaggio da 399 mila a 406mila (dovuto esclusivamente alla componente immigrata, che tra l'altro sostituisce anche in parte gli italiani). Più significativo in termini assoluti è l'aumento dell'occupazione nei servizi che è pari a circa 226 mila unità.

Come effetto della crisi anche le categorie considerate tradizionalmente forti nel mercato del lavoro sono state colpite. Se prendiamo in considerazione il settore tradizionalmente più forte e protetto nel mercato del lavoro italiano (a parte l'impiego pubblico) cioè i lavoratori dell'industria, la riduzione della loro forza contrattuale si esprime in maniera evidente nel calo di occupati dall'inizio della crisi al 2014 per effetto di chiusure e ristrutturazioni accompagnate da licenziamenti e solo in misura molto ridotta da pensionamenti o prepensionamenti. Come è noto le riduzioni si sono concentrate soprattutto nella grande fabbrica anche se nell'ultimo periodo ha cominciato a ridursi anche l'occupazione nella piccola impresa da quando la crisi e la recessione hanno cominciato a colpire l'area dei distretti industriali. A questa riduzione ha corrisposto una estensione degli occupati con rapporti e contratti di lavoro non standard.

Tra i soggetti più colpiti dalla crisi ci sono sicuramente i giovani. Nel 2014 il tasso di disoccupazione giovanile per la classe di età 18-29 è pari a 31.4%, mentre per la classe di età 25-34 è pari a 18.6%. È inutile dire che - anche e soprattutto - per i giovani la situazione di gran lunga peggiore la si registra nel Mezzogiorno dove il calo (tra il 2008 e il 2014) del tasso di occupazione è di 10.6% (età 18-29, passando dal 33.6% al 23.6%) e di 11.4% (età 25-34, passando dal 52.5% al 41.1%) in corrispondenza di un incremento della disoccupazione giovanile che è pari a 20% (età 18-29 passando dal 25.7% al 45.6%) e del 15% (età 25-34 passando dal 16.7% al 31.2%) (Fonte Istat).

In generale, il peso dell'occupazione standard nei sei anni della crisi e della recessione si riduce di 3,3 punti percentuali, attestandosi al 73,7 per cento nel 2014. Si tratta di un calo complessivo di 1,4 milioni di occupati (7,7 per cento) che riguarda in quasi nove casi su dieci gli uomini. La riduzione dell'incidenza ha avuto un peso maggiore nel Mezzogiorno. Solo l'occupazione part-time ("lavoro parzialmente standard", vale a dire il lavoro permanente a tempo parziale) è pari a 3 milioni e 284mila unità con un aumento sistematico negli anni della crisi pari a 643 mila unità (25,1 per cento). Nei sei anni, il lavoro parzialmente standard è aumentato in termini relativi soprattutto nei servizi alle famiglie, nei trasporti e comunicazioni e negli alberghi e ristoranti, cioè proprio nei settori in espansione.

Sempre negli anni della crisi mentre l'occupazione maschile si è ridotta di 875 mila unità (6,3%) quella femminile è aumentata, sia pure in maniera irrisoria, più 64mila

unità pari allo 0,7%. Tuttavia, la quota di occupate continua a essere molto bassa (il 46,8%), di 12,8 punti percentuali inferiore al valore medio UE. Si tratta di un divario che corrisponde a due milioni e mezzo di donne occupate in meno in Italia. La tenuta registrata nell'occupazione femminile nel nostro Paese è il risultato di un insieme di fattori: il contributo delle occupate straniere, la crescita delle occupate con 50 anni e più per l'innalzamento dell'età pensionabile e l'entrata in questa coorte di età di donne più istruite e più occupate. A questi fattori si aggiunge l'ingresso di donne nel mercato del lavoro per esigenze di sostegno al reddito familiare in presenza di un partner disoccupato (Rapporto Istat 2014). Continua ad aumentare, infatti, la quota di famiglie in cui la donna è l'unica a essere occupata (12,9% nel 2014 contro 12,5% del 2013 e 9,6% del 2008).

L'unica categoria che ha registrato un incremento dell'occupazione in termini relativi e assoluti è quella degli ultra 55enni per la quale il tasso di occupazione (pari al 54,8%) segnala un incremento di 7,7 punti percentuali nei sei anni (2,2 punti solo rispetto al 2013), che ha riguardato in misura maggiore la componente femminile e le Regioni Settentrionali. La crescita è dovuta soprattutto all'inasprimento dei requisiti per accedere alla pensione.

Una specificazione ulteriore, infine, merita la situazione degli immigrati nel mercato del lavoro. Nel complesso gli occupati stranieri nei sei anni presi a riferimento sono aumentati significativamente (604 mila in più, il 35,7%) ma il relativo tasso di occupazione segna un saldo negativo (-8,5 punti percentuali) attestandosi al 58,5% nel 2014 comunque leggermente più alto di quello degli italiani. Le caratteristiche di base dell'occupazione immigrata, tipiche del modello di immigrazione mediterraneo⁵, sono la predominate occupazione nei servizi e la elevata componente femminile (quest'ultima concentrata, come è noto, nei lavori collaborazione domestica e ora sempre più nei lavori di cura).

In conclusione, un rapporto dell'Ocse (citato nel Rapporto Istat 2015) fa notare come la disuguaglianza del reddito in Italia è superiore a quella della media europea e che è particolarmente elevata nel Mezzogiorno. In particolare l'indice di concentrazione di

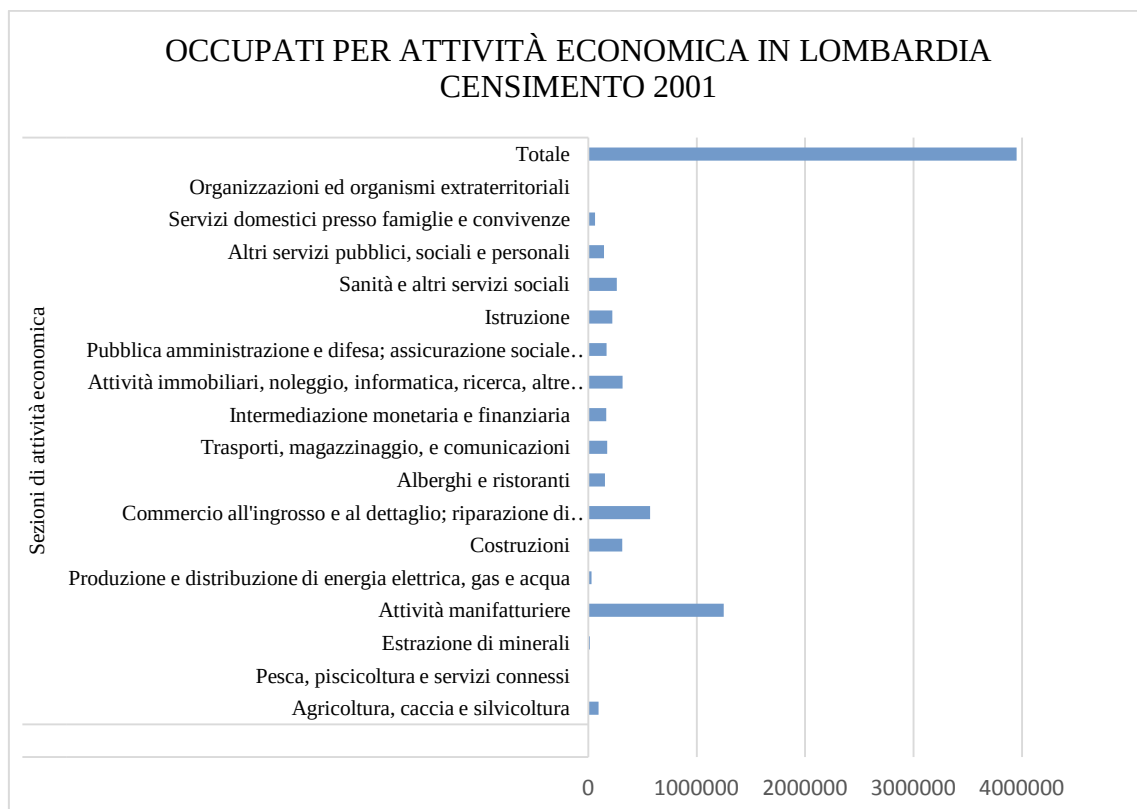
⁵ Per approfondire vedere E. Pugliese, "Il modello mediterraneo dell'immigrazione", Quaderni Rassegna Sindacale, 2008

Gini⁶ è aumentato progressivamente nel corso della crisi sia pure con andamenti discontinui. E *“nel 2011 il quinto più ricco della popolazione ha ricevuto un reddito 5,6 volte superiore a quello del quinto più povero”*.

⁶ Utilizzato per misurare la disuguaglianza nella distribuzione del reddito o anche della ricchezza

2. IL MERCATO DEL LAVORO A VARESE

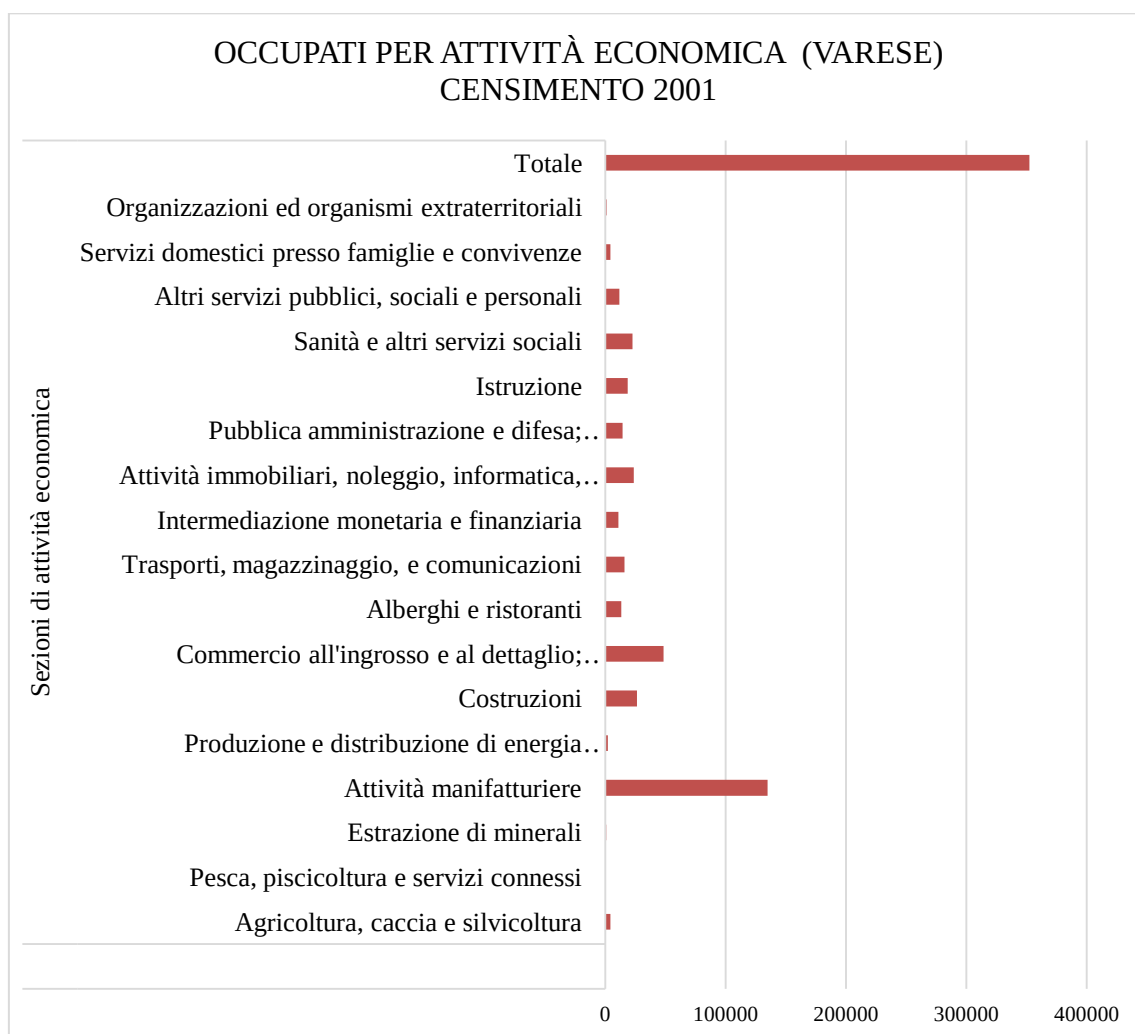
La Lombardia è da sempre una delle Regioni più sviluppate dell'Italia (con una popolazione complessiva di 10 018 820 abitanti, suddivisi nei 1.527 comuni presenti nella regione), traino dell'economia nazionale sia nel periodo del boom economico e dello sviluppo industriale sia in questa fase di economia globale, finanziaria e prevalentemente terziarizzata. Nel censimento fatto dall'Istat nel 2001 gli occupati totali in questa Regione risultavano essere di 3.949.654, con una forte presenza delle attività manifatturiere con i suoi 1.250.323 occupati.



Varese è un importante centro industriale lombardo, nel suo hinterland sono ubicate alcune tra le più importanti aziende⁷ della regione e dell'Italia intera. Da molto tempo, la provincia di Varese insieme a tutta la Lombardia è una delle aree più industrializzate d'Italia in cui si situa l'aeroporto di Malpensa (nel 2016 sono transitati più di 19,4

⁷ tra cui si ricordano tra le altre: BTicino (apparecchiature elettriche); MV AGUSTA (motociclette); Cagiva (motociclette); IGNIS (poi IRE e quindi WHIRLPOOL); Prealpi (burro e formaggi); VODAFONE AUTOMOTIVE (automotive).

milioni di passeggeri e 545.000 tonnellate di merci rendendolo il primo aeroporto d'Italia per traffico merci).



FONTE: ISTAT

Anche in questa area del Paese la crisi economica ha inciso negativamente sul mercato del lavoro, con modifiche all'assetto produttivo e una diminuzione (se pur lieve) dell'occupazione. Su questo territorio lavorano (secondo i dati del 2013 riportati nel rapporto della Camera di Commercio di Varese⁸ su elaborazioni SMAIL ed Excelsior) nel complesso, circa 320.000 persone. Nel 2001 (dati censimento Istat) erano in totale 352.283.

⁸ <http://www.va.camcom.it/>

La maggior parte dei lavoratori presenti nel territorio è concentrata (come si può vedere dal grafico) nelle imprese e nei servizi all'impresa, mentre gli altri settori importanti per numero di occupati sono il pubblico (e il settore non profit) e il commercio.

Ma dalla distribuzione dei lavoratori per grandi settori produttivi si delinea meglio la conformazione produttiva dell'area e la relativa trasformazione avvenuta. Infatti, raggruppando le attività per macro settori di riferimento (manifattura, servizi e agricoltura) si vede che (nel 2013) la maggior parte di essi, circa il 52% del totale è impiegata nei servizi (135.000 persone), mentre l'industria occupa comunque una quota molto rilevante con circa 97.000 addetti (il 38%), il 9% (circa 23.000 persone) lavora nelle costruzioni, l'agricoltura, il fanalino di coda, ha circa 3.000 addetti (1%)⁹.

Dal 2008, anno di inizio della crisi economica, anche la provincia varesina ha infatti dovuto affrontare la chiusura di molte imprese e la perdita di numerosi posti di lavoro.

Complessivamente, il numero degli occupati, come visto, è diminuito di circa il 4% (la riduzione si è concentrata nell'industria e nelle costruzioni), mentre il numero di lavoratori nei servizi è aumentato di circa il 6%. Il settore agricolo negli ultimi anni è cresciuto, anche se in modo irrisorio.

Considerando il periodo dal 2001 (dati Istat Censimento 2001) al 2013 il sistema produttivo della provincia ha subito modifiche che sono in linea con i cambiamenti generali del Paese avvenuti e riportati brevemente nel primo paragrafo. Infatti, come detto, è diminuito il peso dell'industria e delle costruzioni (è cioè diminuita la quota degli occupati in questi settori sul totale dell'economia provinciale) mentre è aumentato quello dei servizi che, come detto, ha superato il 50%. Qui va fatta una precisazione. Alcune delle attività lavorative che nelle analisi del mercato del lavoro (statistiche e sociologiche) vengono collocate dentro il macro-settore dei servizi, altro non sono che attività di servizi alle imprese (con circa 31.000 occupati nell'intera provincia) e che comprendono attività molto diverse, come le banche, le assicurazioni, i servizi informatici, le telecomunicazioni, le attività di consulenza, gli studi tecnici (società di ingegneria, studi di progettazione, etc.) e altre attività meno qualificate, come quelle che si occupano di servizi di vigilanza e di pulizia. Insomma una buona parte di queste

⁹ i dati del 2013 riportati nel rapporto della Camera di Commercio di Varese su elaborazioni SMAIL ed Excelsior, e confronti con dati Inps, e Istat

attività (in tutta Italia non solo nella Provincia di Varese), prima della ristrutturazione industriale (che ha smantellato la grande fabbrica) erano attività inserite nel comparto industriale.

