



L'Italia del lavoro

Oggi

condizioni e aspettative dei lavoratori

a cura di

Giovanna Altieri, Mimmo Carrieri e Agostino Megale

Indice

Premessa di Megale	5
Introduzione di Aris Accornero	6
Il rapporto nazionale	9
1. Caratteristiche del campione	9
2. Natura e organizzazione del lavoro	20
<i>2.1. Compiti e competenze professionali</i>	<i>20</i>
<i>2.2. Opportunità di formazione e possibilità di crescita professionale</i>	<i>26</i>
<i>2.3. Autonomia e coinvolgimento nelle decisioni aziendali</i>	<i>32</i>
3. Tempi di lavoro	35
<i>3.1. Durata</i>	<i>35</i>
<i>3.2. Turni, orari anti-sociali, straordinari</i>	<i>39</i>
<i>3.3. Flessibilità dell'orario di lavoro</i>	<i>42</i>
4. Retribuzioni, «capacità» economiche, disuguaglianze	47
<i>4.1. Le differenze per livello di istruzione, professione, rapporto di impiego</i>	<i>47</i>
<i>4.2. Le differenze per genere</i>	<i>53</i>
<i>4.3. Contrattazione integrativa e salario aggiuntivo</i>	<i>55</i>
<i>4.4. Capacità economiche e situazioni di disagio</i>	<i>58</i>
5. Aspettative, insicurezze, soddisfazioni	61
<i>5.1. La paura di perdere il lavoro (e di non trovarne un altro)</i>	<i>61</i>
<i>5.2. La paura di non avere una pensione adeguata per vivere</i>	<i>68</i>
<i>5.3. Soddisfazione nel lavoro</i>	<i>70</i>

6. I rapporti con il sindacato.....	76
6.1. L'adesione.....	76
6.2. Le ragioni dell'adesione e quelle della non adesione.....	80
6.3. La partecipazione.....	82
6.4. Richieste e valutazioni delle strutture sindacali.....	86
Le trasformazioni nei lavori. Organizzazione del lavoro e condizioni dei lavoratori nelle diverse realtà del lavoro e dell'impresa.....	92
<i>Commercio, trasporti, spettacolo, turismo.....</i>	<i>92</i>
1. Caratteristiche del campione.....	92
2. Soddisfazione del lavoro.....	94
3. Orari.....	100
4. Retribuzioni e «capacità» economiche.....	105
5. Stabilità, (in)sicurezze, aspettative.....	114
6. Sindacato e domande di tutela.....	117
7. Alcune questioni sociali e politiche.....	129
<i>Industria.....</i>	<i>132</i>
1. Caratteristiche del campione.....	132
2. Soddisfazione del lavoro.....	135
3. Orari.....	139
4. Retribuzioni e «capacità» economiche.....	145
5. Stabilità, (in)sicurezze, aspettative.....	154
6. Sindacato e domande di tutela.....	159
7. Alcune questioni sociali e politiche.....	173
<i>Pubblica amministrazione.....</i>	<i>176</i>
1. Caratteristiche del campione.....	177
2. Soddisfazione del lavoro.....	181
3. Orari.....	190

4. Retribuzioni e «capacità» economiche	196
5. Stabilità, (in)sicurezze, aspettative	205
6. Sindacato e domande di tutela	210
7. Alcune questioni sociali e politiche	226
<i>Altri servizi privati</i>	230
1. Caratteristiche del campione	230
2. Soddisfazione del lavoro	234
3. Orari	240
4. Retribuzioni e «capacità» economiche	249
5. Stabilità, (in)sicurezze, aspettative	262
6. Sindacato e domande di tutela	265
7. Alcune questioni sociali e politiche	279
Il lavoro che cambia in Lombardia	282
LE CONDIZIONI DI LAVORO NEL LAZIO	318
Le trasformazioni nei lavori. Organizzazione del lavoro e condizioni dei lavoratori nelle diverse realtà del lavoro e dell'impresa - regione Abruzzo	346
Le trasformazioni nei lavori. Organizzazione del lavoro e condizioni dei lavoratori nelle diverse realtà del lavoro e dell'impresa - regione Puglia	386
La Sicilia del lavoro oggi	424

IL LAVORO OGGI

Una ricerca sulla condizione dei lavoratori italiani

Di Giovanna Altieri Mimmo Carrieri Agostino Megale

PREMESSA DI MEGALE

INTRODUZIONE DI ARIS ACCORNERO

Per la prima volta, dopo le ricerche condotte dall'Isvet negli anni settanta e ottanta, è stata promossa e realizzata dall'Ires una indagine sul lavoro che cambia, basata su un campione rappresentativo di lavoratori dipendenti italiani.

Una ricerca ambiziosa condotta nell'ambito delle celebrazioni per il centenario della Cgil con lo scopo di fornire una mole compiuta di informazioni sul lavoro in Italia, al di fuori di facili semplificazioni o di descrizioni impressionistiche e rassicuranti.

In effetti le interviste condotte, oltre seimila (tra cui una quota significativa riservata ai lavoratori atipici), hanno consentito di mettere a fuoco nei dettagli una grande fotografia dei cambiamenti nella condizione lavorativa, dei problemi, delle domande e delle aspettative che vengono dai lavoratori italiani: il primo ritratto compiuto del lavoro post-fordista nel nostro paese.

Il quadro che emerge dai numerosi dati dell'indagine presenta colori chiaroscurali.

Infatti migliora la soddisfazione verso il lavoro e i suoi contenuti, che abbraccia circa i due terzi degli intervistati, ma dalla quale si sentono esclusi una parte consistente dei lavoratori manuali ed esecutivi di vecchio e nuovo tipo.

Si attenuano le disuguaglianze tradizionali, ma ad esse si aggiungono e si sovrappongono altri fattori di differenziazione: tra giovani e anziani, tra donne e uomini, ed in particolare quello – di crescente importanza – tra lavoratori standard e lavoratori discontinui e precari.

La flessibilità, con i suoi diversi e variegati risvolti, svolge un ruolo da protagonista e risulta uno dei principali filtri di lettura delle attese dei lavoratori. Tra questi non si riscontra una ostilità pregiudiziale verso la flessibilità organizzativa: ma intorno alle sue esasperazioni (sospese tra propaganda e realtà) si addensano significativamente le insicurezze e la paura del futuro che attraversano il lavoro dipendente – non solo nella sua componente più instabile – nel nostro paese.

Basse retribuzioni e condizioni lavorative spesso tradizionali costituiscono le preoccupazioni di molti lavoratori: ma la preoccupazione principale resta quella della discontinuità occupazionale, che spesso si traduce in paura della precarietà.

I lavoratori dipendenti italiani risultano poi abbastanza sindacalizzati, in una media relativamente stabile e superiore a quella dei grandi paesi dell'Europa occidentale.

Essi rivolgono – ai sindacati, ma non solo – domande di rappresentanza più esigenti e diversificate: in particolare si manifesta la richiesta di una offerta di rappresentanza più ricca e più in sintonia con i problemi prodotti dal 'nuovo capitalismo'.

Insomma i tanti dati e i numerosi spunti di riflessione che questa ricerca alimenta offrono il primo ritratto compiuto di cosa sta diventando il lavoro dipendente - e con esso il cosiddetto parasubordinato – nei nostri anni, negli anni nei quali il mondo della produzione assume sembianze sempre più nettamente distinte da quelle che avevano segnato la regolazione fordista.

Un ritratto del lavoro (o meglio dei lavori plurali) che si caratterizza per essere tendenzialmente di maggiore qualità ma meno stabile di un tempo, che presenta ragioni di scontentezza e di insoddisfazione che sono spesso compensate dall'identificazione con il lavoro, che segnala l'emergere di nuove domande di tutela e della ricerca faticosa di nuove forme di rappresentanza sociale.