I servizi alle imprese, secondo le informazioni riportate della Camera del Commercio di Varese, occupano una quota del 23% sul totale del settore. A queste vanno aggiunte poi (con circa 19.000 occupati) i trasporti, la logistica (magazzini) e le attività ad essi collegate (si pensi ad esempio all'aeroporto di Malpensa).

Continuando con i dati sull'occupazione nei servizi, si può osservare (sia dai dati Istat sia quelli riportati dalla Camera del Commercio) che l'attività con il maggior numero di occupati è il commercio (con oltre 46.000 persone, il 34% del totale dei servizi), che comprende non solo i negozi, i supermercati e i grandi magazzini, ma anche il commercio all'ingrosso, le officine di riparazione e i concessionari di vendita di auto e moto.

I servizi alle persone (22.000 occupati, 16% del totale dei servizi) raggruppano i servizi sanitari e di assistenza ad anziani e persone svantaggiate, l'istruzione, le attività culturali, sportive e vari altri servizi personali che vanno dai parrucchieri ai centri benessere e alle lavanderie. Infine, le attività turistiche e della ristorazione (ristoranti, bar e mense) danno lavoro a circa 17.000 persone. Sempre in tema di servizi, si sottolinea che la sostanziale tenuta negli anni della crisi dell'occupazione nel commercio, è dovuta all'andamento opposto tra piccoli negozi e grande distribuzione. Nei primi si registrano perdite e chiusure di attività mentre c'è stato l'aumento dei punti vendita della grande distribuzione, che ha determinato anche l'aumento del numero di occupati.

Passando alle attività industriali, quella con il maggior numero di occupati in provincia (oltre 38.000) è l'industria metalmeccanica, che comprende la fabbricazione di prodotti in metallo, la produzione, l'installazione e la riparazione-manutenzione di macchinari e la fabbricazione di mezzi di trasporto. Il settore metalmeccanico (che concentra il 40% di tutti gli occupati dell'industria) è costituito prevalentemente da piccole imprese, ma comprende anche grandi aziende quali Agusta Westland, Alenia Aermacchi e Whirlpool. Le prime due sono il cuore del "distretto aeronautico" varesino, che produce aerei ed elicotteri; la seconda realizza una grande varietà di elettrodomestici. Il secondo

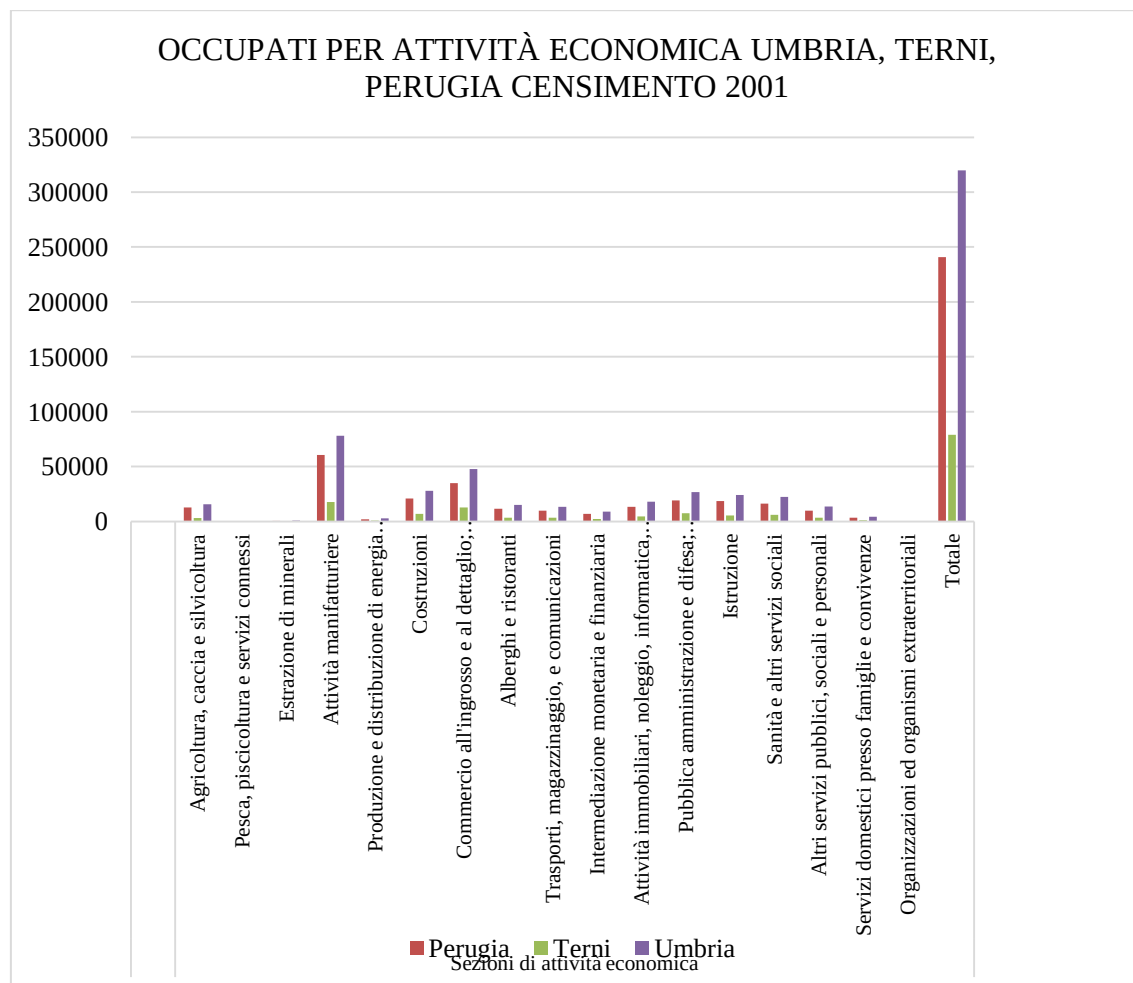
settore industriale per numero di occupati è l'industria chimica, farmaceutica, della plastica e della gomma, che conta circa 16.000 addetti, pari al 17% di tutta l'industria. Segue poi l'industria tessile, dell'abbigliamento e delle calzature, chiamata anche "sistema moda", con circa 14.000 occupati (15% del totale dell'industria). Altri settori industriali rilevanti sono l'industria delle macchine elettriche ed elettroniche (comprese le apparecchiature medicali e ottiche) con 11.000 occupati e l'industria alimentare, che conta non più di 4.000 occupati ma che comprende al suo interno grandi realtà come Lindt& Sprungli e Carlsberg. Le restanti attività industriali contano, nell'insieme, circa 12.000 occupati.

A conclusione è importante ricordare anche il settore pubblico (Ospedali, Ambulatori e Scuole Pubbliche, ASL, Uffici locali dei Ministeri e della Regione, Polizia e Carabinieri, Guardia di Finanza, Corpo Forestale, Esercito, etc.) dove secondo il Rapporto della Camera del Commercio in Provincia di Varese lavorano circa 35.000 persone, quasi tutte come dipendenti. Un altro elemento, in parte collegato al settore pubblico (ed alle dismissioni di servizi avvenute negli anni) è il settore "non profit" che impiega circa 7-8.000 persone, tutte come dipendenti (dati fonte Inps cit. da Camera del Commercio di Varese)¹⁰.

¹⁰ <http://www.va.camcom.it/>

3. IL MERCATO DEL LAVORO A PERUGIA

Dai dati del censimento del 2001 fatto dall'Istat risulta che in tutto il territorio umbro ci sono circa 319.765 occupati, divisi nelle due province di Terni con 78.978 persone che lavorano e Perugia con 240.787 occupati. Qui il grafico che rappresenta la situazione degli occupati per sezione attività economica (dati elaborati su Fonte Istat)



FONTE: ISTAT

Come si vede dalla tabella, la Provincia di Perugia, uno dei tre contesti della ricerca, ha come economie principali le attività manifatturiere (60.473 occupati) seguite dal commercio (35.040 occupati) e dalle costruzioni (20.945). Inoltre il settore pubblico, comprendendo nell'insieme Istruzione, Sanità, Pubblica Amministrazione e altri servizi pubblici, supera i 50mila occupati. (dati Istat, Censimento 2001)

Le imprese registrate in particolare nel Comune di Perugia al 31 dicembre 2006 (Fonti Istat) appartengono prevalentemente al macro-settore d'attività dei Servizi (63%). Il comparto Industria (27,1%) è incentrato soprattutto nei settori del tessile, abbigliamento e alimentare dolciario. Le imprese che si riconducono all'Agricoltura sono il 9,9% del totale. L'attività industriale, che ha avuto il suo picco negli anni settanta (42% della forza lavoro), vede ora rimaste solo alcune realtà importanti, come le industrie dolciarie Neslté-Perugina e Piselli (un'industria dolciaria storica e famosa nella regione), l'industria tessile, l'industria meccanica e grafica. Ma in tutta l'Umbria, a partire dagli anni Sessanta si sono sviluppate un buon numero di imprese medio-piccole dislocate anche nelle numerose zone industriali della periferia perugina. Tra le attività più diffuse vi sono quelle artigianali, come le lavorazioni dei tessuti, orafa e del legno, quest'ultima finalizzata alla produzione di mobili, di numerosi attrezzi e di giocattoli.

Anche la Provincia di Perugia ha avuto ripercussioni sull'occupazione negli anni della crisi. Se si guarda il dato provinciale, dal 2008 al 2013 (riscontrabile dal Rapporti Istat 2014) l'occupazione è calata più in Provincia di Perugia che in quella di Terni (colpita comunque dalle vicende del AST). Più in particolare nella Provincia di Perugia – che oltre al Comune di Perugia comprende anche Corciano, Magione, Passignano sul Trasimeno, Deruta e Torgiano – l'Istat rileva una flessione dell'occupazione nel periodo 2008-2013 di oltre 2.000 unità, una variazione in termini 2,5% inferiore alla media regionale (-4,6%), ma comunque rilevante.

Il tasso di disoccupazione è così più che raddoppiato attestandosi al 10,7%, un dato leggermente superiore alla media regionale (10,4%) che indica che sono ben 11.400 le persone che l'Istat rileva essere alla ricerca attiva di un lavoro.

Da un Rapporto del Comune di Perugia¹¹, che riprende le statistiche regionali Istat e le confronta con i dati dei Centri per l'impiego emerge che è l'edilizia il settore che ha i saldi occupazionali peggiori il cui numero di addetti durante la crisi (2008-2013) nel solo comune di Perugia si è ridotto di oltre 1.500 unità. Rilevante anche la flessione registrata nel commercio (circa 700 addetti in meno nel periodo 2008-2013) e, dall'ultimo biennio, nelle attività di alloggio e ristorazione che ha notevolmente ridotto le opportunità lavorative anche di tipo temporaneo. Negativo anche il saldo

¹¹ Rapporto Comune di Perugia www.comune.perugia.it

occupazionale del settore manifatturiero che nel periodo 2008-2013 ha perso 1.300 posti di lavoro, 240 dei quali nel 2013. Tra i vari comparti di questo settore particolarmente negativo il dato del 2013 per la fabbricazione di mobili, riparazione, manutenzione ed installazione di macchine ed apparecchiature, per l'abbigliamento e per la fabbricazione di altri prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi, ed è sempre da questi settori che viene la maggior richiesta di cassa integrazione in deroga.

Dall'analisi dei dati sulle assunzioni e sulle cessazioni registrate dai Centri per l'impiego¹² emerge che anche nel 2013 il saldo dell'occupazione dipendente e parasubordinata nelle unità produttive site nel Comune di Perugia è negativo di 1.340 unità. Nel biennio 2012-2013 si è infatti registrata una flessione abbastanza importante in quanto alla crisi del settore industriale si è aggiunta anche quella del terziario. Come si può leggere dal Rapporto del Comune di Perugia: *“Le flessioni occupazionali hanno fatto sì che a metà 2014 siano ben 27.000 le persone domiciliate nel Comune di Perugia iscritte a Centro per l'impiego, pari al 25,9% della popolazione tra i 15 e i 64 anni residente nel comune, percentuale che raggiunge il 28% nel caso delle donne, una delle incidenze più elevate tra i comuni umbri (il massimo si tocca a Terni)”*¹³.

¹² Occorre specificare che l'Istat con l'indagine sulle forze di lavoro, da cui deriva il dato aggregato a livello di Sistemi Locali del Lavoro, rileva lo stato occupazionale dei residenti nell'area mentre i dati sulle assunzioni e cessazioni comunicate ai centri per l'impiego si riferiscono alle imprese presenti nel territorio.

¹³ Rapporto Comune di Perugia www.comune.perugia.it

4. IL MERCATO DEL LAVORO A CATANIA

Dai dati del 2013 risulta che la popolazione totale della Sicilia ammontava a 5.094.937 abitanti (pari all'8,4 % della popolazione italiana). La maggior parte della popolazione che vive in questa Regione del Sud è concentrata nelle grandi città, in particolare lungo la costa settentrionale e orientale dell'isola. Nel 2013, il 25% della popolazione dell'isola viveva nella Provincia di Palermo, il 21,9% nella Provincia di Catania, il 12,7 % nella Provincia di Messina, il 5,4 % nella Provincia di Caltanissetta e il 3,4 % nella Provincia di Enna.

Nel censimento del 2001 risulta che il totale degli occupati in Sicilia ammontava a 1.297.774, di cui nella Provincia di Catania risultavano 276.810 occupati. Sotto il grafico che rappresenta la situazione per settori di attività economica.



FONTE: ISTAT

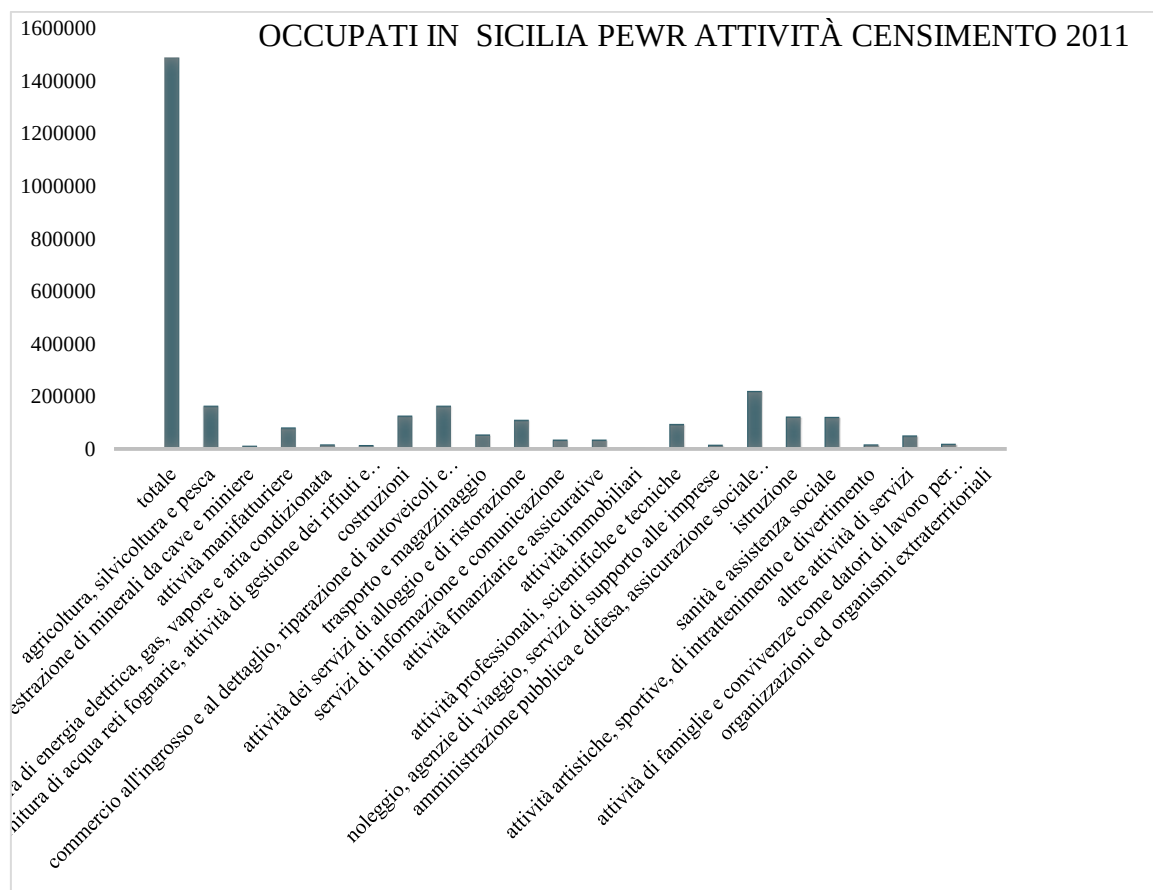
Il 58,8 % della forza lavoro della regione siciliana si concentra nei territori di Palermo, Messina e Catania. Il settore terziario in generale (in cui si comprende dal turismo ai trasporti e la logistica ecc..) costituisce la principale fonte di occupazione per la popolazione attiva della Regione; il settore secondario (il manifatturiero in senso stretto) impiega il 9,6 % della forza lavoro, mentre il settore primario circa il 7 %; il 58,8 %

degli occupati si concentra nei territori di Palermo, Catania e Messina (dati Istat Rapporto 2014).