1. Caratteristiche del campione

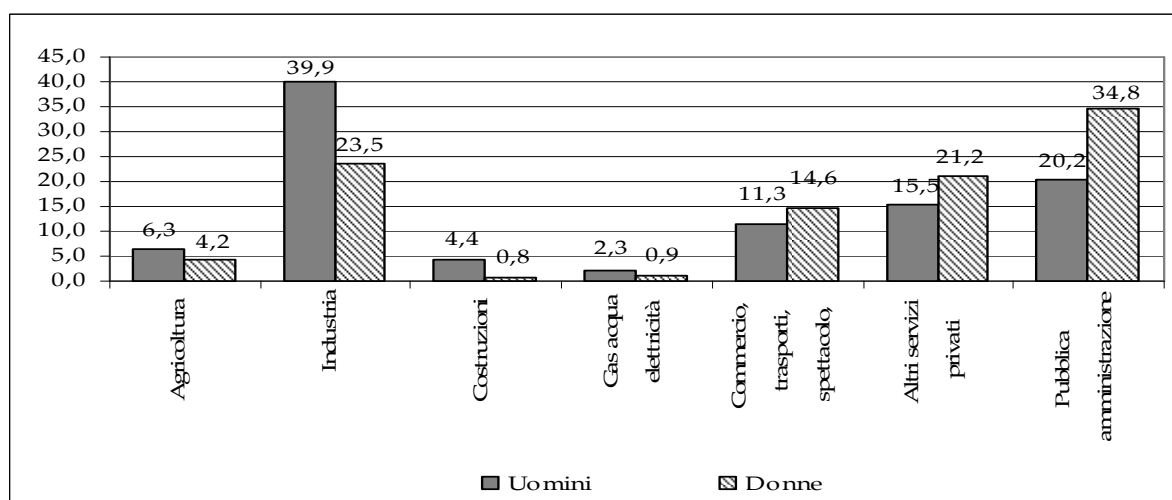
L'indagine ha coinvolto un campione di 6.015 persone, lavoratrici e lavoratori dipendenti o con rapporti di impiego non-standard. Il 61,2% sono uomini, il 38,8% donne. La distribuzione per classi di età segue quella tipica dell'occupazione dipendente italiana, con una più elevata incidenza delle classi di età centrali (il 10,9% ha 15-24 anni, il 23,4% 25-34, il 27,5% 35-44, il 27,5% 45-54, il 10,7% 55-64). La distribuzione per area geografica evidenzia una concentrazione maggiore nelle regioni settentrionali (il 30,2% dei casi si colloca nel Nord-Ovest, il 22,2% nel Nord-Est, il 20,2% nel Centro, il 18,8% al Sud e l'8,7% nelle isole). In merito al livello di istruzione, il 26,4% degli intervistati ha solamente la licenza elementare o quella media inferiore, il 53,7% un diploma o un titolo professionale e il 19,9% una laurea o un titolo superiore. Le donne hanno, in media, un livello di istruzione più elevato rispetto agli uomini (ha conseguito una laurea o un titolo superiore il 25,1%, contro il 16,6% degli uomini). Va poi notato che i titoli universitari o post-universitari sono meno frequenti nelle regioni settentrionali, soprattutto del Nord-Est (ha conseguito una laurea o un titolo superiore il 17,8%; il 18,8% nel Nord-Ovest).

Tabella 1.1. Livello di istruzione per genere e per macro-ripartizione territoriale (valori percentuali)

	Maschio	Femmina	Nord	Centro	Sud e isole	Totale campione
Licenza media o inferiore	29,6	21,5	26,1	25,8	27,4	26,4
Diploma o titolo professionale	53,8	53,4	55,5	52,6	51,0	53,7
Laurea o titolo superiore	16,6	25,1	18,4	21,6	21,6	19,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Circa un terzo del campione è occupato nel settore industriale e il 25,9% nella pubblica amministrazione; due segmenti che risultano sovra-dimensionati. Il 17,7% è occupato nel settore degli altri servizi privati, il 12,6% nel settore commercio, trasporti, spettacolo, turismo, il resto lavora in agricoltura (5,5%), nel settore delle costruzioni (3%) e nel comparto gas, acqua ed elettricità (1,8%). La maggioranza degli intervistati svolge la sua prestazione di lavoro in organizzazioni di medie e grandi dimensioni. E più esattamente: il 31,8% in aziende con più di 249 addetti, il 30,1% in aziende con 50-249 addetti, il 17,4% in aziende con 15-49 addetti, il 20,7% in quelle piccole con non più di 15 addetti. Le donne sono occupate più frequentemente nelle piccole imprese (23,2%, contro il 19,1% degli uomini) e nel settore dei servizi, in particolare nella pubblica amministrazione e negli altri servizi privati (si veda il Grafico 1.1); gli uomini nell'industria, nelle costruzioni e nelle imprese più grandi (33,6%, contro il 29% delle donne).

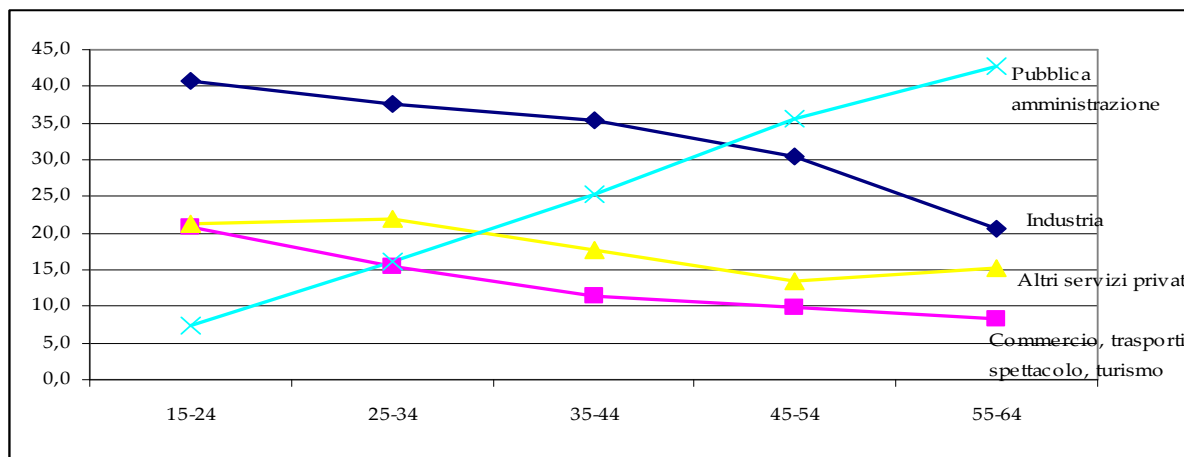
Grafico 1.1. Settore economico di appartenenza per genere (valori percentuali)



Se incrociamo la variabile relativa al settore economico con quella riguardante gli anni degli intervistati, la distribuzione dei casi mostra un fortissima relazione tra età e incidenza dei dipendenti della pubblica amministrazione; all'aumentare della prima aumenta, in modo significativo, anche la seconda. Detto in altri termini, il settore pubblico si caratterizza per una maggiore anzianità dei lavoratori, per una minore presenza di lavoratori giovani; il valore medio dell'età in tale settore è infatti di 44,7 anni. Una tendenza contraria si osserva nelle imprese industriali: le percentuali più alte di occupati si riscontrano nelle classi di età più giovani. E abbastanza simile, anche se meno accentuata, è la tendenza nelle imprese del commercio, trasporti, spettacolo,

turismo. Il settore altri servizi privati si caratterizza invece per una polarizzazione dei suoi occupati: da una parte un'elevata percentuale di lavoratori giovani, dall'altra una buona presenza di lavoratori più anziani.. Con l'aumentare dell'età degli intervistati aumenta poi l'occupazione nelle imprese di grandi dimensioni. I lavoratori più giovani sono più frequenti in quelle piccole (il 32% è occupato in un'impresa con non più di 15 addetti, contro il 16,6% di chi ha 45-54 anni e il 14,2% di chi ha 55-64 anni).

Grafico 1.2. Settore economico di appartenenza per classe di età (valori percentuali)



Il 38,9% del campione è costituito da operai (il 22,1% specializzati, il 16,8% non specializzati), con un addensamento nel settore privato, dove raggiungono il 49,6%, contro l'8,3% della pubblica amministrazione. Gli impiegati sono il 26,8% e sono più presenti, al contrario, nel settore pubblico, in cui rappresentano il 34,1%, contro il 24,2% di quello privato. Il 7,6% del campione è costituito da insegnanti, il 3,6% da paramedici, entrambi i gruppi più presenti nella pubblica amministrazione. Il 7% svolge professioni qualificate nel commercio e nei servizi (ma si tratta spesso di professioni «non» qualificate nel commercio e nei servizi: commessi, cassieri, camerieri, ecc.); il 5,6% è formato da tecnici, il 6,7% da quadri e impiegati direttivi, il 2,5% da specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali (ingegneri, psicologi, sociologi, medici, ecc.) e infine l'1,4% da dirigenti, docenti universitari, magistrati.

La distribuzione dei casi per gruppo professionale e per genere mostra una frequenza più elevata di donne tra le professioni qualificate nel commercio e nei servizi (10,2%, contro il 4,9% degli uomini), gli insegnanti (12,6%, contro il 4,4%), gli impiegati generici (15,5%, contro il 9,8%), gli impiegati di concetto (17,7%, contro il 12,8%), il personale paramedico (5,9%, contro il 2,1%). Più tipicamente maschile è invece la posizione di operaio specializzato (30%, contro il 9,6% delle donne); inoltre, gli uomini sono più spesso tecnici (7,8%, contro il 2,2%), quadri e impiegati direttivi (8%, contro il 4,7%).