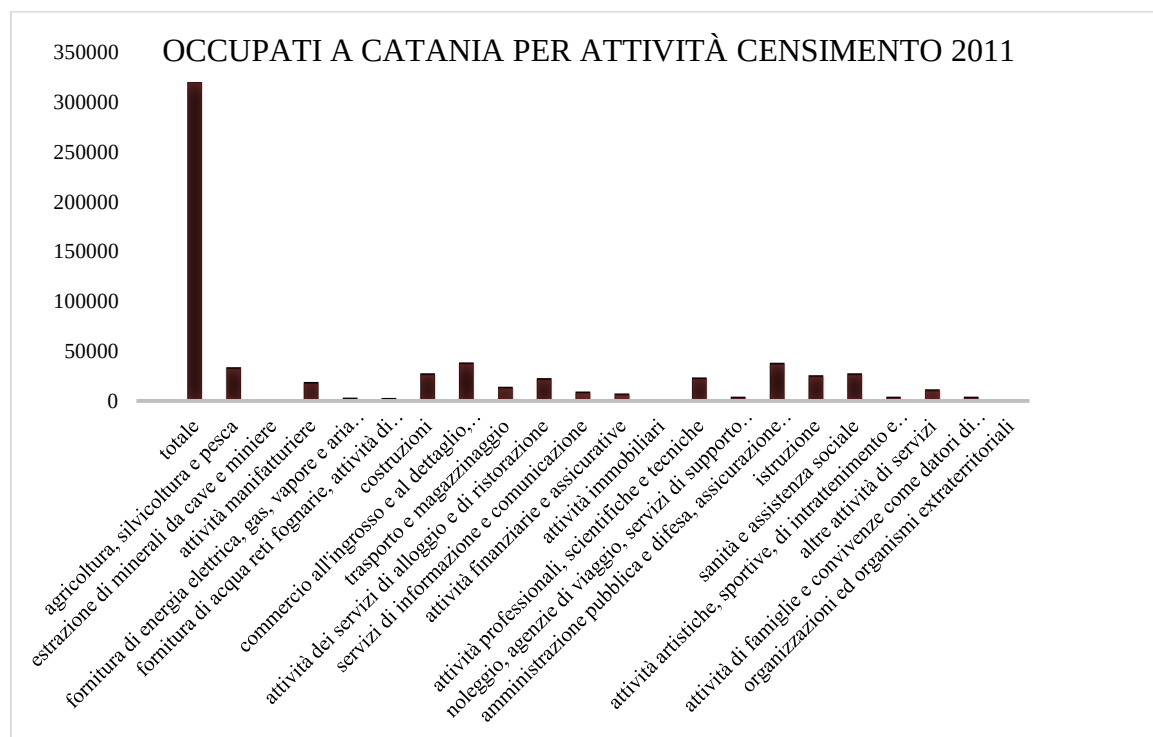
Nel 2012 in base al Rapporto Istat (2014), la configurazione industriale della Sicilia comprende 29.481 imprese operanti nei settori manifatturiero, alimentare e metallurgico. Le province maggiormente industrializzate sono quelle di Catania (22,8 %) e Palermo (21,6 %). Per quanto riguarda l'agricoltura, nel 2013 sono stati destinati 301 000 ettari alla coltura dei cereali, 156 000 ettari alle olive, 129 000 ettari alle vigne e 86 000 ettari agli agrumi. Sempre nel 2013, le aziende agricole erano concentrate prevalentemente nelle province di Catania (17,6 %) e Trapani (16,6 %). (Fonte: Istat, rapporto 2014, dati 2012)

In generale, la maggior parte delle imprese siciliane con elevato valore aggiunto sono concentrate a Palermo e Catania. Catania in particolare possiede il più grande parco scientifico della Regione, il polo dell'Etna Valley, che comprende imprese specializzate nei settori delle *Information and Communications Technology* (in acronimo I.C.T., tecnologie dell'informazione e della comunicazione) e delle biotecnologie (ad es. prodotti agroalimentari, farmaceutici, chimici, ecc.). Altre importanti aree industriali si trovano nel territorio di Messina, Siracusa e Gela (industria petrolchimica), Mazzara del Vallo (importante porto di pesca in provincia di Trapani) e Trapani-Marsala all'estremità occidentale (sale, pesca al tonno e vino).

In Sicilia vi sono 48 porti (pari al 18,2 % del totale dei porti nazionali, 2013) e i principali aeroporti sono situati a Catania, Comiso, Palermo e Trapani. L'aeroporto Fontanarossa, situato a Catania, è il più grande della Sicilia, con un totale di 6.206.662 passeggeri nel 2012. In generale, l'affluenza di passeggeri negli aeroporti siciliani rappresenta l'8,9 % del totale nazionale. I grafici riportati di seguito mostrano la situazione occupazionale (per i diversi settori economici) nel 2011, in Sicilia e nella provincia di Catania, mentre la successiva tabella riporta il totale degli occupati per settore economico nel 2014.



FONTE: ISTAT



FONTE: ISTAT

TABELLA 1 - OCCUPATI IN SICILIA PER SETTORE ECONOMICO (IN MIGLIAIA) E PERCENTUALE D'INCIDENZA. 2014

SETTORE ECONOMICO	OCCUPATI	INCIDENZA VALORI PERCENTUALI %
Agricoltura	93,0	7,04
Edilizia	87,1	6,58
Informazione e comunicazione	14,3	1,07
Attività immobiliari	6,7	0,52
Amministrazione pubblica	392,8	29,72
Industria (esclusa edilizia)	127,2	9,62
Commercio	350,6	26,52
Attività finanziarie e assicurative	22,1	1,67
Attività professionali, scientifiche e tecniche	129,8	9,83
Attività artistiche, di intrattenimento e di divertimento	98,2	7,42
Totale occupati	1.321.700	100,0

Fonte: dati Eurostat

Nella provincia di Catania confrontando i dati negli anni della crisi (2008-2015 Istat) si registra un calo dell'occupazione di 13.634 unità, passando da un totale di 308,766mila nel 2008 a 295,132 nel 2015. I settori più colpiti sono stati l'industria (escluse le costruzioni) con un calo di circa 5mila occupati, le costruzioni con circa 12mila occupati in meno e il commercio (meno 4mila circa). Un lieve calo lo si registra anche nei servizi, mentre aumentano solo le attività registrate dall'Istat in altre attività di servizi (es, logistica) di circa 3mila occupati in totale.

TABELLA 2 - OCCUPATI IN PROVINCIA DI CATANIA NEL 2008 E 2015. VALORI IN MIGLIAIA

	2008	2015
Agricoltura, silvicoltura e pesca	19,66	19,36
Industria (escluse costruzioni)	33,037	28,636
Costruzioni	29,685	17,392
Totale servizi	230,725	229,744
Commercio, albergo e ristoranti	75,397	71,459
Altre attività di servizi	155,329	158,285
Totale	308,766	295,132

FONTE: ISTAT

La crisi economica del 2008 ha avuto gravi conseguenze su tutta la Regione, quali perdite occupazionali, periodi di recessione, un calo della domanda e difficoltà nell'industria e nell'edilizia. Infatti la crisi ha avuto effetti negativi sul piano occupazionale in tutte le aree del Paese ma quelli più gravi si sono registrati nel Mezzogiorno. In queste Regioni c'è stata una perdita di mezzo milione di occupati dall'inizio della crisi (meno 9,0%). Le cause di questo aggravamento sono complesse e vanno analizzate insieme all'intero sviluppo economico del Mezzogiorno, in cui come accennato nel primo paragrafo, non c'è mai stato un vero e proprio sviluppo industriale forte. Inoltre in tutto il Sud Italia e in particolare in Sicilia, le spinte migratorie (verso il Nord Italia e i paesi esteri) hanno rappresentato per decenni le uniche soluzioni per migliaia di persone in cerca di un lavoro. Ed è proprio negli anni della crisi che le emigrazioni sono riprese in modo più significativo (infatti non si sono mai del tutto interrotte) e migliaia di giovani hanno ripreso a partire dalle Regioni del Sud e dalla Sicilia, in cerca di un lavoro.

Tenendo conto dei problemi strutturali e storici della regione, si comprende perché la Sicilia abbia uno dei tassi di disoccupazione più alti del paese (21 % nel 2013) che colpisce principalmente le donne e i giovani. Il tasso di disoccupazione giovanile (età compresa tra 15 e 29 anni) è uno dei più elevati d'Italia (41,7 % nel 2012 e 46 % nel

2013). Nel 2014, il 40,3 % dei giovani tra i 15 e i 34 anni non risultavano né occupati né impegnati in un corso di studi o in una formazione (NEET). Porzioni sempre maggiori della popolazione vivono in condizioni al di sotto della soglia di povertà relativa. Nel 2011, più di 547 000 persone avevano un reddito inferiore a 1.011,03 EUR (Istat).

TABELLA 3 - TASSO DI DISOCCUPAZIONE (%) 2008-2013, CONFRONTO TRA LA SICILIA E LE AREE D'ITALIA

	2008	2013
SICILIA	13,8	21,0
NORD	3,9	8,4
CENTRO	6,1	10,9
SUD	12,0	19,7
ITALIA	6,7	12,2

FONTE: ISTAT

Una delle connotazioni principali del mercato del lavoro italiano, riscontrabile in molta letteratura scientifica in materia, è sempre stata e continua ad essere una situazione di dualismo piuttosto particolare. Sicuramente in passato si poteva parlare di un dualismo tra insiders (lavoratori garantiti) e outsiders (lavoratori non garantiti) ma la connotazione prevalente oggi è quella di un aumento significativo dei lavoratori collocati nel mercato del lavoro secondario. In generale come visto, il peso dell'occupazione standard nei sei anni della crisi e della recessione si è ridotto (2008-2014 dati Istat presi come riferimento) di 3,3 punti percentuali, attestandosi al 73,7 per cento nel 2014. Si tratta di un calo complessivo di 1,4 milioni di occupati (7,7 per cento) che riguarda in quasi nove casi su dieci gli uomini. La riduzione dell'incidenza, come visto, ha avuto un peso maggiore nel Mezzogiorno. Questa riduzione ha riguardato in misura particolarmente significativa i lavoratori dipendenti ma ha riguardato anche i lavoratori autonomi. In pratica ne sono stati interessati tutti i settori occupazionali. In sostanza in tutto il territorio nazionale la crisi economica ha inciso negativamente sul piano occupazionale (anche sul livello della qualità del lavoro) in un contesto di forte differenziazione territoriale nello sviluppo produttivo, in particolare tra Nord e Sud. La descrizione dello scenario del lavoro nei tre contesti della ricerca (Varese, Perugia,

Catania) risulta essere, quindi, in linea con le generali tendenze del mercato del lavoro italiano. Dalle descrizioni ed analisi effettuate, infatti, emergono chiaramente le principali caratteristiche e differenze dello sviluppo produttivo italiano.

Capitolo III

**AVIS e Mondo del lavoro nei tre contesti della ricerca: Catania, Perugia e Medio
Varesotto. I risultati dell'analisi quantitativa.**

In questo capitolo saranno discussi i risultati dell'indagine condotta mediante la somministrazione di un questionario semi-strutturato¹⁴ nelle Avis Comunali di Catania, Perugia ed in quella Sovracomunale Medio Varesotto. A partire dalle domande rivolte agli intervistati, si faranno emergere in primo luogo le principali caratteristiche dei donatori intervistati nelle tre sedi, riservando un *focus* allo status occupazionale, in ragione dell'obiettivo di indagare eventuali condizionamenti esistenti tra la pratica lavorativa e il rapporto intrattenuto con l'Associazione; oltre a ciò, sarà trattato il tema dell'utilizzo dei nuovi e più tradizionali mezzi di comunicazione attraverso cui è possibile pubblicizzare le attività di AVIS, diffondendo al contempo i valori di fondo dell'Associazione.

Grazie al coinvolgimento dei volontari AVIS nella fase di somministrazione dei questionari è stato possibile raggiungere i donatori presenti sul territorio e rilevare informazioni volte a restituire una fotografia della realtà delle diverse sedi, con particolare riferimento alle caratteristiche e alle opinioni dei donatori sui temi trattati nel questionario, come anche nella prospettiva di orientare le future scelte strategiche di AVIS. Prima di procedere con la descrizione delle informazioni rilevate occorre precisare che, se nel caso di Avis Comunale Catania la rilevazione ha rispettato pienamente i criteri stabiliti in fase di campionamento, nelle realtà di Perugia e Sovracomunale Medio Varesotto le difficoltà logistiche incontrate dai volontari/rilevatori hanno impedito di raggiungere il numero predefinito di donatori (cfr. cap.1). Pertanto, per quanto concerne questi due contesti, le analisi svolte non ambiscono a fornire una rappresentazione della reale situazione, ma ciò non esclude che forniscano utili spunti di riflessione.

¹⁴ Per questionario semi-strutturato si fa riferimento ad un questionario composto da domande a risposta chiusa e aperta, ovvero domande che prevedono una lista di risposte individuate in fase di disegno dello strumento dal team di ricerca (a cui fa seguito anche la modalità altro, per consentire all'intervistato di fornire una risposta diversa dalle alternative fornite) e domande che lasciano piena libertà di espressione.

1. AVIS COMUNALE CATANIA

Nell'ambito di Avis Comunale Catania, la rilevazione ha interessato 308 donatori, il 74,7% dei quali di sesso maschile (figura 1). Sebbene quindi le donne costituiscano solo $\frac{1}{4}$ del campione totale, si deve al tempo stesso evidenziare come tra di loro vi sia una quota di giovani superiore rispetto agli uomini: la figura 2 evidenzia infatti che il 37,2% delle donne ha meno di 30 anni, mentre la percentuale diminuisce al 22,6% nel sub-campione maschile. A prescindere dal genere dei rispondenti, si osserva che il 26,3% dei donatori catanesi ha meno di 30 anni, il 24,7% ha tra i 30 e i 39 anni, il 26% tra i 40 e i 49 anni e, infine, il 23,1% ha 50 anni e oltre. In generale, si deve osservare che il livello di scolarizzazione dei donatori catanesi è medio-alto: il 58% possiede un diploma e il 31,5% una laurea o un titolo post-laurea, a fronte di un 10,4% che ha al massimo conseguito la licenza media.

FIGURA 1. I DONATORI DI AVIS COMUNALE CATANIA SECONDO IL GENERE (%).

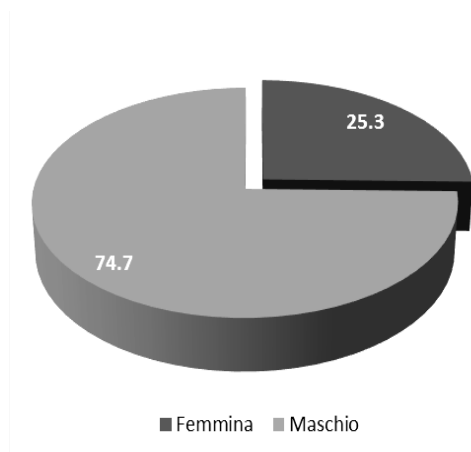
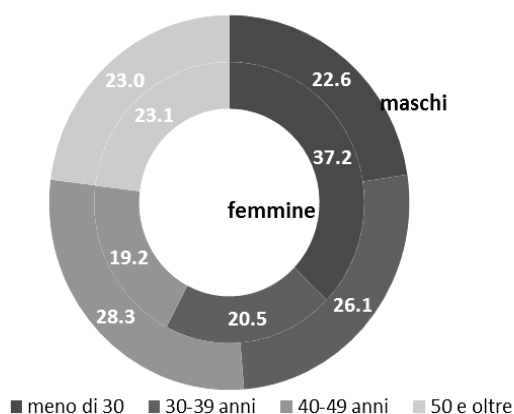
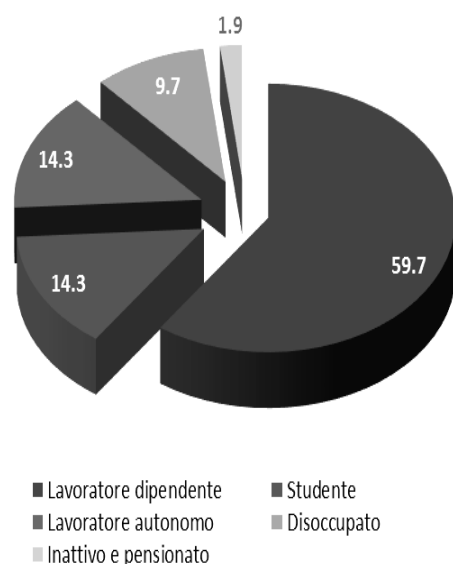


FIGURA 2. I DONATORI DI AVIS COMUNALE CATANIA SECONDO IL GENERE E LA CLASSE DI ETÀ (%).



Come evidenziato nella figura 3, il 74% i donatori catanesi è costituita da lavoratori, in gran maggioranza dipendenti (pari al 59,7% del campione totale). Tra i settori economici, quello dell'Industria e della Pubblica Amministrazione sono i più rappresentati, seguiti dal settore dell'Istruzione e della Sanità e da quello del Commercio (figura 4).

**FIGURA 3. I DONATORI DI AVIS
COMUNALE DI CATANIA SECONDO LA
CONDIZIONE PROFESSIONALE (%)**



**FIGURA 4. I DONATORI DI AVIS
COMUNALI CATANIA
SECONDO IL SETTORE
ECONOMICO DELL'ATTIVITÀ
LAVORATIVA (%)**



Si deve inoltre segnalare che nella categoria residuale “altro” compaiono più frequentemente professioni del settore militare, legale (avvocati) e del settore dei servizi. A loro volta, gli studenti universitari rappresentano una quota consistente dei donatori catanesi (14,3%), seguiti da coloro che hanno perso il lavoro (9,7%) e, infine, da pensionati, casalinghe e inattivi (1,9%).

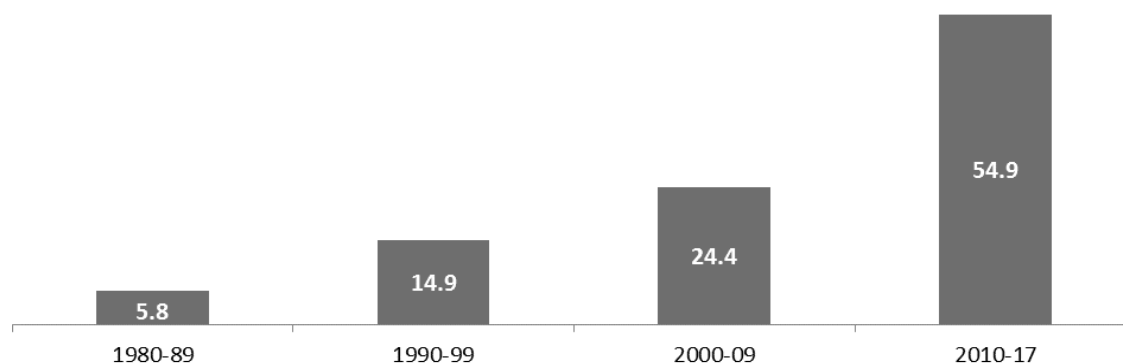
Il rapporto con AVIS

In gran parte, i donatori di Catania possono essere considerati delle recenti acquisizioni: il 54,9% dichiara infatti di essere iscritto all'Associazione da meno di 10 anni, mentre circa 1 su 4 afferma di essersi iscritto tra il 2000 e il 2009. Quasi il 15% si è iscritto nel corso degli anni '90, mentre il 5,8% è attivo nell'Associazione già dagli anni '80.

Dal momento dell'iscrizione ad oggi, il 34% dei lavoratori intervistati nella sede di Catania ha affermato di aver cambiato occupazione, ma per la quasi totalità di questi ciò non ha influito significativamente sul rapporto con l'Associazione. Tale risultato

potrebbe essere dovuto ad un effetto di selezione, non potendosi escludere che alcuni di coloro che invece hanno riscontrato dei cambiamenti in senso negativo si siano successivamente allontanati da Avis.

FIGURA 5. I DONATORI DI AVIS COMUNALE CATANIA SECONDO L'ANZIANITÀ DI ISCRIZIONE ALL'ASSOCIAZIONE (%).



Appare comunque carico di significato qualitativo il fatto che dei 4 lavoratori che hanno affermato di aver fronteggiato problemi nel passaggio da un lavoro a un altro, due ritengano che il principale ostacolo fosse riscontrabile nell'organizzazione del lavoro (turnazioni coincidenti con l'orario della donazione e rigidità organizzative), mentre un donatore ha fatto riferimento alla tendenza dei superiori a punirlo mediante ostruzionismo o altre forme di discriminazione. L'unico intervistato che ha riscontrato un miglioramento nel passaggio da un lavoro a un altro, lo imputa alla sensibilità verso la pratica della donazione del nuovo datore di lavoro. Infine, coloro che vivono o hanno vissuto un periodo di disoccupazione affermano che questa condizione non ha influito significativamente sulla pratica della donazione del sangue e, più in generale, sui rapporti con AVIS.

I canali di pubblicizzazione delle attività di AVIS

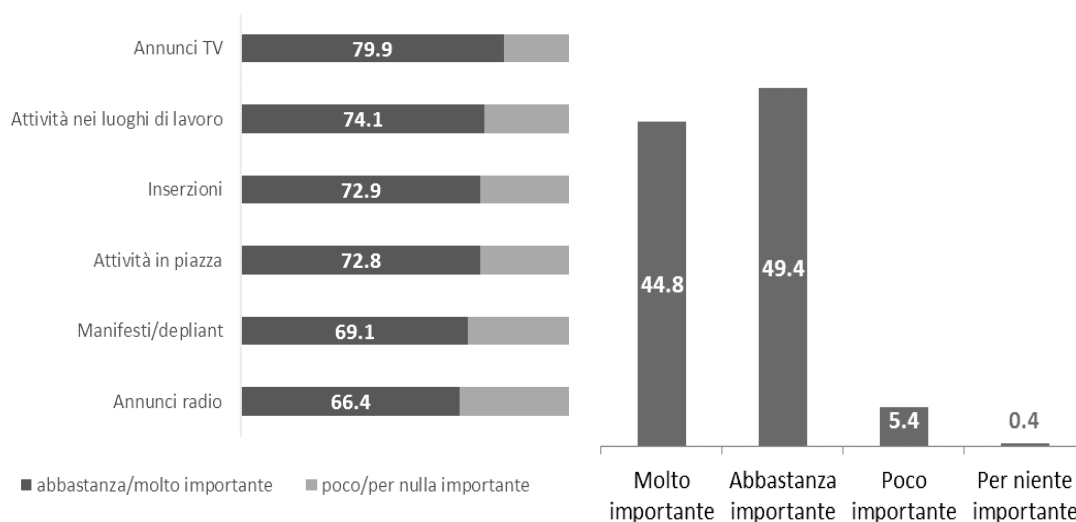
Quasi 8 su 10 donatori di Avis Comunale Catania ritengono che, tra i più tradizionali canali di diffusione delle attività svolte da AVIS, la televisione sia (molto e abbastanza) importante. Sono considerate importanti anche le attività svolte dalle sedi AVIS direttamente nei luoghi di lavoro (74,1%), come anche le inserzioni nei giornali (72,9%)

e le attività di promozione e sensibilizzazione svolte dai volontari nelle piazze delle città, come seminari, convegni e gazebo (72,8%). Sebbene siano considerate rilevanti dalla maggioranza dei donatori, forme di comunicazione tradizionali quali la distribuzione di *depliant* e i manifesti murari, o ancora gli annunci alla radio registrano i livelli più bassi di considerazione (sono infatti rispettivamente il 69,1% e il 66,4% a considerarli molto o abbastanza importanti).

Se si considera solo il valore più positivo della scala di importanza utilizzata per rilevare l'opinione dei donatori catanesi¹⁵, si osserva che la percentuale maggiore di “molto importante” è stata registrata rispetto alle attività divulgative svolte dai volontari AVIS nei luoghi di lavoro. A seguire, il 37,3% fa riferimento agli annunci televisivi mentre il 34,9% ritiene molto importanti le attività svolte dai volontari nelle piazze. In definitiva, fra i tre canali di diffusione considerati più importanti, due prevedono un contatto faccia a faccia nel luogo di lavoro e fuori casa.

FIGURA 6. I DONATORI DI AVIS COMUNALE CATANIA SECONDO LA PERCEZIONE DELL'IMPORTANZA DEI CANALI TRADIZIONALI (%).

FIGURA 7. PERCEZIONE DELL'IMPORTANZA DEI SOCIAL MEDIA PER LE ATTIVITÀ DI AVIS (%).



Come evidenzia la figura 7, la crescente importanza assunta dai *social media* nella comunicazione interpersonale è salutata con particolare favore dai donatori catanesi, i

¹⁵ Ognuno dei canali di diffusione delle attività di AVIS è stato valutato su una scala di importanza che prevede 4 gradi: per nulla importante, poco importante, abbastanza importante, molto importante.

quali per il 94,2% affermano che questo canale può rivelarsi particolarmente importante per le attività di AVIS (tra questi coloro che lo ritengono molto importante sono il 44,8%).

L'attivismo dei donatori catanesi sui social media

Sebbene la grande maggioranza dei donatori di Catania consideri i *social media* un canale privilegiato per la pubblicizzazione delle attività di AVIS, di fatto è molto alta la percentuale (ben il 78,2%) di coloro che dichiarano di non essere iscritti a quelle stesse comunità virtuali in cui potrebbe essere possibile pubblicizzare le attività di AVIS e diffondere i valori sottesi al suo operato (fig.8). Con riferimento a coloro che invece utilizzano Internet a questo scopo, l'11,4% partecipa attivamente a *forum* o *blog* riguardanti le attività di AVIS, l'8,9% è iscritto ai canali di altre associazioni e il 4,8% ha attivato abbonamenti a riviste on-line¹⁶. Facebook è il *social media* più frequentato da coloro che affermano di essere iscritti ad una web community (i quali a loro volta sono il 30,8% degli intervistati), seguono Whatsapp (per circa la metà) e, con minore rilevanza, Twitter e Instagram.

Tra i rispondenti catanesi che utilizzano maggiormente i canali web si segnalano i giovani (30% dei rispondenti fino a 30 anni, contro il 17% degli over-50) e coloro che hanno elevati livelli di scolarizzazione (33% di coloro che possiedono una laurea, contro il 16% di coloro che possiedono al massimo un diploma), mentre non si scorgono differenze significative in base al genere.

In ragione della più giovane età e della familiarità con le dinamiche del mondo *web*, sono gli studenti i più attivi sui *social media* mentre, al contrario, i non occupati dimostrano di essere meno sensibili alle possibilità delle relazioni *online*. Con riferimento ai lavoratori si osserva che quasi l'11% dei rispondenti è iscritto a canali web riguardanti AVIS (figura 9).

Tra coloro che utilizzano regolarmente i *social media*, il 40% dichiara di pubblicizzare le notizie delle attività realizzate da AVIS sul proprio profilo *social* o sulle pagine dei *forum*, il 46% di inoltrare le informazioni a suoi amici e conoscenti presenti negli stessi

¹⁶ Poiché a questa domanda era possibile dare più di una risposta, la somma delle singole risposte è superiore al 100%.

social/forum e, infine, il 35% afferma di inoltrare queste informazioni ad altri amici e conoscenti che a loro volta le postano sui social¹⁷.

FIGURA 8. I DONATORI DI AVIS COMUNALE CATANIA SECONDO LA LORO ISCRIZIONE A COMUNITÀ VIRTUALI (% SUI CASI).

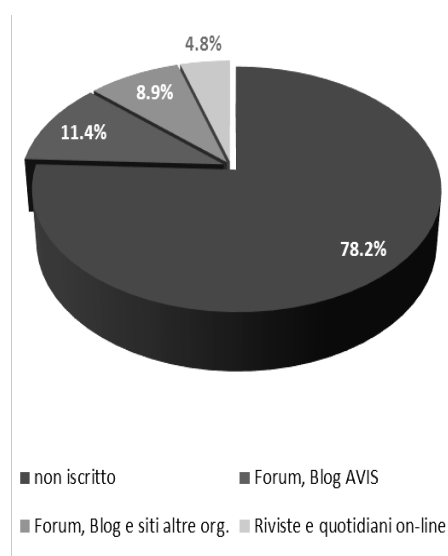
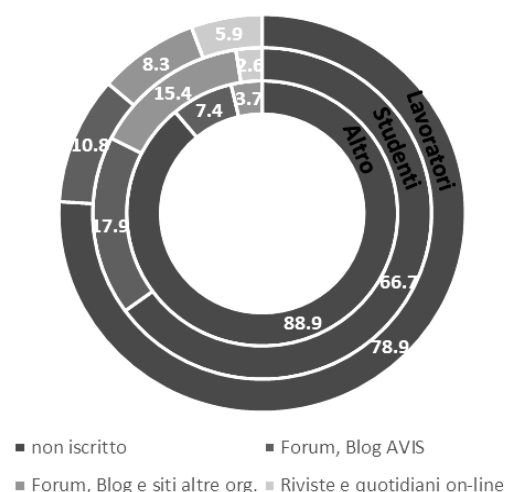


FIGURA 9. I DONATORI DI AVIS COMUNALE CATANIA SECONDO L'ISCRIZIONE A CANALI WEB E LA LORO CONDIZIONE LAVORATIVA (% SULLE RISPOSTE).



Si deve inoltre segnalare che gli intervistati hanno affermato di utilizzare altre forme per pubblicizzare le attività di AVIS: alcuni sostengono AVIS, cliccando su “mi piace” in tutte le informazioni che riguardano l’Associazione, altri si affidano al tradizionale passaparola *vis a vis* con i propri conoscenti, magari enfatizzando l’entusiasmo e il piacere di aver appena fatto la donazione.

Infine c’è chi regala i *gadget* dell’Associazione o chi inventa forme innovative di comunicazione, come l’iscritto che ha affermato: “da 15 anni in occasione del mio compleanno organizzo una raccolta con amici ed amici dei miei amici”.

¹⁷ Poiché a questa domanda era possibile dare più di una risposta, la somma delle singole risposte è superiore al 100%.

2. AVIS SOVRACOMUNALE MEDIO VARESOTTO

Il 65,8% degli intervistati in questa sede è di sesso maschile, mentre le donne rappresentano il 34,2% (figura 10). La classe di età mediana è rappresentata da coloro che hanno tra 40 e 49 anni, i quali da soli rappresentano il 34,4% degli intervistati (figura 11), seguiti dai 30-39enni (27,1%), da coloro che hanno meno di 30 anni (21,4%) e, infine, da coloro che hanno 50 anni e oltre (17,2%). Il livello di scolarizzazione dei rispondenti è per lo più medio-alto: il 48,4% possiede infatti un diploma e il 28,9% ha una laurea o un titolo post-laurea, mentre il 22,6% ha conseguito al massimo la licenza media.

FIGURA 10. I DONATORI DI AVIS SOVRACOMUNALE MEDIO VARESOTTO SECONDO IL GENERE (%)

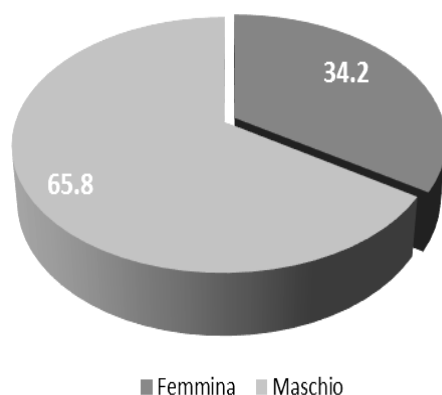
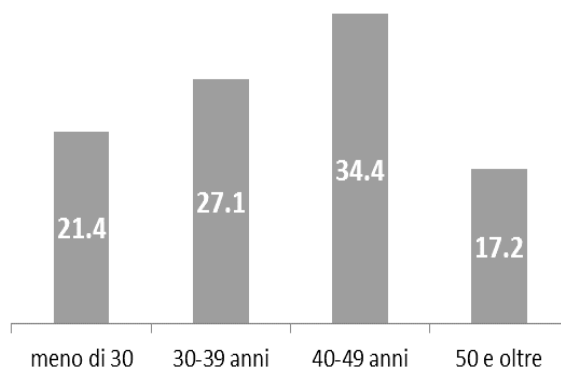


FIGURA 11. I DONATORI DI AVIS SOVRACOMUNALE MEDIO VARESOTTO SECONDO LA CLASSE DI ETÀ (%)



Più dell'80% dei donatori che hanno risposto al questionario è costituito da lavoratori, in gran maggioranza dipendenti i quali, come mostra la figura 12, costituiscono da soli il 68,8%. Tra i settori economici (figura 13), quello dell'Industria, dell'Istruzione e della Sanità e quello del Commercio sono i più rappresentati (rispettivamente 31,8%, 12% e 7,3%), seguiti dal settore della Pubblica Amministrazione (5,2%). Si deve inoltre segnalare che nella categoria residuale "altro" compaiono spesso gli artigiani. Gli studenti universitari sono il 9,9 %, seguiti da disoccupati, casalinghe e inoccupati (6,3%) e dai pensionati (3,1%).