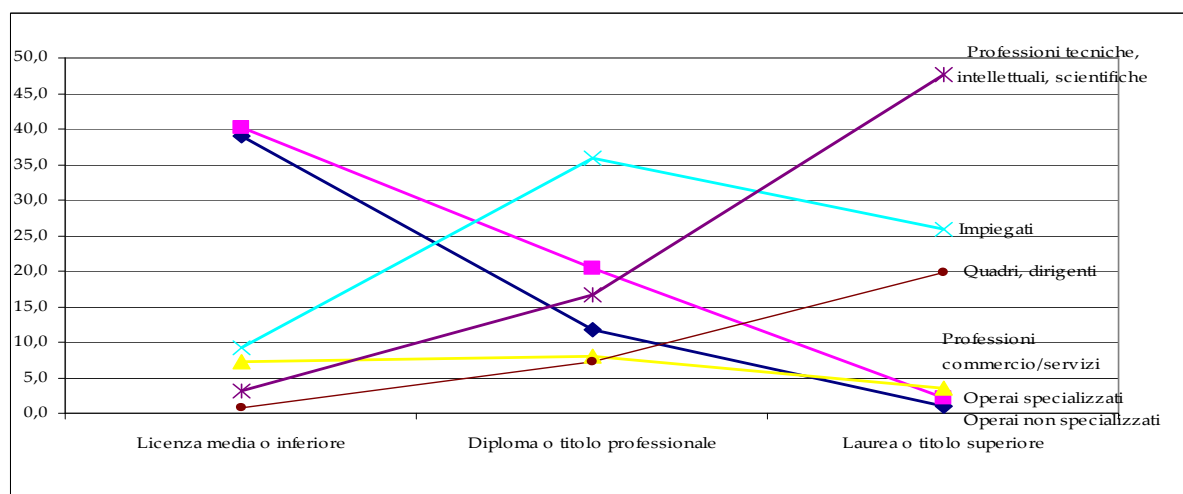
Tabella 1.2. Le professioni per genere (valori percentuale)

	Maschio	Femmina	Totale campione
Operaio non specializzato o posizione similare	16,6	17,1	16,8
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	4,9	10,2	7,0
Personale paramedico	2,1	5,9	3,6
Operaio specializzato	30,0	9,6	22,1
Tecnico	7,8	2,2	5,6
Insegnante	4,4	12,6	7,6
Impiegato generico	9,8	15,5	12,0
Impiegato di concetto	12,8	17,7	14,7
Quadro, impiegato direttivo	8,0	4,7	6,7
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	2,3	2,9	2,5
Dirigente, docente universitario, magistrato	1,3	1,6	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Interessante è poi la distribuzione dei casi per gruppo professionale e per livello di istruzione, che restituisce un'immagine, per quanto schematica, delle opportunità e dei vincoli che si prospettano a seconda delle risorse a disposizione. Ai più alti gradi di scolarità (ancora molto legati alle origini sociali del singolo) si collegano normalmente elevate collocazioni professionali. Riaggregando le modalità della variabile secondo i criteri della

classificazione europea delle professioni (ISCO 88) (Istat, 2001), si può constatare che gli intervistati che hanno conseguito una laurea o titolo superiore svolgono più spesso professioni tecniche, intellettuali, scientifiche e sono più spesso impiegati, quadri e dirigenti. Al contrario, coloro che si sono fermati alla licenza elementare o a quella media inferiore sono normalmente operai specializzati o non specializzati. Tipica dei livelli medi di istruzione appare invece la collocazione tra le figure impiegate. Più trasversali risultano le professioni qualificate nel commercio e nei servizi.

Grafico 1.3. Le professioni per livello di istruzione (valori percentuali)



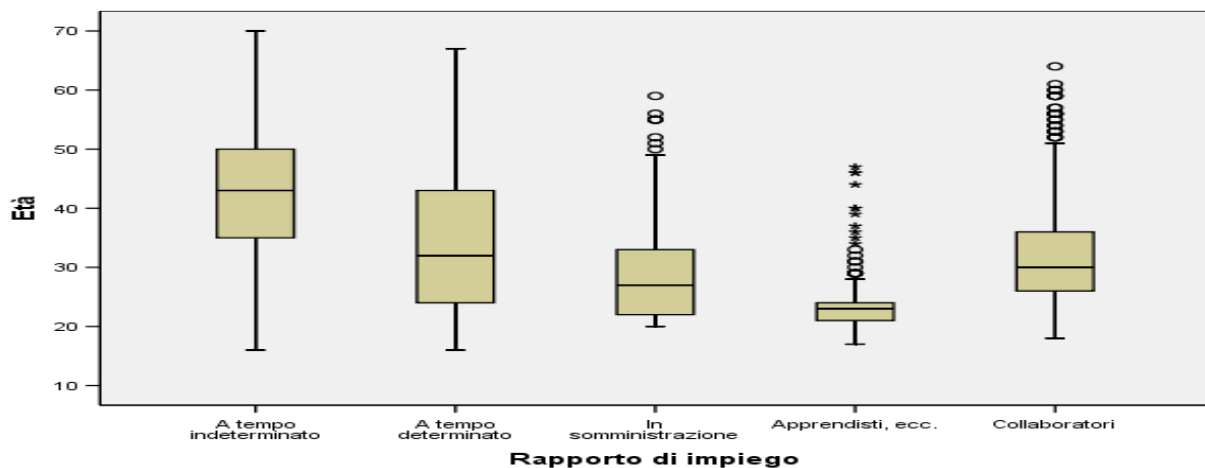
La rilevazione è riuscita a raggiungere un numero elevato di lavoratori con rapporti di impiego non-standard, che, a livello aggregato, costituiscono il 25,3% del campione. Nella maggioranza dei casi si tratta di lavoratori con contratto a tempo determinato (12,1% del campione) e di collaboratori a progetto o coordinati e continuativi (5,2%); più esigua è la percentuale di lavoratori con contratti a causa mista (apprendisti, con contratto di formazione-lavoro, ecc.) (2,5%), di lavoratori in somministrazione (2%), di collaboratori occasionali e soci-lavoratori (che nel complesso costituiscono l'1,6% del campione)¹.

I lavoratori con rapporti non-standard si concentrano nelle classi di età più giovani; sono il 66,9% nella classe 15-24 anni e il 37,4% in quella 25-34 anni. Ma sono presenti anche nelle altre fasce anagrafiche, come mostrano i valori medi. I più giovani sono quelli con contratti a causa mista (età media di circa 24 anni) e quelli in somministrazione (età media di 29,8 anni); meno giovani sono i collaboratori (età media 32,4 anni) e quelli con contratto a tempo determinato (età media 34,5 anni).

Grafico 1.4. Distribuzione della variabile età per diversi gruppi di lavoratori²

¹ Si è poi riusciti a inserire nel campione una quota – non elevata – di lavoratori senza contratto: l'1,8%. Di questi, più del 70% è occupato nel settore terziario, in particolare negli altri servizi privati, nel commercio, trasporti, spettacolo, turismo. Tutti lavorano in imprese di piccole dimensioni, dove svolgono lavori di basso profilo professionale. Sono in prevalenza giovani e donne.

² Il Grafico 1.4 è un diagramma a scatola o *box plot*. Esso presenta la distribuzione di una variabile cardinale, in questo caso l'età degli intervistati, per ogni modalità di una variabile categoriale, in questo caso il tipo di rapporto di impiego. Ogni distribuzione è rappresentata da una scatola con due code; la coda posta in basso (più eventuali *outliers* o valori estremi) rappresenta il primo 25% della distribuzione; nella scatola è compreso il 50% dei casi, ossia quelli compresi tra il 25% e il 75% della distribuzione. La linea che taglia la scatola rappresenta la mediana, ossia la modalità che occupa il posto



Rilevanti risultano, anche nel nostro campione, le differenze tra uomini e donne. I rapporti non-standard sono più frequenti tra queste ultime; un dato non nuovo, che conferma la connotazione di genere dell'instabilità occupazionale: «una condizione tipica delle donne» (Ires, 2008). Le donne, come si è detto, costituiscono il 38,8% del campione, ma sono il 44,2% degli intervistati con contratti “a scadenza”. Una maggiore presenza delle donne si riscontra per altro in quasi tutti i tipi di rapporto non-standard; anche se alcuni – come le collaborazioni – si caratterizzano in modo più marcato come tipicamente femminili. Nello specifico, le donne sono il 39,5% degli intervistati in somministrazione, il 43,3% di coloro che hanno un contratto a tempo determinato, il 45% di coloro che hanno un contratto a causa mista, il 42,5% dei collaboratori occasionali e il 48,5% dei collaboratori a progetto o coordinati e continuativi.

La disaggregazione per aree geografiche mostra che l'instabilità occupazionale è più diffusa nelle regioni meridionali; qui coinvolge ben il 35,2% dei lavoratori, contro il 22,7% delle regioni centrali e il 21,6% di quelle settentrionali. Più evidente è il maggior peso dei contratti a tempo determinato (17,3%, contro rispettivamente il 10,3% e il 10,1% di Centro e Nord) e delle collaborazioni (il 6,7%, contro il 5,9% e il 5,4% di Centro e Nord). Le occupazioni instabili sono molto frequenti nel settore pubblico, ma soprattutto nel settore privato, dove coinvolgono il 42,9% dei lavoratori.

Differenze importanti emergono anche dalla distribuzione dei lavoratori con rapporti non-standard tra settori economici e gruppi professionali. I lavoratori con contratti a tempo determinato si ripartiscono tra agricoltura

di messo nella distribuzione «ordinata» dei casi secondo quella variabile. Infine, la coda posta in alto (più eventuali *outliers* o valori estremi) rappresenta l'ultimo 25% della distribuzione.

(19,3%), industria (24,5%), commercio, trasporti, spettacolo, turismo (18,1%), altri servizi privati (14,3%) e pubblica amministrazione (17,5%). Una distribuzione simile hanno i lavoratori con contratti a causa mista: soprattutto nel settore industriale, con quote più modeste nei servizi privati e nel commercio. Quelli in somministrazione si concentrano invece nelle imprese manifatturiere (52,3%); percentuali più basse si trovano poi nella pubblica amministrazione (13,3%), nei servizi privati (17,6%) e nel commercio (12,2%). Gli intervistati di questi tre gruppi sono utilizzati più spesso come operai e secondariamente come impiegati, camerieri, commessi, cassieri, ecc. I collaboratori, invece, sono occupati prevalentemente nel settore pubblico (29,3%) e in quello dei servizi privati (45,7%). Svolgono professioni (più o meno) qualificate nei servizi e nel commercio, ma anche professioni intellettuali, scientifiche, creative, della conoscenza; e di frequente sono utilizzati come tecnici e impiegati.

Tabella 1.3. Le professioni dei lavoratori con rapporti di impiego non-standard (valori percentuali)

	A tempo determinato	In somministraz.	Apprendisti, ecc.	Collaboratori
Operaio non specializzato o posizione similare	36,8	25,8	21,5	1,7
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	11,1	13,2	18,9	10,7
Personale paramedico	2,7	5,5	0,9	2,3
Operaio specializzato	18,9	25,9	21,7	3,7
Tecnico	4,0	1,9	3,0	13,6
Insegnante	6,0	---	1,9	2,2
Impiegato generico	9,0	12,0	18,7	21,5
Impiegato di concetto	9,7	15,7	5,7	16,1
Quadro, impiegato direttivo	1,0	---	2,0	4,9
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	0,5	---	5,7	20,3
Dirigente, docente universitario, magistrato	0,3	---	---	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Rispetto al totale del campione, i collaboratori, in particolare quelli a progetto o coordinati e continuativi, hanno livelli di istruzione più elevati; notevolmente più alta è infatti la percentuale di intervistati con questo tipo di rapporto che ha conseguito una laurea o un titolo superiore (54,9%; mentre il 40,9% ha un diploma o un titolo professionale). Al contrario tra i lavoratori con contratti a termine, soprattutto tra quelli in somministrazione,

prevalgono i livelli medi di istruzione. E tra i lavoratori con contratto a tempo determinato molti hanno solamente la licenza elementare o quella media inferiore.

Tabella 1.4. Livello di istruzione per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

	Licenza media o inferiore	Diploma o titolo professionale	Laurea o titolo superiore	Totale
A tempo indeterminato	27,0	54,7	18,3	100,0
A tempo determinato	34,8	48,5	16,7	100,0
In somministrazione	22,0	68,9	9,1	100,0
Apprendisti, ecc.	14,1	73,7	12,2	100,0
Collaboratori	4,2	40,9	54,9	100,0
<i>Totale campione</i>	<i>26,4</i>	<i>53,7</i>	<i>19,9</i>	<i>100,0</i>

In tutti i settori economici la percentuale di lavoratori assunti a tempo indeterminato cresce in modo progressivo con la dimensione aziendale (dal 57,5% delle imprese con non più di 15 addetti all'82,1% di quelle più grandi). La quota di lavoratori con rapporti non-standard ha un andamento inverso (dal 42,5% delle imprese con non più di 15 addetti al 17,9% di quelle più grandi). Ciò è più evidente per gli intervistati con contratti a tempo determinato e con contratti a causa mista. La quota di collaboratori risulta invece piuttosto stabile, sembrerebbe dunque meno influenzata dalla dimensione aziendale. E quella di lavoratori «in affitto» registra un picco tra le imprese di media grandezza.

Il 41,1% degli intervistati ha cominciato a lavorare prima del compimento dei 19 anni; (il 10,3% prima dei 15). Un fatto frequente soprattutto tra i lavoratori delle generazioni più anziane e, al contrario, piuttosto limitato tra i giovani. Più frequente, inoltre, tra gli uomini (44,4%, contro il 35,9% delle donne) e tra i lavoratori del Nord (45,4%, contro il 37,7% del Centro e il 35,4% del Sud e delle isole). Il 48,3% ha invece cominciato a lavorare tra i 19 e i 25 anni e il 10,6% ancora più tardi. Un ingresso prematuro nel mercato del lavoro si collega spesso ad un percorso occupazionale più complicato, con più «passaggi», più spezzoni di lavoro. Il 66,5% di chi è entrato prima dei 15 anni e il 58,3% di chi è entrato tra 15 e 18 anni ha svolto almeno altri due lavori prima dell'attuale, contro il 48,1% di chi ha cominciato tra 19 e 25 anni, il 35,3% di chi ha cominciato tra 26 e 30 anni e il 29% di chi lo ha fatto dopo i 30. In questi ultimi gruppi sono invece più alte le percentuali di chi non ha svolto nessun altro lavoro prima dell'attuale,

Su questo argomento importanti sono le differenze in base al gruppo professionale di appartenenza. Dirigenti, quadri, impiegati di concetto, insegnanti raccontano percorsi più lineari: raramente dichiarano di aver svolto altri lavori prima dell'attuale. Più frammentati risultano, invece, i percorsi degli intervistati che ora svolgono professioni qualificate nel commercio e nei servizi (il 66% ha svolto due o più lavori prima dell'attuale), degli operai non specializzati (56,6%), ma anche degli operai specializzati (54,4%).

Una maggiore mobilità si riscontra tra coloro che hanno un più basso livello di istruzione (ha svolto due o più lavori prima di quello attuale il 54,7% di chi ha la licenza elementare o media, contro il 50,9% di chi ha un diploma o un titolo professionale e il 45,9% di chi ha una laurea o un titolo superiore). Una maggiore mobilità si riscontra tra gli uomini (53,7%, contro il 45,9% delle donne). Infine, percorsi più complicati si trovano con maggiore frequenza tra i lavoratori delle regioni settentrionali, in particolare tra quelli del Nord-Est (il 55,4% ha svolto due o più lavori prima di quello attuale, contro il 51,9% del Nord-Ovest, il 53,1% del Centro e il 43,5% del Sud e delle isole).

Il 17,8% degli intervistati, oltre a quello principale, svolge anche un secondo lavoro; nella maggior parte dei casi si tratta però di un impegno saltuario. Ad essere interessati al fenomeno sono con più frequenza coloro che hanno un'occupazione instabile, ovvero un rapporto di impiego non-standard: sono il 36,1%, contro l'11,6% degli intervistati assunti a tempo indeterminato. Un fatto che prescinde dall'impegno orario richiesto dall'attività principale/prevalente. Il secondo lavoro risulta più diffuso nelle regioni meridionali (ne è interessato il 25,8% degli intervistati di Sud e isole, contro il 18,5% di quelli del Centro e il 13,4% di quelli del Nord).

2. Natura e organizzazione del lavoro

2.1. Compiti e competenze professionali

La prima parte del questionario conteneva una serie di domande finalizzate a raccogliere le valutazioni degli intervistati sul tipo di impegno e di competenze richieste dall'occupazione, sulle possibilità di formazione, crescita professionale, gratificazione, riconoscimento. Tutti elementi che influiscono fortemente sulla soddisfazione nel lavoro, ma nondimeno sul senso di sicurezza o di insicurezza, inteso in senso ampio, non solo come paura di perdere l'impiego, ma anche come paura di perdere suoi aspetti rilevanti, quali reddito, opportunità di carriera. Le risposte ottenute confermano due fenomeni assai importanti. Il primo è che una parte consistente dei lavoratori subordinati (il 37,5% del campione) ha un'occupazione che non richiede competenze professionali elevate; ha, in altri termini, un'occupazione con contenuti poveri. Il secondo fenomeno è che per molti lavoratori subordinati manca un adeguato riconoscimento sul piano professionale. Quasi quattro intervistati su dieci (il 39,6% del campione) dichiarano che il lavoro che si svolge presuppone una certa qualificazione, ma questa non è riconosciuta dal datore di lavoro/committente. Competenze professionali elevate e riconosciute riguardano solamente il 22,9% del campione. Queste valutazioni raccontano alcune caratteristiche del mondo della produzione italiano e delle occasioni di lavoro che offre, spesso troppo povere di contenuti.

Tabella 2.1. Competenze richieste e riconoscimento per settore economico (valori percentuali)