FIGURA 12. I DONATORI DI AVIS SOVRACOMUNALE MEDIO VARESOTTO SECONDO LA CONDIZIONE PROFESSIONALE (%)

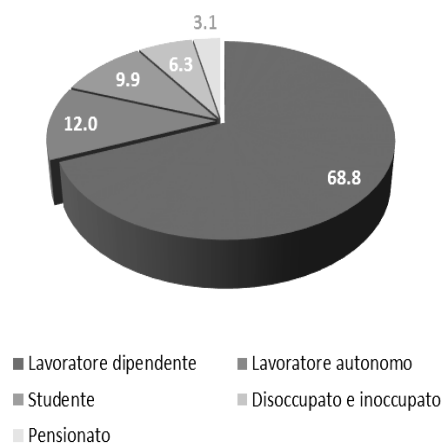
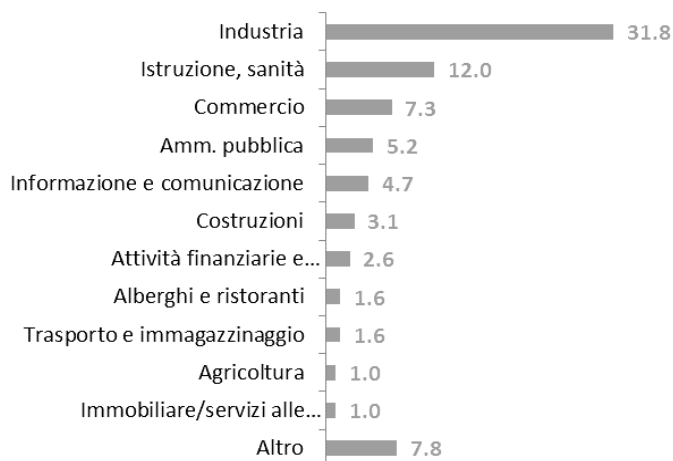


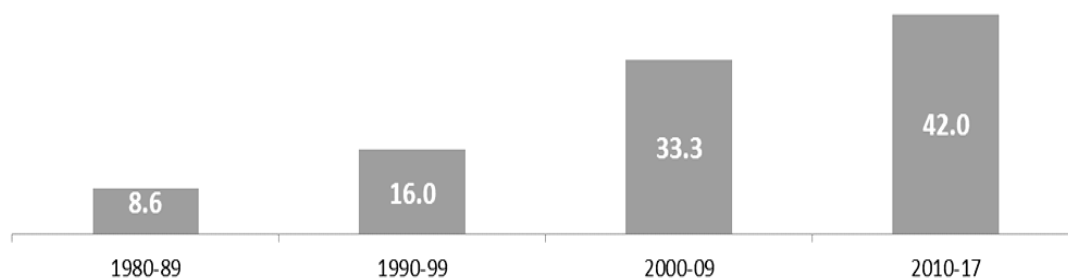
FIGURA 13. I DONATORI DI AVIS SOVRACOMUNALE MEDIO VARESOTTO SECONDO IL SETTORE ECONOMICO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA (%)



Il rapporto con AVIS

Anche i donatori intervistati di Avis Sovracomunale Medio Varesotto possono essere considerati delle acquisizioni piuttosto recenti di AVIS (figura 14): il 42% dichiara infatti di essere iscritto da meno di 10 anni, mentre il 33,3% si è iscritto tra il 2000 e il 2009. A fronte del 16% iscritto nel decennio precedente, l'8,6% è attivo nell'Associazione già dagli anni '80.

FIGURA 14. I DONATORI DI AVIS SOVRACOMUNALE MEDIO VARESOTTO SECONDO L'ANZIANITÀ DI ISCRIZIONE ALL'ASSOCIAZIONE (%).



Dal momento dell'iscrizione ad oggi la maggioranza dei lavoratori (il 62,8%) ha cambiato occupazione e per 1 su 4 ciò ha influito significativamente sul rapporto con l'Associazione e con la pratica della donazione. Come affermato anche precedentemente, questo risultato deve essere interpretato con le dovute cautele ma appare indubbiamente utile analizzare le risposte di coloro che hanno osservato dei cambiamenti. In particolare, 7 lavoratori hanno sostenuto che il passaggio ha comportato un aumento di difficoltà nel rispondere alla chiamata a causa di motivi organizzativi (turni di lavoro in orari fissati per la donazione, impossibilità di mancare al lavoro, difficoltà nel richiedere il riposo, ecc.), mentre 2 hanno fatto riferimento alle difficoltà derivanti dal fatto di dover viaggiare spesso. A queste testimonianze, si oppongono quella di chi ha osservato un cambiamento positivo riscontrando una maggiore sensibilità del nuovo datore di lavoro verso il mondo AVIS e quella di chi ha conosciuto nuovi colleghi che l'hanno introdotto al mondo della donazione o, infine, quella di chi ha potuto assistere ad attività organizzate da AVIS nel nuovo luogo di lavoro.

Con riferimento a coloro che vivono o hanno vissuto una fase di disoccupazione, non sono stati evidenziati casi in cui questa esperienza ha influito in qualche modo sulla pratica della donazione del sangue.

I canali di pubblicizzazione delle attività di AVIS

Chiamati a giudicare l'importanza dei più tradizionali canali di diffusione delle informazioni ai fini di una sensibilizzazione della popolazione verso le attività di AVIS (figura 15), i rispondenti del Medio Varesotto affermano che sono particolarmente importanti gli annunci TV (76,1%), ma anche le attività di promozione e sensibilizzazione svolte dai volontari nelle piazze delle città (73%) e le attività svolte dalle AVIS direttamente nei luoghi di lavoro (72,4%).

La maggior parte dei rispondenti considera importanti anche altri mezzi più tradizionali come i manifesti, i *depliant* (62,6%) e gli annunci via radio (59,3%), mentre le inserzioni nei giornali sono considerate dalla maggioranza poco o per nulla importanti (52% contro il 48% di chi considera questo canale abbastanza o molto importante).

Più che ai tradizionali canali di comunicazione, gli intervistati volgono l'attenzione al *web* (figura 16): l'86,6% afferma infatti che i *social media* sono importanti per le

attività svolte da AVIS e, tra questi, coloro che li ritengono molto importanti sono il 34,3%. Com'è lecito attendersi, ad esprimersi in favore dell'attività sui *social media* sono in particolare i giovani al di sotto dei 30 anni (95%) e coloro che si caratterizzano per i più elevati livelli di scolarizzazione (91% ovvero laurea e post-laurea).

FIGURA 15. I DONATORI DI AVIS SOVRACOMUNALE MEDIO VARESOTTO SECONDO LA PERCEZIONE DELL'IMPORTANZA DEI CANALI TRADIZIONALI (%).

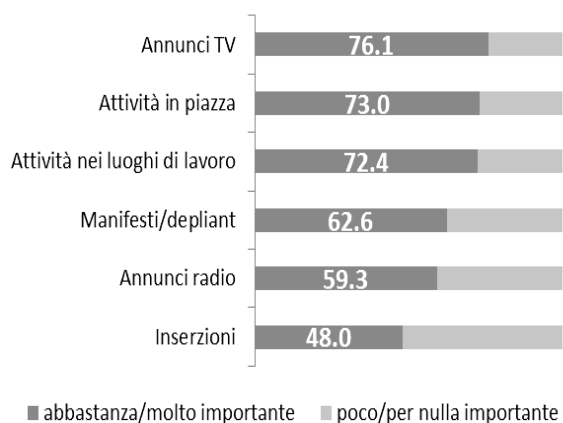
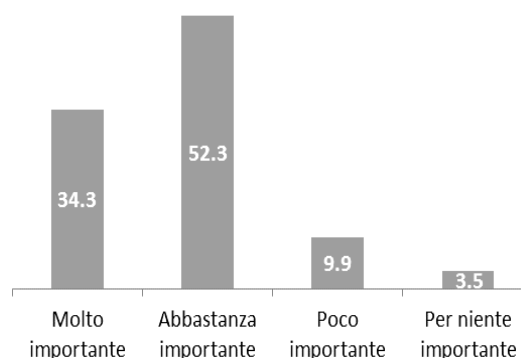


FIGURA 16. PERCEZIONE DELL'IMPORTANZA DEI SOCIAL MEDIA PER LE ATTIVITÀ DI AVIS (%).



L'attivismo dei donatori di Avis Sovracomunale Medio Varesotto sui social media

A fronte di una percentuale molto elevata di intervistati che considera le *web community* un canale privilegiato per la comunicazione delle attività di AVIS, si deve evidenziare come ben l'86,4% affermi di non essere iscritto ad alcuna di esse (figura 17). Con riferimento a coloro che invece utilizzano Internet a questo scopo, si evidenzia un 8,7% che partecipa attivamente a *forum* o *blog* riguardanti le attività di AVIS, un 5,4% che è iscritto a *blog* e siti di altre organizzazioni e una sparuta minoranza (4,3%) che ha attivato abbonamenti a riviste e quotidiani *online*¹⁸. Gli iscritti ai *social network* rappresentano il 30,7% del totale degli intervistati e sono generalmente attivi su Facebook e Whatsapp, segue Twitter e, in alcuni casi, Instagram e LinkedIn.

¹⁸ Poiché a questa domanda era possibile dare più di una risposta, la somma delle singole risposte è superiore al 100%.

FIGURA 17. I DONATORI DI AVIS SOVRACOMUNALE MEDIO VARESOTTO SECONDO LA LORO ISCRIZIONE A COMUNITÀ VIRTUALI (% SUI CASI)

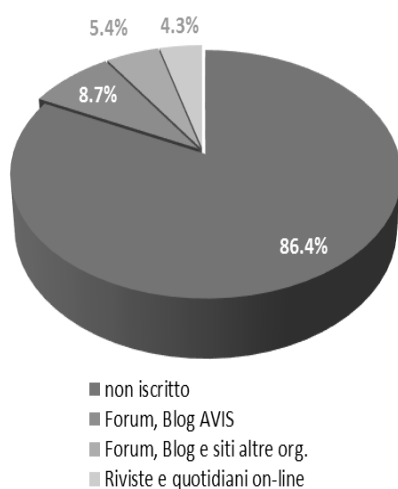
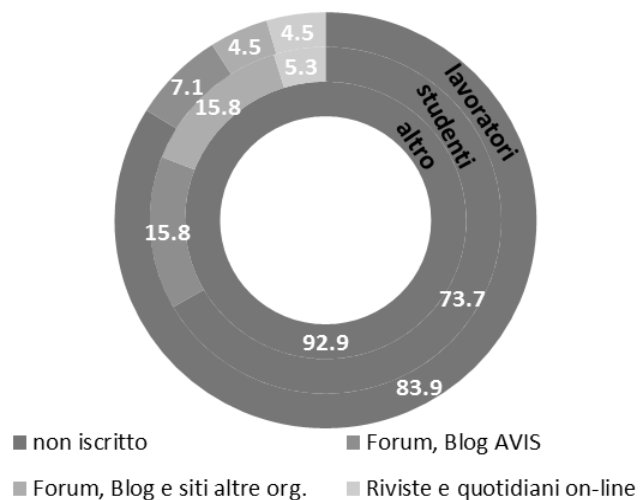


FIGURA 18. I DONATORI DI AVIS SOVRACOMUNALE MEDIO VARESOTTO SECONDO LA LORO ISCRIZIONE A COMUNITÀ VIRTUALI E LA CONDIZIONE LAVORATIVA (% SULLE RISPOSTE)



Tra i donatori del Medio Varesotto che utilizzano maggiormente i canali *web* si segnalano i giovani (20% dei rispondenti fino a 30 anni contro il 13,5% degli over-50) e coloro che hanno elevati livelli di scolarizzazione (15% i laureati e oltre contro il 7% di coloro che possiedono al massimo un diploma), mentre non si scorgono differenze significative in base al genere. La figura 18 evidenzia come il 15,8% degli studenti intervistati sia iscritto a *forum* e *blog* direttamente legati all'attività di AVIS, percentuale che si riduce quasi della metà tra i lavoratori (7,1%). Nel complesso, risultano essere iscritti a qualche comunità virtuale il 36,8% degli studenti e il 16,1% dei lavoratori, mentre disoccupati, pensionati e casalinghe non mostrano segni di vitalità sul *web*.

Con riferimento a coloro che hanno affermato di utilizzare regolarmente i *social media*, il 28,8% dichiara di pubblicizzare le notizie delle attività realizzate da AVIS sul proprio profilo social o sulle pagine dei *forum* in cui partecipa, il 17% di inoltrare le informazioni a suoi amici e conoscenti presenti negli stessi *social/forum* e, infine il 22% afferma di inoltrare queste informazioni ad altri amici e conoscenti che a loro volta le

postano sui social media¹⁹. Si deve inoltre segnalare che, un gruppo minoritario di intervistati, ha affermato di utilizzare altre forme per pubblicizzare le attività di AVIS: nonostante siano iscritti ai canali *web* alcuni intervistati preferiscono diffondere informazioni su AVIS mediante il tradizionale passaparola, altri sostengono l'Associazione postando su internet foto riguardanti le donazioni in generale o la propria specifica attività di donazione, mentre alcuni affermano di non promuovere la propria attività per questioni di *privacy*.

¹⁹ Poiché a questa domanda era possibile dare più di una risposta, la somma delle singole risposte è superiore al 100%.

3. AVIS COMUNALE PERUGIA

Il 68,5% degli intervistati di Perugia è di sesso maschile, a fronte di un 31,5% di sesso femminile (figura 19). Con riferimento all'età, le classi con maggiore frequenza sono quelle di coloro che hanno 50 anni e oltre (31,5%) e dei giovani al di sotto di 30 anni (30,5%), seguono in coda, i 30-39enni e i 40-49enni entrambi con il 18,9% sul totale degli intervistati (figura 20). Così come per i contesti precedentemente analizzati, il livello di scolarizzazione dei rispondenti è medio-alto: il 48,8% possiede un diploma e il 31,5% una laurea o un titolo post-laurea, mentre il 19,7% ha conseguito al massimo la licenza media.

FIGURA 19. I DONATORI DI AVIS COMUNALE PERUGIA SECONDO IL GENERE (%).

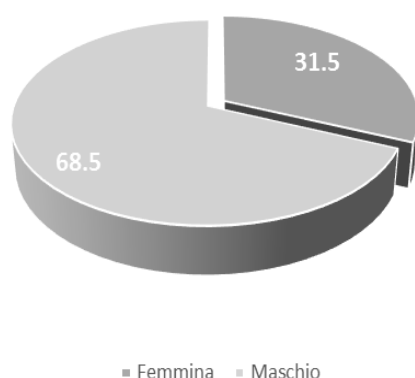
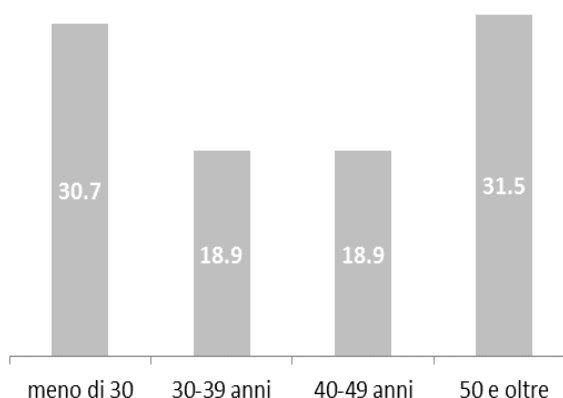


FIGURA 20. I DONATORI DI AVIS COMUNALE PERUGIA SECONDO LA CLASSE DI ETÀ (%).



Il 59,8 % degli intervistati è costituito da lavoratori e, per lo più, si tratta di dipendenti i quali rappresentano da soli il 46,5% dell'intero campione (figura 21). Come si evince dalla figura 22, tra i settori economici quello dell'istruzione/sanità e quello dell'industria sono i più rappresentati (entrambi 17,1%), a cui seguono il commercio e il settore della pubblica amministrazione (entrambi costituiscono l'11,8%).

FIGURA 21. I DONATORI DI AVIS COMUNALE PERUGIA SECONDO LA CONDIZIONE PROFESSIONALE (%).