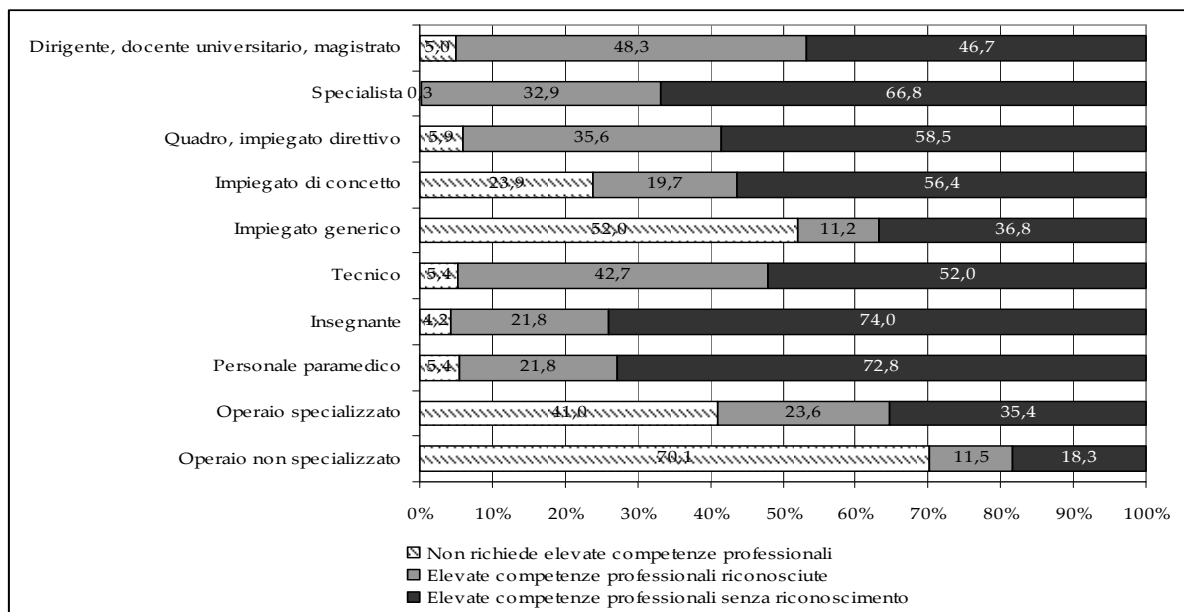
	Non richiede elevate competenze professionali	Elevate competenze professionali riconosciute	Elevate competenze professionali non riconosciute	Totale
Agricoltura	44,4	26,9	28,7	100,0
Industria	47,1	20,7	32,2	100,0
Costruzioni	31,7	26,5	41,8	100,0
Gas acqua elettricità	25,0	24,3	50,7	100,0
Commercio, trasporti, spettacolo, turismo	46,5	20,5	33,0	100,0
Altri servizi privati	38,6	26,5	34,9	100,0
Pubblica amministrazione	20,0	23,1	56,9	100,0

<i>Totale campione</i>	37,5	22,9	39,6	100,0
------------------------	------	------	------	-------

I lavori di più basso profilo si concentrano nell'agricoltura (44,4% dei lavoratori del settore), nell'industria (47,1%) e nel settore commercio, trasporti, spettacolo, turismo (46,5%) (si veda la Tabella 2.1); si tratta in prevalenza di braccianti, operai, camerieri, cassieri, commessi e altre figure non qualificate del settore commercio e servizi. Ad esserne coinvolti più di frequente sono i lavoratori con rapporti di impiego non-standard (48,9% contro il 33,6% di quelli assunti a tempo indeterminato)³ e le donne (41,1% contro il 35,3% degli uomini). La mancanza di un adeguato riconoscimento sul piano professionale è invece un fenomeno tipico del settore pubblico: dà questa risposta ben il 56,9% dei dipendenti della pubblica amministrazione. Qui il fenomeno coinvolge per altro quasi tutti i profili. Anche se è più avvertito da paramedici e impiegati. Ed è addirittura una costante tra gli insegnanti, che rappresentano il caso più eclatante di scarsa valorizzazione e scarso apprezzamento di competenze professionali elevate. A denunciarlo è il 74%. Il Grafico 2.1 riporta la distribuzione di frequenza delle valutazioni dei diversi profili di dipendente della pubblica amministrazione. Nel settore privato l'inadeguato riconoscimento sul piano professionale è denunciato più spesso da coloro che svolgono professioni tecniche, intellettuali, scientifiche.

Grafico 2.1. Valutazioni del lavoro dal punto di vista professionale – Lavoratori dipendenti della pubblica amministrazione (valori percentuali)

³ I lavori che non richiedono elevate competenze professionali sono molto frequenti tra i lavoratori a termine; coinvolgono il 67,5% dei lavoratori in somministrazione e il 55,9% di quelli con contratto a tempo determinato.



La probabilità di avere un'occupazione che non richiede competenze professionali elevate risulta, com'era ipotizzabile, associata in senso negativo alla variabile livello di istruzione: il «rischio» di svolgere un lavoro di basso profilo è tanto più alto quanto più basso è il grado di scolarità. Detto in altri termini, chi si è fermato su livelli medio-bassi di istruzione ha molte meno opportunità di soddisfare il bisogno di impegno, gratificazione, realizzazione, riconoscimento; ha molte meno opportunità di avere un'occupazione che richiede competenze professionali elevate⁴. Lo stesso tipo di associazione si riscontra anche con la variabile età. Ma tale relazione è un ulteriore indicatore del fatto che per i più giovani le prime esperienze nel mercato del lavoro sono di frequente «lavoretti» di modesto contenuto.

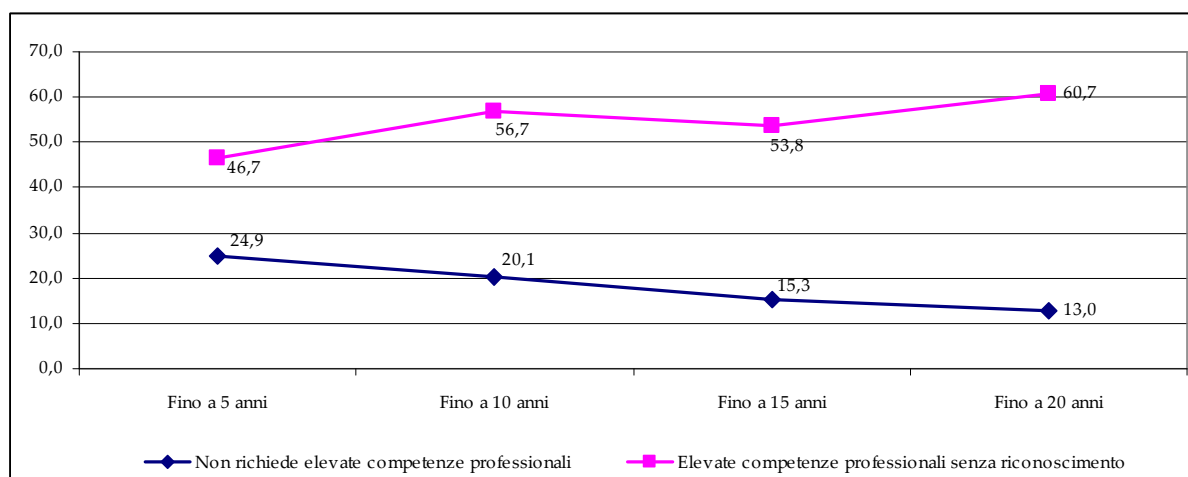
Se questa è la tendenza generale, va però osservato che una percentuale importante di casi di lavori di basso profilo si registra anche tra gli intervistati che hanno conseguito la laurea o un titolo superiore (15,8%). Tale percentuale tende a scendere con l'aumentare dell'anzianità lavorativa, ovvero del numero di anni di lavoro (si veda il Grafico 2.2). Tuttavia, tra i lavoratori con laurea o titolo superiore ancor più importante – e preoccupante – è la percentuale di coloro che denunciano una scarsa valorizzazione e uno scarso apprezzamento delle loro competenze (54,4%)⁵. E tale percentuale, con l'aumentare nell'anzianità lavorativa rimane stabile, anzi tende a

⁴ Ma questo dato è fondamentale ai fini dell'analisi e comprensione delle disuguaglianze sociali, della loro persistenza, del loro riprodursi. Nonostante la partecipazione al sistema scolastico e universitario sia aumentata in modo rilevante e abbastanza uniforme, le disuguaglianze tra le classi sociali, in termini di opportunità di istruzione, persistono, non sono state sensibilmente ridotte (Schizzerotto, 2002; Cobalti e Schizzerotto, 1993). Chi proviene dalle classi più basse continua ad essere svantaggiato nel grado di scolarità. E ciò ha conseguenze notevoli sul tipo di inserimento nel mercato del lavoro, sul tipo di professione, ecc. Un meccanismo che, verosimilmente, tende a riprodursi, passando da una generazione all'altra.

⁵ I dati non mostrano differenze significative per macro-ripartizione territoriale. I laureati delle regioni meridionali e quelli delle regioni settentrionali subiscono lo stesso svantaggio. Anzi, in queste ultime lo svantaggio è, sia pure di poco, superiore. Più

salire, fino a raggiungere il 60,7% tra gli intervistati con 15-20 anni di lavoro. Questi ultimi dati descrivono un fenomeno di sotto-utilizzazione del patrimonio di conoscenze e abilità che i lavoratori acquisiscono nel corso degli studi universitari e post-universitari. Un fenomeno che colpisce di più – sia pure poco di più – le donne, più presenti nei lavori dequalificati, che spesso contemplan orari brevi e/o rapporti di impiego “a scadenza”.

Grafico 2.2. Valutazioni del lavoro dal punto di vista professionale per anzianità lavorativa – Lavoratori laureati o con titolo superiore (valori percentuali)



Strettamente collegata alla precedente questione è quella della corrispondenza tra formazione scolastica (o universitaria) e lavoro; ossia dell'utilità e dell'utilizzo delle conoscenze/abilità apprese per la propria occupazione. Forme di *mismatching* totale coinvolgono il 43,9% del campione: il 29,1% sostiene che il lavoro non richiede affatto l'utilizzo della formazione scolastica; mentre il 14,8% sostiene che la propria preparazione riguarda altri tipi di lavoro. A queste si aggiungono forme di *mismatching* parziale, in cui la formazione scolastica è utilizzata in parte o indirettamente: coinvolgono il 30,5% del campione. Una buona rispondenza tra studi compiuti e attività lavorativa si ravvisa dunque soltanto in una minoranza degli intervistati: il 25,6%.

Le differenze più importanti tra i casi campionari derivano – ancora una volta – dal livello di istruzione. Un fatto per certi versi ovvio. Al crescere del grado di scolarità diminuiscono i casi di totale o parziale discordanza tra formazione scolastica e lavoro. Il 51,9% di coloro che hanno conseguito la laurea o un titolo superiore sostiene

importanti risultano le differenze in base al genere. Le donne laureate o con titolo superiore con non più di 5 anni di anzianità lavorativa e che svolgono un'attività che non richiede competenze professionali elevate sono il 30,7% contro il 18,5% degli uomini. E le donne nella stessa condizione con 5-10 anni di anzianità lavorativa sono il 24,3% contro il 14,3% degli uomini.

che la preparazione acquisita è molto utile per lo svolgimento della sua attività. Il contrario accade per i lavoratori con licenza elementare o media, per i quali la distribuzione delle risposte risulta capovolta: soltanto il 9,4% risponde che la preparazione acquisita è molto utile, mentre il 63,2% risponde in modo negativo⁶. Più complicata è la situazione dei lavoratori che si collocano nella fascia intermedia, che possiedono un diploma o un titolo professionale; in tale gruppo è rilevante sia la percentuale di coloro che dichiarano una totale o parziale discordanza (per il 21,3% il lavoro non richiede l'utilizzo della formazione scolastica, per il 36,3% lo richiede ma solo in parte o indirettamente e per il 12% la formazione scolastica riguarda altri tipi di lavoro), sia la percentuale di coloro che svolgono un'attività coerente con la preparazione acquisita (23,4%).

I casi di mismatching tra formazione scolastica e lavoro sono comunque più frequenti nel commercio, trasporti, spettacolo, turismo e nell'industria. Mentre risultano poco diffusi nel settore pubblico. A subirli sono le figure operaie (gli operai specializzati e gli operai non specializzati o in posizione similare) e coloro che svolgono professioni (non) qualificate nel commercio e nei servizi. Le situazioni di buona rispondenza formazione scolastica-lavoro sono prevalenti tra i dirigenti (ben il 70,5% risponde che la formazione scolastica è molto utile), tra coloro che svolgono professioni intellettuali, scientifiche (70,4%), ma anche tra gli insegnanti (71,7%). Al di sopra della media del campione, ma su valori più bassi, si attestano quadri, impiegati direttivi, tecnici, paramedici⁷.

⁶ E ciò vale soprattutto per le donne; il lavoro non richiede l'utilizzo della formazione scolastica per il 70,8% delle donne che si sono fermate su livelli bassi di istruzione (licenza elementare o media), contro il 59,6% degli uomini.

⁷ Per questa variabile, come per quella relativa alle competenze professionali richieste, emergono delle differenze in base al tipo rapporto di impiego; ma tali differenze, comunque non ampie, derivano principalmente dalla collocazione professionale. Come abbiamo visto nel precedente capitolo, i lavoratori con occupazioni instabili sono un gruppo eterogeneo. E, in base al tipo di rapporto, si distribuiscono in modo assai differenziato per livello di istruzione, gruppo professionale, settore. Tali specificità sono state più volte evidenziate dalla letteratura (Reyneri, 2002; Samek Lodovici e Semenza, 2001; Accornero, Altieri, Oteri, 2001) e sono state confermate da altre indagini sul lavoro dipendente; si veda per esempio Carrieri, Damiano, Ugolini (2005).

Tabella 2.2. Utilizzo della formazione scolastica per settore economico (valori percentuali)

	Sì, mi è molto utile	Sì, ma solo in parte o indirettamente	No, il lavoro non lo richiede	No, la mia preparazione riguarda altri tipi di lavoro	Totale
Agricoltura	16,8	23,9	45,8	13,5	100,0
Industria	17,7	28,1	38,4	15,8	100,0
Costruzioni	19,7	18,6	44,3	17,4	100,0
Gas acqua elettricità	25,1	42,9	19,1	12,9	100,0
Commercio, trasporti, spettacolo, turismo	14,0	29,1	36,6	20,3	100,0
Altri servizi privati	21,8	37,4	23,8	17,0	100,0
Pubblica amministrazione	46,7	31,4	12,5	9,4	100,0
<i>Totale campione</i>	<i>25,6</i>	<i>30,5</i>	<i>29,1</i>	<i>14,8</i>	<i>100,0</i>

Circa il 30% del campione dà un giudizio negativo sulla varietà dei compiti prevista dal proprio impiego (il 28,3% né negativo né positivo e il 42,6% positivo)⁸. Lavori ripetitivi e monotoni coinvolgono in prevalenza gli operai non specializzati (42,4%), soprattutto se occupati nell'industria o nelle costruzioni, coloro che svolgono professioni qualificate nel commercio e nei servizi (35,9%) e molti impiegati generici (35,9%), sia del settore pubblico che del settore privato. Sono inoltre più diffusi nelle grandi imprese; soprattutto in quelle industriali, laddove persistono segmenti di lavoro parcellizzato, con mansioni semplici e ripetitive, di impronta taylor-fordista. Disaggregando i dati per tipo di relazione lavorativa, un giudizio negativo sulla varietà dei compiti si riscontra con maggior frequenza tra i lavoratori in somministrazione e tra quelli con contratti a causa mista, come gli apprendisti. Tale maggiore frequenza ha almeno due spiegazioni; da una parte è dovuta al fatto che questi lavoratori sono in prevalenza giovani all'inizio del percorso occupazionale e di carriera, assegnati sovente alle mansioni più

⁸ Il questionario somministrato prevedeva una serie di scale con punteggi attribuibili da 1 a 5, dove 1 era il giudizio peggiore e 5 il migliore, finalizzate a far emergere le valutazioni degli intervistati in merito a diversi aspetti del proprio lavoro (ambiente fisico e sicurezza, orario e ritmi di lavoro, trattamento retributivo, tutele sociali e previdenziali, rapporti sociali orizzontali e verticali e così via). Qui esaminiamo le valutazioni relative alla «varietà dei compiti svolti»; i giudizi sono stati riaggregati in tre classi: giudizio negativo (punteggi 1 o 2), giudizio né negativo né positivo (punteggio 3), giudizio positivo (punteggi 4 e 5).

semplici e monotone. Dall'altra è dovuta al fatto che, soprattutto i lavoratori «in affitto», rappresentano un pezzo di forza-lavoro a (breve o brevissimo) termine, soggetta ad elevato turn-over⁹.

2.2. Opportunità di formazione e possibilità di crescita professionale

Se questa è la situazione in merito alle competenze e all'utilità/utilizzo della formazione scolastica, va sottolineato che quasi l'80% dei lavoratori sente l'esigenza di «momenti di formazione per sviluppare la propria professionalità»; anche se occorre distinguere tra coloro – la maggioranza – per i quali il bisogno formativo è legato al lavoro che si svolge (68,5% del campione) e coloro per i quali non lo è per niente o lo è solo indirettamente. In ogni caso, esclusi questi gruppi, soltanto il 20,3% risponde di non sentire l'esigenza di momenti di formazione. Il bisogno formativo è più intenso tra gli intervistati occupati nel settore dei servizi, in particolare tra i dipendenti della pubblica amministrazione. Tuttavia, anche su tale questione variabili discriminanti sono il livello di istruzione e il profilo professionale. Più cresce il grado di scolarità e la qualificazione più cresce la quota di lavoratori che avvertono il bisogno di aggiornare le proprie competenze. Ulteriore formazione, legata al lavoro che si svolge, è chiesta dall'83,2% degli intervistati con laurea o titolo superiore, dal 70,7% di quelli con diploma o titolo professionale e dal 52,8% di quelli con licenza media o elementare. Tali valori superano l'85% per insegnanti, impiegati, specialisti, quadri, dirigenti.

Nonostante l'intensità dell'esigenza (e della richiesta) di aggiornamento delle proprie competenze, poche sono le imprese che assicurano opportunità in tal senso; poche, in altri termini, sono le imprese che investono in iniziative di formazione per lo sviluppo della professionalità dei propri dipendenti. Solamente il 25% degli intervistati dichiara che l'organizzazione in cui si è inseriti offre buone opportunità. La scarsa attenzione e propensione a

⁹ Sulle mansioni prevalenti tra i lavoratori interinali o in somministrazione si rinvia ad alcune indagini condotte di recente dall'Ires sulle imprese utilizzatrici: Altieri e Oteri (2004) e Altieri, Oteri e Pedaci (2006).

questo investimento coinvolge tutti i settori produttivi, coinvolge sia i lavoratori delle piccole imprese sia quelli delle medio-grandi ed è trasversale rispetto alle macro-ripartizioni territoriali. Più grave è lo svantaggio che subiscono le donne e i lavoratori con rapporti di impiego non-standard¹⁰ (si veda la Tabella 2.3). Ma la questione sembra legata più che altro alle culture imprenditoriali, alle logiche prevalenti nelle pratiche organizzative, al modo in cui si «sta» sul mercato (nazionale e/o internazionale), ovvero alle strategie adottate per far fronte alla concorrenza nella nuova situazione di «competitività globale». In tal senso i dati confermano – sia pure indirettamente – l'esistenza di un segmento piuttosto ampio di imprese poco attente allo sviluppo della professionalità della forza-lavoro e probabilmente poco attente alle innovazioni e alla qualità delle proprie produzioni.