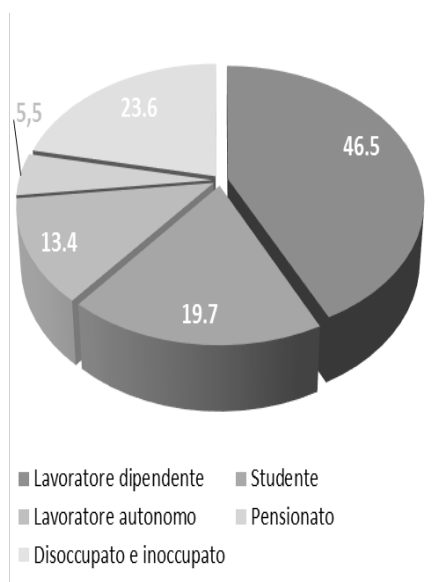
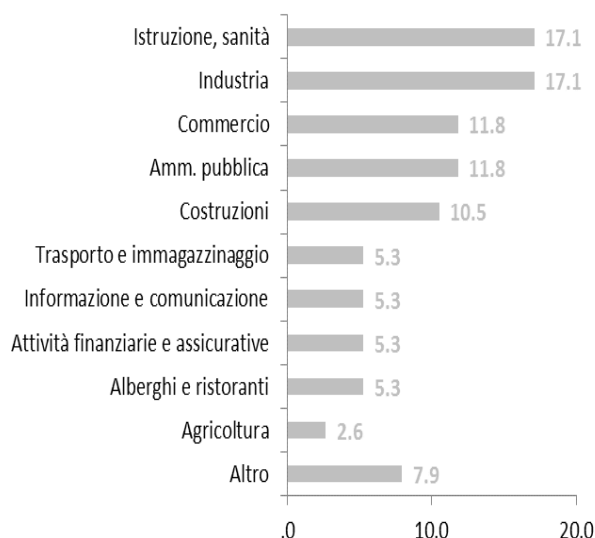


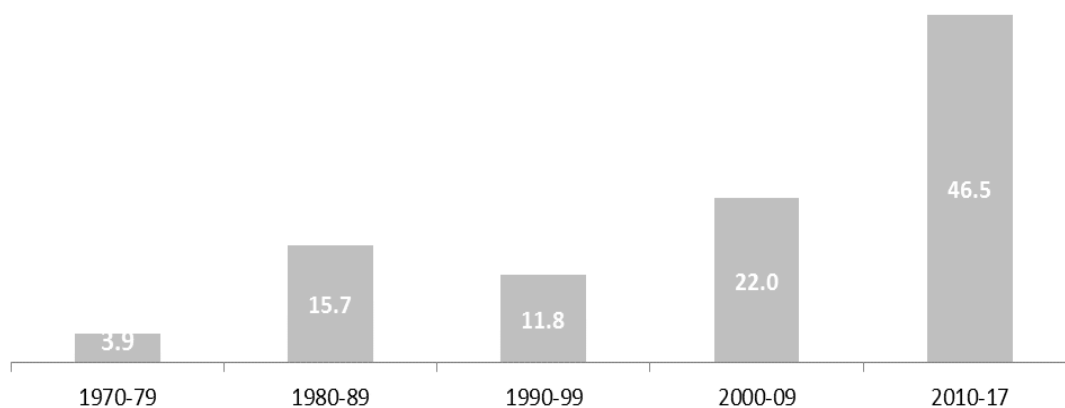
FIGURA 22. I DONATORI DI AVIS COMUNALE PERUGIA SECONDO IL SETTORE ECONOMICO DELL'ATTIVITÀ LAVORATIVA (%).



Il rapporto con AVIS

Il 46,5% dei donatori intervistati a Perugia dichiara di essere iscritto all'Associazione da meno di 10 anni, mentre il 22% si è iscritto tra il 2000 e il 2009 (figura 23). A fronte di quasi il 12% che si è iscritto nel corso degli anni '90, il 15,7% è attivo nell'Associazione già dagli anni '80, mentre uno sparuto numero di donatori è iscritto dagli anni '70.

FIGURA 23. I DONATORI DI AVIS COMUNALE PERUGIA SECONDO L'ANZIANITÀ DI ISCRIZIONE ALL'ASSOCIAZIONE (%).



Tra i lavoratori intervistati a Perugia solo due affermano che, in passato, un cambiamento nell'occupazione ha prodotto conseguenze sulla pratica della donazione, principalmente a causa della distanza, dal momento che la sede lavorativa era all'estero. Anche tra coloro che hanno vissuto o vivono attualmente delle fasi di disoccupazione, un intervistato ha affermato che il cambio di città conseguente alla fine del lavoro ha rappresentato una difficoltà rispetto alla pratica della donazione del sangue.

I canali di pubblicizzazione delle attività di AVIS

Con riferimento ai tradizionali canali di pubblicizzazione delle attività svolte da AVIS, i donatori di Perugia si distinguono da quelli degli altri due contesti, poiché non considerano la televisione il *medium* più importante (figura 24). Sono infatti le attività che prevedono un contatto diretto con le persone ad essere considerate più importanti, in particolare quelle organizzate da AVIS nei luoghi di lavoro (72,7%) e quelle realizzate nelle piazze delle città (70,5%). A seguire, sono stati considerati importanti (molto e abbastanza) i manifesti/*depliant* (61,5%) e gli annunci in TV (58,9%), mentre meno rilevanti sono i mezzi di comunicazione come le inserzioni sui giornali e ancor meno gli annunci radiofonici (considerati rispettivamente poco/per nulla importanti dal 54,1% e dal 61,2% dei rispondenti).

L'importanza accordata al *web* e ai *social media* in funzione della loro capacità di pubblicizzare le attività di AVIS è anche in questo contesto superiore a quella associata ai media tradizionali (figura 25): complessivamente infatti i donatori di Avis Comunale Perugia ritengono i *social media* abbastanza e molto importanti nell'83,2% dei casi (il 34,3% li ritengono molto importanti).

Sia quindi che si faccia riferimento ad un contatto faccia a faccia sia che si consideri una comunicazione mediata dal web, i donatori intervistati a Perugia sembrano prediligere una comunicazione in cui i destinatari possano interagire in maniera più diretta con l'Associazione. Anche in questo caso, sono in particolare i giovani al di sotto dei 30 anni e quelli tra 30 e 39 anni (rispettivamente il 92% e il 96%), così come i laureati (90%), ad esprimersi in favore della comunicazione sui *social media*.

FIGURA 24. I DONATORI DI AVIS COMUNALE PERUGIA SECONDO LA PERCEZIONE DELL'IMPORTANZA DEI CANALI TRADIZIONALI (%).

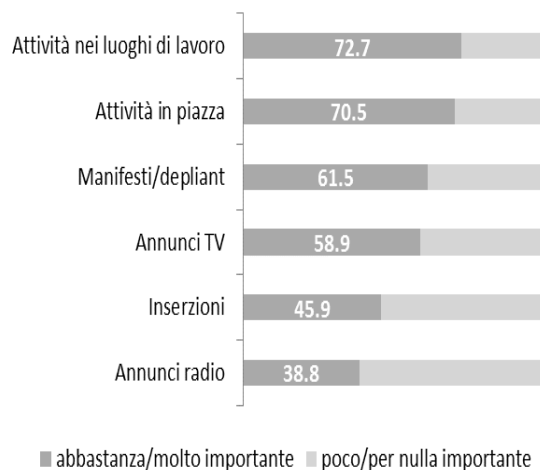
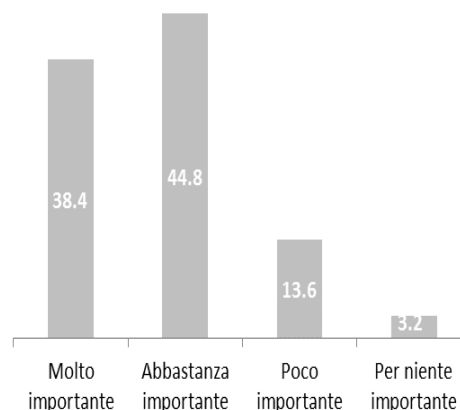


FIGURA 25. PERCEZIONE DELL'IMPORTANZA DEI SOCIAL MEDIA PER LE ATTIVITÀ DI AVIS (%).



L'attivismo dei donatori di Avis Comunale Perugia sui social media

I donatori di Perugia intervistati sono più attivi sul *web* rispetto a ciò che si è osservato negli altri contesti, infatti coloro che affermano di non essere iscritti ad una *web community* si riducono al 43,5% (figura 26). Il 42,7%, afferma di essere iscritto a *forum*, *blog* o siti di altre organizzazioni, il 22,6% è iscritto a siti e *blog* di AVIS e il 13,7% afferma di essere abbonato a quotidiani e riviste web (fig.26)²⁰. Come si evince dalla figura 27, tra gli studenti intervistati è raro che qualcuno non sia iscritto ad almeno un comunità sul *web* (3%), mentre tra i lavoratori ciò accade più spesso (45%) e lo stesso avviene per pensionati, inoccupati e casalinghe (50%). Tra coloro che affermano di essere iscritti a *social media* (66%), anche in questo caso prevalgono Facebook e Whatsapp. Si deve inoltre osservare che gli studenti intervistati affermano in maggioranza (62%) di essere iscritti a *forum*, *blog* e siti non direttamente legati alle attività di AVIS.

²⁰ Poiché a questa domanda era possibile dare più di una risposta, la somma delle singole risposte è superiore al 100%.

FIGURA 26. I DONATORI DI AVIS COMUNALE PERUGIA SECONDO LA LORO ISCRIZIONE A COMUNITÀ VIRTUALI (% SUI CASI).

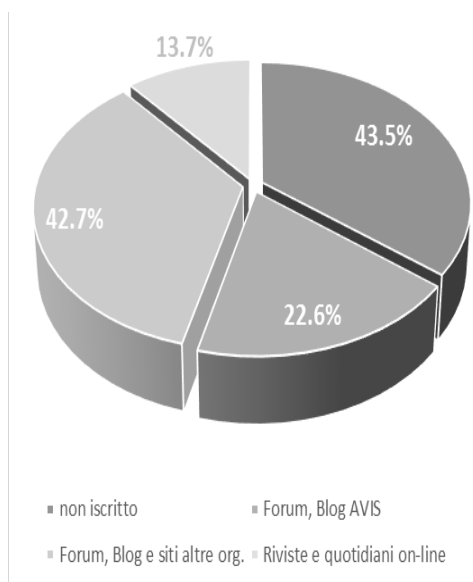
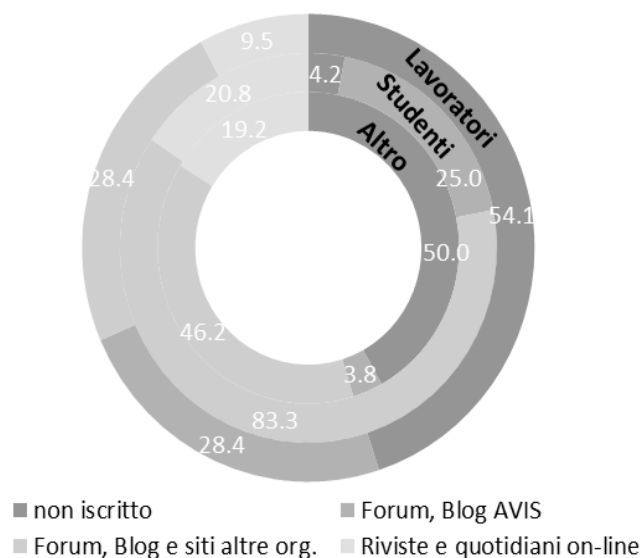


FIGURA 27 . I DONATORI DI AVIS COMUNALE PERUGIA SECONDO LA LORO ISCRIZIONE A COMUNITÀ VIRTUALI E LA CONDIZIONE LAVORATIVA (% SULLE RISPOSTE).



Considerando gli intervistati che utilizzano regolarmente i *social media*, il 41,% dichiara di pubblicizzare le notizie delle attività realizzate da AVIS direttamente sul proprio profilo *social* o sulle pagine dei *forum*, il 45,9% di inoltrare le informazioni ad amici e conoscenti presenti negli stessi *social/forum* e, infine, il 57,4% inoltra queste informazioni ad altri amici e conoscenti che a loro volta le postano sui *social media*²¹. Tra coloro che sono attivi sui *social network*, 17 affermano inoltre di non pubblicizzare in alcun modo le attività di AVIS.

Conclusioni

Nell'ambito dei tre contesti analizzati, la maggioranza degli intervistati è composta per lo più da uomini, con un livello di scolarizzazione medio-alto, lavoratori dipendenti e recentemente iscritti ad AVIS.

Proprio in ragione del peso specifico assunto tra i donatori intervistati dalla componente dei lavoratori si è analizzato in che modo l'esperienza lavorativa pregressa e le

²¹ Anche in questo caso, la somma delle singole risposte è superiore al 100%.

dinamiche esperite nel luogo di lavoro abbiano influito sulla pratica della donazione. In particolare, si è osservato che per la maggioranza degli intervistati un cambiamento lavorativo non ha comportato necessariamente variazioni nella pratica della donazione. Quando ciò è avvenuto, i lavoratori hanno riferito di aver sperimentato problemi a causa delle rigidità organizzative dell'azienda o dei viaggi e trasferimenti (in alcuni casi all'estero), mentre solo in un caso si è fatto espressamente riferimento a rigidità dei superiori che si sono concretizzate in forme di discriminazione sul luogo di lavoro. Non mancano i cambiamenti positivi, spesso addebitati ad un clima lavorativo sereno e alla sensibilità dei superiori rispetto al tema della donazione o ancora all'attivismo dei nuovi colleghi nell'ambito della donazione, fatto quest'ultimo che ha indotto alcuni degli intervistati a sperimentarsi per la prima volta nella pratica della donazione.

Le relazioni personali e l'interazione diretta con i donatori sono spesso considerate le migliori strategie di comunicazione nella prospettiva di diffondere le informazioni relative alle attività di AVIS e la cultura del dono. Questo dato è emerso con forza nel momento in cui agli intervistati è stato chiesto di giudicare l'importanza di nuove e più tradizionali strategie di comunicazione. Se, con riferimento alle seconde, sono in particolare gli intervistati delle sedi di Catania e del Medio Varesotto a ritenere il mezzo televisivo ancora importante in ragione della sua capacità pervasiva di diffondere i messaggi, al tempo stesso è emerso in tutti i contesti un sostegno particolarmente forte alle forme di comunicazione più dirette, come l'organizzazione di incontri sui luoghi del lavoro o nelle piazze della città, in occasione delle quali i donatori possono interagire coi lavoratori e la popolazione più in generale, comunicando il proprio entusiasmo e i propri valori o, ancora, fornendo informazioni pratiche sulle modalità attraverso cui diventare donatore. Entro questa stessa cornice si inserisce il generalizzato e forte sostegno riservato a forme più recenti di comunicazione *online*. In generale, l'attivismo nelle comunità virtuali è considerato più importante delle strategie comunicative tradizionali e, non a caso, alcuni donatori appaiono particolarmente attivi su *forum* e *social media*, nell'ambito dei quali diffondono informazioni e pubblicizzano le attività di AVIS. Sono quindi gli stessi intervistati a confermare il ruolo centrale che l'interazione diretta ha nel flusso comunicativo, confermando teorie note in campo sociologico già dagli anni '50 del secolo scorso, quando Katz e Lazarsfeld²²

²² Elihu Katz & Paul Felix Lazarsfeld (1955), *"Personal Influence"*. New York: Free Press.

contestarono il più semplicistico modello ipodermico della comunicazione di massa, che rappresentava il flusso comunicativo ipotizzando un'influenza diretta della TV o della radio sui destinatari. Al contrario, il flusso comunicativo a due fasi ha messo in evidenza il ruolo centrale degli *opinion leaders* e cioè persone che sulla base di fattori demografici, socio-economici e psicologici (personalità o più semplicemente interesse) rielaborano il contenuto mediatico e lo diffondono presso i propri conoscenti. Nonostante gli anni, le critiche e le revisioni subite, questa teoria sembra adatta ad interpretare anche le dinamiche comunicative presenti sui *social media*, nell'ambito dei quali i donatori possono rappresentare un'importante chiave di connessione tra l'Associazione e la cittadinanza. A questo proposito, i risultati della ricerca fanno emergere la consapevolezza esistente tra i donatori/*opinion leaders* del ruolo svolto sul web, sebbene di fatto molti tra gli intervistati non siano ancora iscritti ad una comunità virtuale. Una delle possibili strategie di Avis potrebbe quindi essere quella di agire nella prospettiva di rendere consapevoli questi donatori del ruolo di leadership che potrebbero ricoprire *online*, promuovendo un attivismo a costo zero, da affiancare a quello più impegnato e immediato che vede i volontari impegnati nelle piazze delle città e nei luoghi di lavoro.

Capitolo IV

AVIS e Mondo del lavoro nei tre contesti della ricerca: Catania, Perugia e Varese.

I risultati dell'analisi qualitativa

1. LA NARRAZIONE DELL'ORIGINE: IL FILO COMUNE DI STORIE DIVERSE

Nei tre contesti indagati, la narrazione dell'origine costituisce un *topos* che accomuna in maniera significativa realtà altrimenti differenti e con sviluppi diversi. Comincia proprio dalla narrazione in sé e per sé, che questo elemento condiviso espleta la sua forza di comunanza, cioè la sua capacità di costruire un senso di appartenenza comune: di fare comunità.