Tabella 2.3. Esigenza di formazione per sesso e per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

	Uomini	Donne	A tempo indeterminato	A tempo determinato	In somministrazione	Collaboratori	Totale campione
Si, azienda offre buone possibilità di formazione	25,5	24,3	27,2	16,2	14,7	20,5	25,0
Si, ma devo arrangiarmi da solo	32,8	32,6	32,6	30,8	37,3	41,4	32,7
Si, ma non ho sufficiente tempo	9,8	12,4	10,3	10,7	11,8	16,7	10,8
Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale	11,1	11,2	9,1	17,6	23,8	15,8	11,2
No	20,8	19,5	20,8	24,7	12,4	5,6	20,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

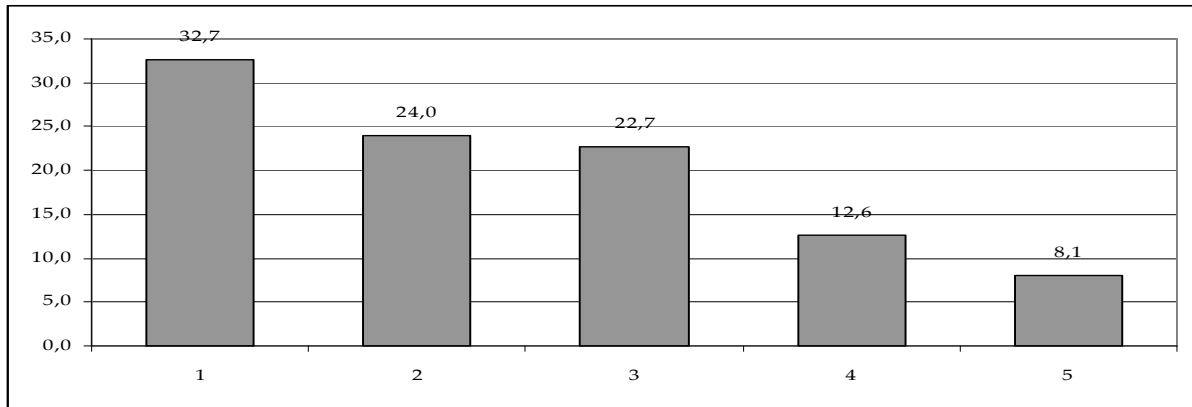
¹⁰ I lavoratori con rapporti di impiego non-standard, soprattutto i collaboratori, si caratterizzano per il loro essere dentro il ciclo produttivo, ma al margine delle organizzazioni (Garsten, 1999); e in particolare al margine del godimento di alcune risorse e servizi disponibili nelle strutture in cui/per cui operano, quali appunto le iniziative di formazione. Lo status di lavoratori temporanei o comunque la condizione di fatto di lavoratore a scadenza limitano la possibilità di usufruire delle iniziative di formazione e aggiornamento delle competenze eventualmente offerte dall'organizzazione. Tanti sono ormai gli studi sul tema; per l'Italia si veda per esempio lo studio di Fullin (2004).

A questo punto esaminiamo le valutazioni degli intervistati sulla capacità del lavoro di soddisfare i bisogni di crescita professionale – questione che è strettamente intrecciata alla precedente¹¹. La possibilità di crescita professionale costituisce una sub-dimensione del concetto di qualità del lavoro e più esattamente della «complessità» del lavoro (Gallino, Baldissera e Ceri, 1976; La Rosa, 1983). Essa ha un'influenza rilevante sulla soddisfazione nel lavoro; anzi, se intesa come possibilità di imparare e di crescere, è talvolta considerata una *proxy* della *work satisfaction* (European Foundation, 2007a). Ma soprattutto le proprietà che essa assume hanno un'influenza rilevante sui tempi e sulle caratteristiche del percorso occupazionale e di carriera. Anche per questo essa costituisce una non trascurabile forma e fonte di disuguaglianza tra i lavoratori. Le risposte restituiscono un'elevata frequenza di giudizi negativi: il 56,6% degli intervistati. Solamente il 20,7% esprime un giudizio positivo e il 22,7% ne dà uno né negativo né positivo. Il Grafico 2.3 riporta la distribuzione del campione per tutti i differenti tipi di valutazione¹².

Grafico 2.3. Giudizi sulla possibilità di crescita professionale (1 = il peggiore, 5 = il migliore) (valori percentuali)

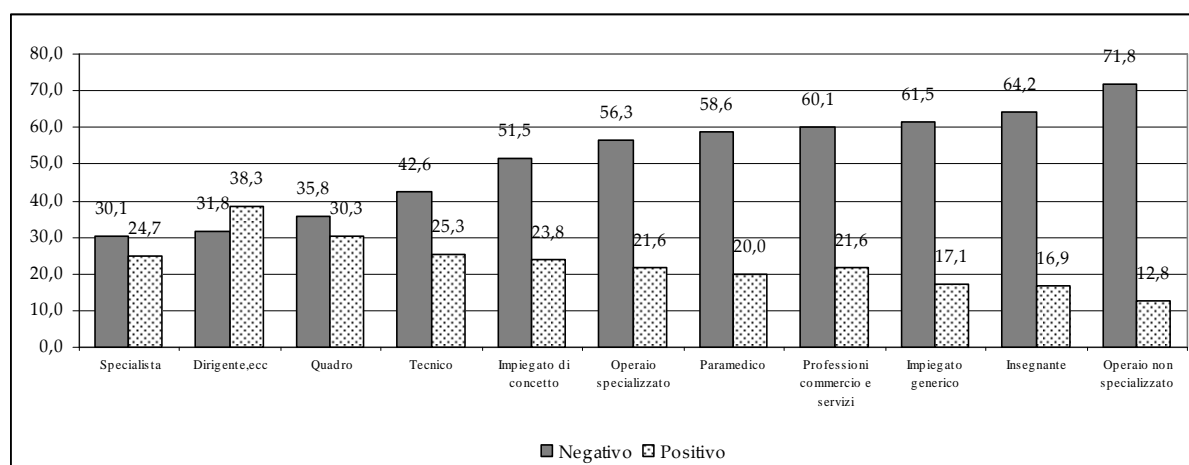
¹¹ I giudizi negativi sulle possibilità di crescita professionale sono più frequenti nei casi in cui si è inseriti in un'organizzazione che offre poche opportunità di aggiornamento delle competenze. Ritiene di avere scarse possibilità di crescita il 62,8% di coloro che sentono l'esigenza di momenti di formazione ma devono arrangiarsi da soli, contro il 35,1% di coloro che lavorano per imprese che assicurano buone possibilità in tal senso.

¹² Come per la varietà dei compiti svolti, anche su tale questione il questionario somministrato prevedeva una scala con punteggi attribuibili da 1 a 5, dove 1 era il giudizio peggiore e 5 il migliore.



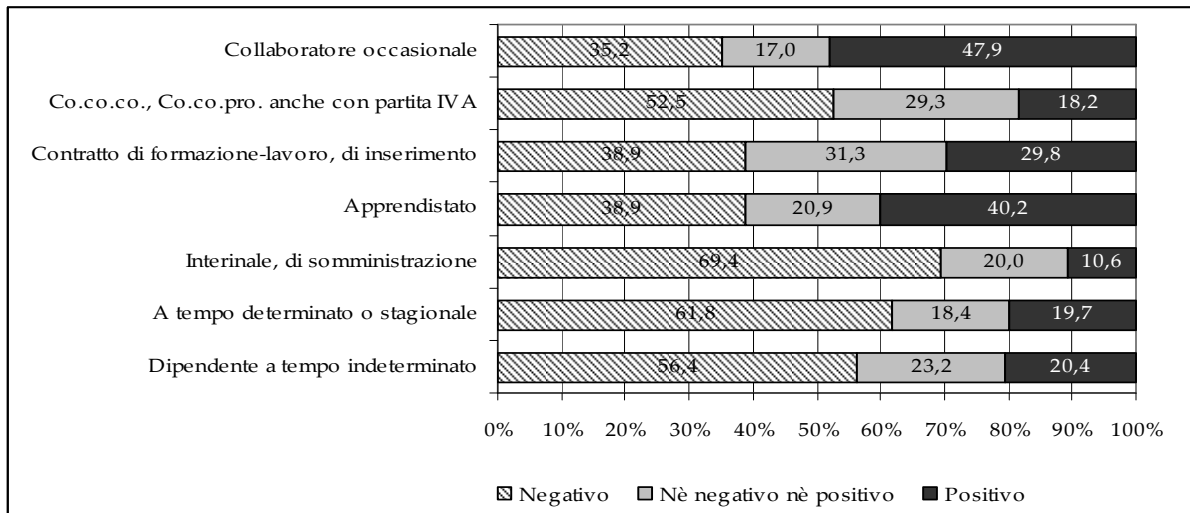
Quasi scontata è la maggior frequenza di giudizi negativi in corrispondenza dei mestieri meno qualificati (e dei più bassi gradi di scolarità, variabile che è strettamente legata al tipo di mestiere svolto). A denunciare scarse o nulle possibilità di crescita professionale sono più di frequente gli operai non specializzati, coloro che svolgono professioni qualificate nel commercio e nei servizi, ma anche insegnanti e impiegati generici. Con poche differenze tra settori e tra organizzazioni pubbliche e organizzazioni private. Tali valori – così elevati – dicono che il problema non riguarda solamente i più giovani alle prese con «lavoretti» non qualificati e non qualificanti, senza prospettive, accettati in modo strumentale per guadagnare qualcosa per pagare studi, divertimenti, ecc.; né riguardano solamente i lavoratori in età avanzata, che hanno già raggiunto la «maturità» professionale, all'interno di uno specifico mestiere, settore, tipo di impresa. Il problema coinvolge ben il 57,1% di chi ha 35-44 anni (il 57,5% di chi ha già 10-15 anni di lavoro alle spalle) e il 57,8% di chi ha 45-54 anni; coinvolge dunque anche i lavoratori che si trovano nella parte centrale del percorso occupazionale e di carriera. I giudizi negativi sono per altro più frequenti tra i lavoratori delle imprese di grandi dimensioni (il 58,5% degli intervistati occupati in imprese con oltre 249 addetti, il 58,1% di quelli di imprese con 50-249 addetti, il 57,4% di quelli di imprese con 16-49 addetti e il 50,5% di quelli di imprese con non più di 15 addetti).