Non stiamo parlando ovviamente di una sorta di mitopoiesi. Siamo troppo vicini nel tempo per poter far funzionare la narrazione delle origini come generatrice di miti. Al contrario, per gli intervistati, narrare l'origine vuol dire raccontare cose concrete: come è nata la loro realtà - in questo caso le AVIS territoriali - con quali persone e con quali idee. Quando si espongono questi avvenimenti, però, si stabilisce un lignaggio, una discendenza comune e si struttura un sistema di valori condiviso. La narrazione in sé, al di là dei suoi contenuti specifici, vuol dire che quello che noi siamo viene da lontano ma anche che noi andiamo lontano.

Nelle interviste traspare abbastanza chiaramente l'orgoglio degli intervistati quando raccontano una storia di 50 e più anni con la consapevolezza che la stessa storia è anche il loro presente e con ogni probabilità sarà anche il futuro prossimo; l'orgoglio di appartenere a una comunità che negli anni ha saputo fare fronte alle sfide poste dai cambiamenti sociali che si sono succeduti nella loro storia.

Oltre alla funzione fondante della narrazione, sono anche alcuni suoi contenuti ricorrenti che accomunano le tre realtà indagate. Il primo è rappresentato dall'anno di fondazione delle tre sedi territoriali: Avis Comunale Catania e Perugia vengono fondate entrambe nel 1966, mentre tra le realtà comunali intervistate all'interno di Avis Sovracomunale Medio Varesotto (alcune fondate in precedenza) abbiamo la fondazione nel 1965 prima del gruppo aziendale Avis IGNIS e successivamente di Avis Comunale di Biandronno, individuata per la sua peculiarità in relazione alla specificità di questa ricerca.

Non è una causalità questa comunanza nelle date di fondazione di queste tre realtà territoriali ma rappresenta il frutto di determinati sviluppi sociali e cambiamenti sociodemografici avviati nell'immediato secondo dopoguerra e che sono arrivati a maturazione proprio intorno alla seconda metà degli anni Sessanta del secolo scorso.

L'economia italiana si trasforma profondamente e rapidamente, il settore agricolo è interessato da un profondo processo di modernizzazione e ristrutturazione e il

Censimento del 1961 ufficializza il sorpasso dal parte del settore industriale secondo il numero degli addetti: gli occupati dell'industria sono il 40 per cento rispetto al 29 dell'agricoltura. Nel Censimento del 1951 erano rispettivamente il 32 e il 42 per cento. Il rapido e intenso sviluppo economico di questi anni porta alla rinascita culturale, politica e civica dell'Italia, e si entra in una nuova fase in cui i giovani bruciano le tappe. Tra il 1952 e il 1976 l'età media delle donne al primo matrimonio scende da 27 a 25 anni, quella al primo figlio da 26 a 25. L'ottimismo di questa epoca si riflette nei comportamenti dei giovani nati nei primi anni del *baby boom*. Si tratta fondamentalmente dei nati tra il 1946 e il 1955 che con la loro fiducia nelle possibilità di cambiamento attraverso l'impegno democratico intendono fornire delle risposte ai problemi sociali e rappresentare un'alternativa alla generazione dei loro padri. L'evento che fa emergere questa nuova generazione caratterizzata da un'intensa partecipazione sociale e politica, rappresentato dalla partecipazione in massa di questi giovani al salvataggio delle opere d'arte e dei volumi storici delle biblioteche minacciate dall'alluvione di Firenze del 1966. Ma "gli angeli del fango" sono solamente l'epifenomeno di profondi sommovimenti carsici che una volta venuti alla luce occuperanno la scena per lunghi anni e segneranno profondamente la vita sociale e culturale italiana negli anni a venire.

I giovani del baby boom sia nelle fabbriche sia al di fuori di esse, danno un grande contributo allo sviluppo delle realtà associative AVIS locali che in quegli anni conoscono una crescita significativa. Questa generazione andrà a costituire la struttura portante dell'Associazione anche in termini organizzativi in quanto continuano a dare il loro apporto anche dopo la fine della loro carriera come donatori.

L'ultimo elemento comune nella narrazione delle origini delle tre AVIS indagate riguarda il ruolo delle figure carismatiche dei fondatori che hanno saputo coagulare intorno a loro tutte le forze disponibili alla nuova avventura e che hanno accompagnato le associazioni lungo il loro percorso fino alla completa autonomia. Queste figure provenivano tutte dal mondo del lavoro, sia dalle realtà di fabbrica sia dal mondo professionale dei medici, ma sono state capaci di rappresentare tutte le istanze del mondo associativo AVIS e di raccordare e coordinare in un lavoro comune tutti i volontari riuniti attorno a questa idea comune. Grazie alle loro capacità carismatiche,

queste figure hanno riunito queste forze in un'ottica interclassista e hanno sviluppato le associazioni sempre sullo stesso piano.

A queste figure carismatiche, nelle narrazioni delle origini, vengono riconosciute le capacità necessarie per portare le associazioni dallo *stato nascente* fino al consolidamento e all'istituzionalizzazione nelle forme di Avis Comunale le cui attività si riproducono nella quotidianità senza aver bisogno dell'intervento del *deus ex machina*.

La figura del leader carismatico, la fondazione delle AVIS e la narrazione di questi eventi organizzano il sentimento di appartenenza alla grande comunità AVIS, come poi queste si declinano nelle varie realtà territoriali sarà illustrato nei paragrafi seguenti.

2. VARESE: LA FORZA DEL DISTRETTO PRODUTTIVO E LE INNOVAZIONI ORGANIZZATIVE AVIS (IL CASO DEL GRUPPO AZIENDALE IGNIS)

La relazione tra AVIS e mondo del lavoro, il ruolo centrale di quest'ultimo nella fondazione delle sedi territoriali, nella loro diffusione e nello sviluppo delle loro attività, si rileva in maniera chiara nelle testimonianze rilasciate dagli intervistati durante l'indagine in AVIS Sovracomunale Medio Varesotto. In queste realtà, la figura carismatica attorno a cui si coagulano le energie dei volontari/donatori e che poi prendono forma in direzione di un'organizzazione stabile e definita, quale quella di un Avis locale, proviene dal mondo del lavoro, più precisamente dalla realtà delle fabbriche, dal mondo della manifattura.

Tra gli altri va citato il ruolo dell'ingegnere Adalberto Tedeschi che - dietro l'impulso di Giovanni Borghi il noto fondatore dell'azienda di elettrodomestici Ignis - nel mese di febbraio del 1965 fonda il gruppo aziendale Avis nella stessa fabbrica e ne ricopre il ruolo di presidente effettivo mentre la carica di presidente onorario veniva assegnata a Giovanni Borghi.

Questa non è un'iniziativa calata dall'alto, anzi trova subito nelle energie operaie i mezzi e le gambe per svilupparsi in maniera autonoma e assicurare l'auto sostenibilità del gruppo aziendale Avis. Anche la stessa fondazione del gruppo aziendale non è il frutto di una trovata estemporanea di un personaggio carismatico, ma nasce in un contesto sociale già ricco di iniziative in questo senso. Basti ricordare che Avis Comunale Varese era già stata fondata nel 1951, mentre Avis Provinciale viene fondata nel 1959. Lo stesso Cav. Ezio Zonda, allora presidente di Avis Comunale Varese, figura tra i fondatori di Avis Ignis. Anche il mondo produttivo conosce già delle esperienze consolidate nell'organizzazione di gruppi di donatori di sangue. Si contano numerose presenze nelle aziende di Varese e provincia.

Nello stabilimento Ignis, all'epoca della fondazione di Avis, era già funzionante un centro medico a disposizione delle lavoratrici e dei lavoratori e che offriva tutta una serie di servizi medici diagnostici e di cura con la sola esclusione di quelli odontoiatrici, come specificato dai testimoni privilegiati. Dunque, le attività connesse alla raccolta delle donazioni di sangue avvenivano in un contesto aziendale già attento a determinate aspetti della vita sociale delle proprie maestranze e già organizzato per rispondere a determinati bisogni che non si fermavano ai soli aspetti sanitari ma che prendevano in

considerazione anche quelli più propriamente sociali. Come messo in evidenza con un certo orgoglio dai testimoni privilegiati, in un tempo in cui le giornate dedicate alla donazione di sangue non erano ancora riconosciute e retribuite per legge, l'azienda provvedeva invece alla sua retribuzione come anche venivano retribuite le ore perse per sottoporsi ai necessari esami clinici obbligatoriamente pervisti per la donazione. Pertanto le attività del gruppo Avis erano inserite all'interno di una struttura già consolidata dedicata al benessere operaio, in altre parole esse facevano parte di un sistema di welfare aziendale strutturato.

Questa attenzione della direzione aziendale nei confronti del benessere operaio non era limitato ai soli aspetti sanitari, che vanno a incidere direttamente sulla produttività del lavoro, ma riguardava anche gli aspetti sociali e relazionali nella fabbrica e al di fuori della fabbrica, non era tanto il frutto di un atteggiamento paternalistico che in questo modo tentava di sopire la conflittualità dei suoi dipendenti, ma quanto il prodotto della visione del ruolo dell'azienda (e del suo proprietario) nella società di un imprenditore che condivideva - o perlomeno aveva condiviso fino a un passato ancora prossimo - le condizioni lavorative e il milieu sociale e culturale della classe operaia che ora era alle sue dipendenze.

Da un lato, sempre nella Ignis, la direzione dell'impresa garantisce una serie di servizi per incentivare le donazioni di sangue e per la tutela del donatore. Fioriscono iniziative come quella di accompagnare con un pulmino i donatori a casa dopo la donazione o gli esami clinici, organizzare i turni lavorativi dei donatori in base alle loro esigenze mediche, ecc. Dal lato opposto, gli operai e gli impiegati si attivano per diffondere la pratica della donazione di sangue e per evitare eventuali abusi delle agevolazioni concesse ai donatori di sangue all'interno dell'azienda.

Del resto, la stessa classe operaia già intorno alla metà degli anni Sessanta del secolo scorso cominciava a calibrare le sue vertenze sindacali oltre alle condizioni lavorative nella fabbrica per estenderle alle sue condizioni di vita nella società. Questo spostamento delle lavoratrici e dei lavoratori fuori dalla fabbrica in direzione della società era guidato da una cultura solidaristica che si esprimeva nell'impegno civile, politico e nel volontariato. Come traspare ancora una volta dalle testimonianze raccolte durante l'indagine di campo, le attività dei gruppi aziendali Avis non si limitano alla raccolta della donazione di sangue come atto di generosità caritatevole, ma intendono

formare e diffondere la cultura della donazione, cioè far capire che donare sangue è acquisire consapevolezza dei bisogni, responsabilità, coscienza civica e partecipazione. In questo processo di riconfigurazione dei metodi, dei mezzi e dei soggetti propri della raccolta delle donazioni di sangue, il mondo del lavoro del distretto produttivo di Varese assume un ruolo significativo.

Il radicamento nel mondo del lavoro negli anni seguenti ha funzionato come un tronco attorno al quale si è sviluppata l'estesa ramificazione territoriale delle sedi territoriali Avis nella Provincia di Varese. Ma questi sono gli anni che registrano un notevole incremento del numero di soci anche per AVIS Nazionale che passa dai 337.645 del 1972 ai 541.136 del 1979, pari a un aumento del 60 per cento. Un incremento in percentuale così alto non sarà più registrato negli anni successivi. Un risultato di questo tipo sia a livello locale sia a quello nazionale non è sicuramente frutto della fortuna. Il decennio successivo a quello della fondazione del gruppo aziendale Avis è caratterizzato infatti da un'intensa attività volta ad allargare la base associativa.

Gli anni Settanta conoscono un salto di qualità nella comunicazione sociale delle attività AVIS verso l'opinione pubblica. Non a caso è proprio di questi anni la prima campagna Pubblicità Progresso dedicata alla donazione di sangue e si ricorda anche che è in questo periodo che viene creato il logo AVIS ancora in vigore; come anche l'uso di personaggi famosi nei settori dello sport, dello spettacolo come testimonial AVIS.

Questi nuovi mezzi di comunicazione assumono sempre più importanza nella vita di AVIS, ma nonostante ciò, il meccanismo principale attraverso il quale si aumenta il numero dei soci donatori e delle donazioni resta sempre quello della testimonianza diretta e dell'esempio. In tutte le interviste raccolte, il motivo principale per cui l'intervistato si avvicinava ad AVIS e donava per la prima volta il sangue era rappresentato dall'esempio quotidiano e costante dei genitori o degli zii. In questo modo, gli intervistati venivano socializzati al messaggio implicito nella donazione di sangue e nasceva in loro la volontà di aderire ad AVIS.

La struttura associativa sviluppata nel decennio precedente permette di assorbire i duri colpi della crisi economica e degli effetti della deindustrializzazione nel distretto produttivo di Varese. Le vicissitudini vissute dall'Ignis negli anni Ottanta sono comuni a quelle di altre aziende del varesotto. Il calo del numero degli addetti nell'industria, la riduzione del numero delle grandi aziende e l'aumento delle piccole e medie imprese, la

riorganizzazione del processo produttivo e la ristrutturazione delle relazioni sindacali però non si sono tradotte in un calo delle donazioni di sangue e del numero dei soci.

Quello che si è perduto è il ruolo centrale del mondo del lavoro nello sviluppo delle attività di AVIS che è stato compensato in modo altrettanto efficace dalla rete delle sedi oramai completamente autonome ed autosufficienti.

Il mondo del lavoro ricompreso nell'organizzazione AVIS risponde alle sfide imposte dalla crisi economica, fondamentalmente attraverso la riorganizzazione delle attività di raccolta associativa e delle attività associative intese come sensibilizzazione in azienda, fidelizzazione dedicata ai donatori e, infine, la chiamata per la donazione.

Gli intervistati mettono in evidenza come la principale sfida posta dalla riorganizzazione dei processi produttivi e del settore industriale varesino, si è presentato proprio nel campo della donazione di sangue che ha perduto tutte le agevolazioni e facilitazioni create e generalizzatesi nel decennio precedente.

Alla saturazione dei tempi e della linea produttiva, insieme alla progressiva scomparsa della figura del jolly che dovrebbe sostituire il lavoratore momentaneamente assente, AVIS ha risposto attraverso la riorganizzazione della chiamata dei donatori, sottoponendo preventivamente la lista di quelli che dovrebbero essere chiamati al responsabile della produzione e concordando con questi il numero e i nomi di quelli che possono essere chiamati effettivamente alla donazione. In base a questo accordo preventivo, si dovrebbero limitare al massimo il numero dei forfait dovuti all'impossibilità di assentarsi dal lavoro come anche limitare al massimo i cali della produzione. Gli stessi intervistati però mettono in evidenza come questa strategia sia stata possibile attuarla con una certa facilità solamente nelle aziende di medio-grandi dimensioni, mentre nelle piccole imprese i lavoratori preferiscono spostare il giorno della donazione in corrispondenza del giorno di riposo.

Alle sollecitazioni provenienti dalla società e, in ultima istanza, dai legislatori circa una raccolta delle donazioni di sangue che non punti più sulla quantità ma che faccia della qualità e dell'autosufficienza il perno della sua azione, AVIS in Provincia di Varese ha risposto con un'innovazione organizzativa originale nel panorama associativo AVIS e non solo, andando a costituire nel 2000 AVIS Sovracomunale Medio Varesotto che comprende 22 AVIS della Provincia di Varese e una della Provincia di Como.

La struttura organizzativa e le attività di Avis Sovracomunale Medio Varesotto è illustrata molto bene in un'altra pubblicazione²³ a cui si rimanda per avere maggiori dettagli, quello che qui si vuole mettere in evidenza è che questa risposta organizzativa nasce in un tessuto associativo già predisposto al lavoro di rete e che ha saputo passare dal coordinamento alla sinergia delle attività di questa rete.

²³ *In vena di solidarietà. I mille volti della donazione in Avis.V. Saturni – E. Marta*

3. PERUGIA: LA MONOCOLTURA DEL CIOCCOLATO E LO SPIRITO CIVICO

Il rapporto di AVIS Comunale Perugia con il mondo del lavoro è polarizzato intorno all'azienda Perugina, la più grande realtà produttiva di questa città.

Secondo la memoria storica del nostro testimone privilegiato, già al momento dello spostamento della fabbrica nei pressi della Stazione Centrale di Perugia nel 1959, esisteva un gruppo di donatori AVIS che faceva opera di proselitismo e raccolta delle donazioni che venivano però materialmente eseguite all'Ospedale di Perugia. Questo gruppo era organizzato in Avis Aziendale e agli inizi degli anni Sessanta contava circa 40 iscritti che nel corso degli anni aumentò fino a 150.

Il Gruppo Aziendale Avis della Perugina rappresentava un punto di riferimento molto importante per chi, nella città di Perugia, si occupava delle trasfusioni e quando si aveva bisogno di donazioni di sangue. Nella città esisteva un gruppo di volontari donatori di sangue, cioè non appartenenti al gruppo aziendale della Perugina, organizzato intorno alla dottoressa Alessandra Perfetti che faceva da tramite tra questi e il gruppo di volontari cittadini. Questa rete, il cui nodo centrale era rappresentato proprio dalla dottoressa Perfetti, nel 1966 fonda Avis Comunale Perugia.

Da questo momento vengono avviate e intensificate tutte le attività associative connesse con la raccolta delle donazioni di sangue: sensibilizzazione sul territorio; fidelizzazione e attività di chiamata; anche con il contributo organizzativo della sede comunale. Negli anni seguenti il gruppo aziendale conosce un grande sviluppo passando dai 150 iscritti del 1966 ai 1200 iscritti del 1968.

Per tutto il decennio degli anni Settanta l'esperienza del Gruppo Aziendale Avis della Perugina comincia a funzionare come esempio per le altre realtà produttive della zona. Altri gruppi aziendali AVIS vengono fondati nelle altre aziende, come ad esempio la Spagnoli; ELLESSE; ecc.

La crescita di AVIS si diffonde anche al di fuori del mondo produttivo ed estende le attività associative in tutta il tessuto sociale di Perugia e Provincia. Il motore di questa estensione e intensificazione del tessuto AVIS va ricercato sicuramente nel mondo del lavoro, ma le ricadute dell'aumento della presenza delle sedi e delle loro attività sul territorio concorrono all'auto sostenibilità del mondo AVIS.

Nel decennio seguente si registra un calo delle attività e del numero di donatori, quello che il testimone privilegiato chiama molto appropriatamente un punto di flesso. Questi

anni segnano un cambiamento di fase per la vita associativa di AVIS nella realtà di Perugia. In altri termini, si assiste a una riduzione del contributo del mondo del lavoro nello sviluppo di AVIS che però viene compensato da quello proprio derivato dall'impegno civico dei cittadini non organizzati in un Gruppo Aziendale Avis ma come donatori iscritti nelle Avis di appartenenza.

La flessione del numero di donatori iscritti nei gruppi aziendali AVIS della realtà di Perugia, con la conseguente perdita della centralità del mondo del lavoro manifatturiero che aveva segnato il precedente scenario delle attività di questa Associazione, era dovuto principalmente alla crisi produttiva del comparto perugino dei primi anni Ottanta che, tra cassa integrazione, licenziamenti e prepensionamenti, registrava un notevole calo degli addetti. Questa riduzione si è tradotta essenzialmente in un notevole restringimento del bacino dei potenziali donatori provenienti dal mondo del lavoro.

La riduzione dei soci donatori provenienti dal mondo del lavoro e organizzata in gruppi aziendali, però è dovuta anche a motivi anagrafici. Il boom dei soci donatori provenienti dalla Perugina, così come dalle altre aziende della zona, era il frutto del grande fermento sociale che interessava l'Italia in quegli anni e che vedeva nei giovani del cosiddetto baby boom i protagonisti principali. L'impegno civico, sociale e politico di questa generazione si registrava anche nelle attività AVIS. Nell'arco di venti anni questa generazione è arrivata a superare il limite massimo di età per la donazione e nelle aziende, come ha evidenziato il testimone privilegiato intervistato, negli stessi anni non si è provveduto ad organizzare per tempo il ricambio generazionale.

La perdita di soci donatori per motivi anagrafici però è stata compensata, almeno in parte, dalla loro prosecuzione di attività all'interno dell'Associazione che ha portato un notevole contributo nello sviluppo delle attività di sensibilizzazione e nel sostegno delle varie AVIS territoriali. Questo passaggio dallo status di socio è stato l'ultimo contributo di quella generazione protagonista del mondo del lavoro della realtà produttiva di Perugia al contributo delle attività di AVIS.

Lo sviluppo del senso civico ed il consolidamento dello spirito associativo della città di Perugia che questa generazione ha contribuito a rafforzare dagli anni Sessanta del secolo scorso in poi hanno saputo non solo compensare la perdita di centralità del mondo del lavoro, ma anche sostituire il motore delle attività AVIS prima rappresentato

appunto dal mondo del lavoro manifatturiero con un nuovo motore di sviluppo di AVIS rappresentato dal forte senso civico della società perugina.

4. CATANIA: LA LOTTA AL MERCATO DEL SANGUE E LO SVILUPPO DELLA SOCIETÀ CIVILE

Nella storia di AVIS Comunale Catania si evidenzia con maggiore risalto il ruolo centrale di quello che ho chiamato socio - fondatore che ha poi funzionato anche come socio - animatore nei primi tempi dello sviluppo della sede AVIS. Questa figura carismatica che nella memoria storica degli altri soci fondatori, come anche dei soci AVIS che si sono succeduti nel tempo e che compongono il tessuto sociale di AVIS in quel territorio, assume dei connotati “eroici”. Il carisma e le competenze di questo socio - fondatore hanno coagulato attorno all’idea della donazione di sangue come servizio alla propria comunità, un nucleo di energie e di volontà e hanno dato forma e sostanza a questa idea in forme organizzative stabili e durature, a Catania corrisponde bene alla figura del medico Ennio Romano.

Il dottor Romano aveva cominciato la sua attività di donatore del sangue ai tempi della direzione del dott. Agamennone che aveva assunto la carica di Presidente della sezione romana di AVIS nel lontano 1954. Negli stessi anni il dottor Romano era impegnato come presidente provinciale e direttore sanitario dell’AVIS romana. A metà degli anni Sessanta si trasferì a Catania come chirurgo presso l’Ospedale Vittorio Emanuele, distaccato alla Sezione S. Luigi.

Come si può leggere dalla testimonianza diretta del dott. Romano²⁴:

frequentemente in sala operatoria c’era urgente necessità di sangue, elemento di difficile reperibilità e, quando si contattava un donatore, questo pretendeva un compenso in denaro, spesso non sostenibile dai familiari del paziente. Quanto erano numerosi gli episodi di sciacallaggio! Chirurghi e Collaboratori eravamo spesso costretti a donare noi stessi, persino nella stessa sala operatoria, per poter effettuare interventi urgenti!

Rispetto alle esperienze presentate in questa ricerca, al momento della fondazione della sede di Catania nel 1966, non esistevano iniziative pregresse nel campo della donazione di sangue. Questa totale assenza del coordinamento della raccolta e distribuzione di sangue provenienti da donazioni volontarie aveva favorito il mercato nero del sangue che si vendeva come fosse qualsiasi merce.

²⁴ Ripresa da una sua testimonianza riportata sul sito di AVIS Catania: <http://www.aviscatania.it/avis-catania/>

Il principale e prioritario impegno del fondatore di AVIS a Catania nei primi anni è stato quello di combattere questo mercato attraverso lo sviluppo delle attività di AVIS.

Questo compito comincia proprio dal suo luogo di lavoro, l'ospedale, dove si aggiravano - soprattutto nei paraggi - dei personaggi che fungevano da mediatori tra la domanda e l'offerta di sangue e che lucravano su questa mediazione.

I primi anni dell'esperienza AVIS a Catania sono stati faticosi e difficili, ma comunque il dott. Romano riesce a coagulare attorno a sé una serie di figure molto importanti come Alessandro Puglisi, allora primario del Centro Trasfusionale Vittorio Emanuele e l'allora Arcivescovo di Catania Bentivoglio. Infine, il notissimo giornalista Candido Cannavò che ai tempi lavorava per il giornale "La Sicilia", che contribuì in maniera determinante con i suoi articoli alla pubblicizzazione e alla diffusione della donazione del sangue.

Grazie alle attività di questi pionieri, prese sempre più piede a Catania l'importanza del dono gratuito del sangue e di AVIS come prima ed unica Associazione di volontari che raccoglieva sangue per i ricoverati degli ospedali. Questo intenso lavoro di proselitismo e di raccolta delle donazioni ebbe come risultato principale la formazione di una sede, sebbene di piccole dimensioni, solida e ben organizzata che seppe affrontare l'improvvisa carenza di sangue conseguente al terremoto del Belice.

Il numero di iscritti e di donazioni registrati in questa occasione non sono stati solo il frutto di un'emergenza e non hanno rappresentato una fiammata che si è estinta presto, ma sono state anche la conseguenza di un duro lavoro fatto sottotraccia dai pionieri catanesi di AVIS e grazie a questo lavoro oscuro, i nuovi donatori hanno trovato un'organizzazione a cui potere aderire e in cui potere esprimere la propria volontà di aiuto alla comunità.

Da questo punto in poi, cominciarono e si svilupparono tutta una serie di attività che puntavano alla diffusione delle attività di AVIS e al suo radicamento nel territorio comunale e della provincia il cui obiettivo primario era sempre quello di risolvere il problema della carenza di sangue negli Ospedali di questo territorio.

Il fulcro delle attività di AVIS, nel suo periodo pionieristico, era dunque quello di sviluppare il volontariato, cioè di stimolare le energie della società civile verso l'impegno per la donazione di sangue, e di farlo confluire in un tessuto organizzativo solido e credibile. La credibilità e la solidità di AVIS catanese era oramai un dato

acquisito, e con gli anni il socio - fondatore passò a essere un socio - animatore che da *deus ex machina* assumeva sempre più i contorni di *primus inter pares*, al quale si affiancavano nuovi soci, nuovi animatori e nuovi leader. Proprio in questa ottica di rafforzamento dell'auto sostenibilità di AVIS e dello sviluppo di soci donatori che sappiano farsi carico del peso organizzativo in futuro, il mondo giovanile ha sempre costituito il principale target delle iniziative di sensibilizzazione e proselitismo di AVIS Catania.

Nel contesto di indagine rappresentato da Catania, il rapporto con il mondo del lavoro risulta speculare a quello degli altri due contesti indagati. Se nei primi due si assiste a un irraggiamento delle attività AVIS che parte dal mondo del lavoro, manifattura in particolare, e si diffonde verso la società andando a costituire sedi non incardinate organizzativamente in un contesto aziendale, a Catania invece assistiamo a un processo inverso.

Come risultato dell'opera di fondazione e di diffusione delle attività di AVIS, della diffusione del volontariato a partire dalla donazione del sangue e di tutte le attività connesse nella città di Catania, si registra una fondazione di gruppi AVIS nelle più importanti aziende presenti a Catania all'epoca a partire dal settore dell'elettronica (prima Thomson oggi STMicroelectronics) e nella farmaceutica (Lederl, oggi scomparsa).

L'irraggiamento dalla società all'azienda come specificità catanese è spiegata dalla preponderanza della società civile, cioè quella non presente e organizzata in sindacato o in qualsiasi altra organizzazione del movimento operaio ma presente e organizzata in partito politico o altro tipo di associazione, in questo contesto. Al contempo, la priorità assegnata allo sviluppo associativo e del senso civico verso la donazione del sangue data dai fondatori catanesi di AVIS spiega anche l'altra specificità di questo contesto, la grande importanza del ruolo dei professionisti – operatori del diritto e dei medici – nello sviluppo di AVIS a Catania.

5. LA STRUTTURAZIONE DEL RAPPORTO TRA AVIS E IL MONDO DEL LAVORO: UNA TIPOLOGIA

Dall'analisi delle testimonianze raccolte durante l'indagine di campo emergono alcune ricorrenze nella strutturazione del rapporto tra AVIS e mondo del lavoro nei tre contesti della ricerca. Queste ricorrenze e regolarità permettono di identificare un modello di strutturazione, cioè un modello del processo attraverso il quale viene creato, configurato e sostenuto nel tempo il rapporto tra AVIS e mondo del lavoro.

Questo rapporto però non è dato una volta per tutte ma si è trasformato nel tempo in relazione ai cambiamenti del contesto in cui esso è incardinato. Per questo motivo, è meglio concentrare la nostra attenzione sulla strutturazione, cioè sul processo di formazione e trasformazione del rapporto tra AVIS e mondo del lavoro e non sulla sua struttura, cioè sul rapporto tra AVIS e mondo del lavoro considerato come stabile, permanente e immutabile nel tempo.

Secondo questo approccio, la strutturazione prende in considerazione allo stesso tempo il condizionamento strutturale della relazione tra AVIS e mondo del lavoro e gli effetti di questa relazione sia sui suoi soggetti agenti sia sulla struttura stessa.

La natura di questa relazione nei tre contesti indagati si presenta sempre biunivoca, nel senso che gli attori del mondo del lavoro non vengono presi in considerazione solamente come donatori di sangue o come semplici mezzi di diffusione dei valori dell'associazione AVIS. Le lavoratrici e i lavoratori sono visti soprattutto come agenti della ramificazione e del radicamento dell'associazionismo AVIS nel territorio. In quanto tali, essi sono sì veicoli della cultura solidale propria di AVIS ma anche soggetti agenti di AVIS stesso. Essi si autorganizzano sul posto di lavoro per la donazione di sangue; creano sedi territoriali, diffondono e disseminano la cultura AVIS nel e al di fuori del posto di lavoro; e con l'esempio del loro comportamento di donatori volontari, fanno non solo proselitismo ma incarnano l'idea stessa di AVIS. Quest'ultima dal canto suo, accoglie e organizza queste energie, fornisce percorsi, mezzi e regole per la realizzazione di obiettivi concreti, quali possono essere l'estinzione del mercato nero del sangue; l'autosufficienza per le trasfusioni di sangue; l'aiuto per quei territori che hanno bisogno di donazioni di sangue. In ultimo, AVIS fornisce un'alternativa concreta e una strada percorribile a tutte quelle lavoratrici e quei lavoratori che intendono praticare un modo più sano, umano e solidale di vivere nella società.

In questi contesti, il rapporto tra AVIS e mondo del lavoro è costruito in maniera duale cioè esso è costituito da un insieme di schemi culturali e di risorse comuni che si sostengono reciprocamente. Questo patrimonio comune fatto di valori culturali e di risorse attribuisce potere e limiti all'azione sociale dei suoi attori agenti e tende a essere riprodotto dall'azione sociale. Ma la riproduzione di questa rapporto è sempre soggetto a cambiamenti perché è a sua volta compreso in altre molteplici strutture sociali che si intersecano e perché gli schemi culturali condivisi a loro volta sono mobili. Pertanto, il rapporto tra AVIS e mondo del lavoro per come è stato strutturato all'origine, in seguito viene modificato dagli eventi, come anche da qualsiasi altra modificazione in una delle strutture in cui questa relazione è incardinata.

Dall'indagine di campo emergono due tipi di strutturazione del rapporto tra AVIS e mondo del lavoro. Questa tipologia è fondata dalla dinamica sociale propria del processo di strutturazione, in particolare dalla direzione intrapresa dal rapporto una volta innescato il processo, o più precisamente, una volta che le energie coagulate intorno all'idea AVIS trovano una realizzazione concreta, assumendo le forme organizzative proprie dell'associazione AVIS attraverso la fondazione della sede. Questa fondazione rappresenta l'innescò, il punto di partenza del processo di strutturazione del rapporto tra AVIS e mondo del lavoro. Da qui in poi il processo assume sostanzialmente due forme.

Nella prima, il rapporto si concretizza intorno a un gruppo di persone che potremmo definire gruppo nucleare del socio fondatore. Qui come socio fondatore non intendiamo una sola persona ma un soggetto collettivo costituito da un gruppo di persone riunite attorno a una figura carismatica comune a tutti i contesti della ricerca che ha funzionato come figura agglutinante delle energie potenziali degli altri soggetti. In questo primo caso, questo socio fondatore parte dal mondo del lavoro, più precisamente da un gruppo aziendale AVIS. Da qui le attività di questo gruppo AVIS si irradiano e si ramificano nel territorio circostante. La dinamica in questo tipo di strutturazione è di tipo centrifugo, cioè si muove da un punto focale centrale e si irradia in direzione della società. Questo è il caso di Perugia e del ruolo svolto dal gruppo aziendale della Perugina.

A Catania si assiste a una dinamica opposta. Qui il punto focale, il gruppo nucleare del socio fondatore non si forma nel mondo del lavoro ma nella società. Da qui le attività di

AVIS si irradiano nel territorio circostante e trovano un loro radicamento anche nel mondo del lavoro. Comunque anche in questo caso abbiamo un punto focale nucleare che funziona come origine della diffusione di AVIS e anche in questo caso la strutturazione si muove in direzione centrifuga.

Nella seconda forma della strutturazione non esiste un solo punto focale da cui si irradiano le energie di AVIS ma esistono più punti focali, cioè il territorio - nel caso di questa ricerca il territorio di Varese - è dotato di molteplici gruppi nucleari di soci fondatori da cui si dipanano le strategie di diffusione di AVIS. In questa realtà territoriale, la dinamica della strutturazione del rapporto tra AVIS e mondo del lavoro si presenta sia in direzione centrifuga sia in quella centripeta. La strutturazione si presenta in un articolazione a forma di rete in cui punti focali rappresentano gli snodi di questa rete e pertanto risulta molto difficile stabilire l'innesco o il punto di origine del processo di strutturazione del rapporto tra AVIS e mondo del lavoro.