Grafico 2.4. Giudizi sulla possibilità di crescita professionale per gruppo professionale (valori percentuali)



Più ambiguo è l'effetto del lavorare dentro un rapporto di impiego non-standard. E qui emergono chiaramente le differenze nell'uso che le imprese fanno dei vari istituti contrattuali, le differenti funzioni che essi svolgono (Reyneri, 2002). Se tra coloro che hanno un contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro la frequenza di giudizi negativi è tra le più elevate, tra i collaboratori a progetto o coordinati e continuativi e tra coloro che hanno un contratto a causa mista è assai più bassa. Insistiamo sul fatto, confermato dalla nostra indagine, che il lavoro svolto all'interno di rapporti a termine (quali contratti a tempo determinato o contratti di somministrazione di lavoro) è spesso un lavoro «povero», nel senso che offre poche opportunità di formazione, apprendimento, di crescita professionale. Uno svantaggio, ma si potrebbe anche parlare di una forma di «debolezza» o di una «limitazione», che tende a cumularsi con la bassa retribuzione, la scarsa sicurezza del posto, con il deficit di tutele e protezioni.

Grafico 2.5. Giudizi sulla possibilità di crescita professionale per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)



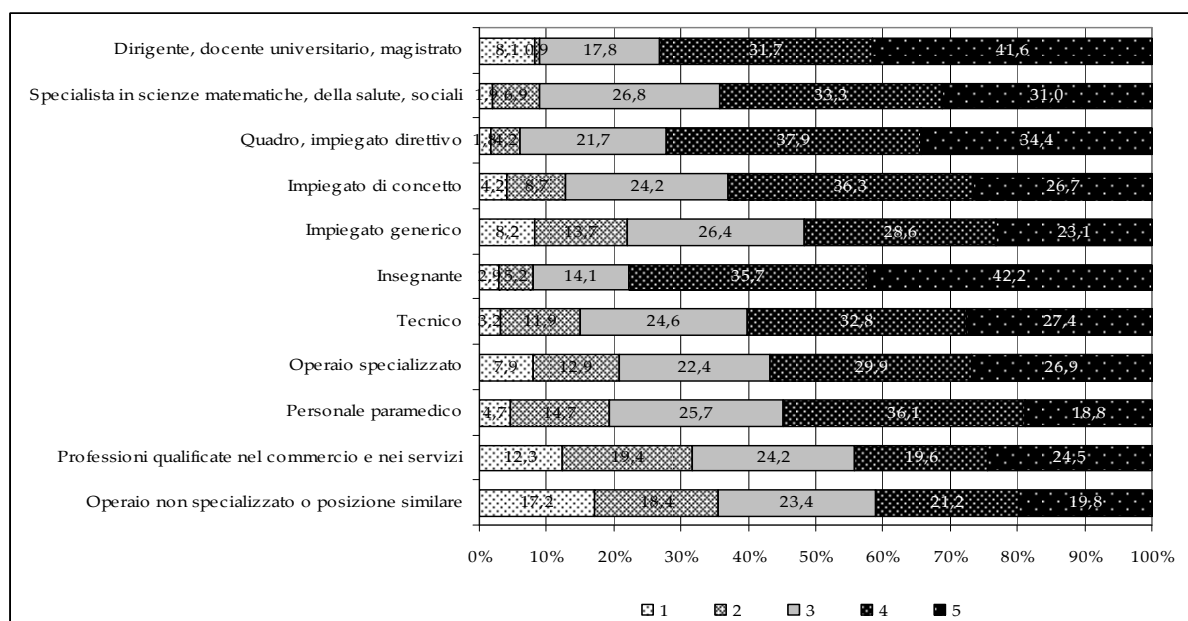
La distribuzione delle valutazioni dei collaboratori sembra sottolineare, invece, l'eterogeneità di tale gruppo di lavoratori. Al suo interno troviamo individui che svolgono lavori di basso profilo, soprattutto nel settore commercio, trasporti, spettacolo, turismo e nel settore altri servizi privati e che hanno scarse possibilità di crescita professionale; ma troviamo anche individui che svolgono lavori di alto profilo, professioni tecniche, intellettuali, scientifiche, creative, della conoscenza, e che raccontano di buone e ottime possibilità di imparare e crescere. I dati non consentono di fare ulteriori distinzioni; è però ipotizzabile che per una parte dei collaboratori si tratti di possibilità inscrivibili in un percorso di carriera all'interno di una organizzazione; mentre per un'altra parte si tratti di possibilità «auto-costruite», con la cumolazione di esperienze, anche brevi, in committenti diversi. A tal proposito vale la pena ricordare che per questo ultimo gruppo esistono due ordini di problemi. Da una parte, anche quando riescono a raggiungere una posizione professionale forte sul mercato, questi lavoratori sono sempre soggetti ad una forte esposizione al mercato che può condizionare percorsi, sicurezza, livelli di benessere. Dall'altra parte, le possibilità di «avere successo», di fare una «carriera» (esterna), dipende dal fatto che competenze ed esperienze di lavoro vengano riconosciute dai committenti e accrescano la forza contrattuale del lavoratore. Cosa che non succede per tutte le figure professionali.

Minori possibilità di crescita professionale sono «denunciate» con più frequenza dalle donne (sia giovani che adulte); dà un giudizio negativo il 61,8% delle donne contro il 53,4% degli uomini (il 19,9% esprime un giudizio né positivo né negativo e il 18,3% un giudizio positivo, contro rispettivamente il 24,5% e il 22,2% degli uomini). Una differenza che tende ad ampliarsi con l'aumentare del grado di scolarità degli intervistati: tra coloro che hanno conseguito una laurea o un titolo superiore, dà un giudizio negativo il 59,7% delle donne, contro il 48,8% degli uomini. Le disuguaglianze di genere nelle possibilità di crescita professionale vanno ovviamente lette insieme ai dati relativi alla distribuzione di uomini e donne per settore, gruppo professionale, posizione nell'organizzazione, tipo di relazione lavorativa.

2.3. Autonomia e coinvolgimento nelle decisioni aziendali

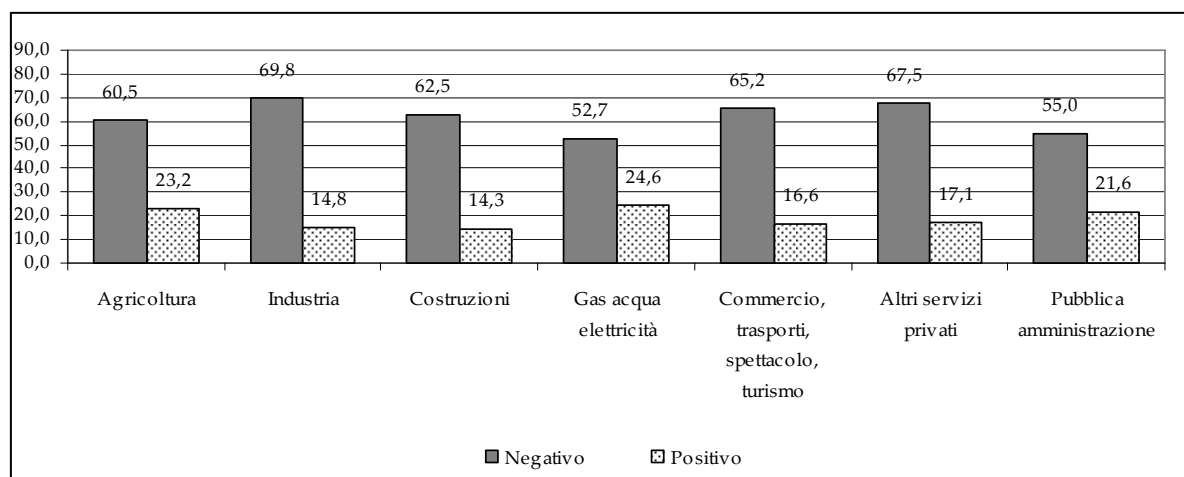
In merito all'autonomia del lavoro, il questionario, più che prevedere un serie di domande e di indicatori, richiedeva – come per altri aspetti già visti – una valutazione degli intervistati; l'attribuzione di un punteggio (da 1 a 5) sulla «autonomia nello svolgimento dell'attività». La maggior parte del campione (il 55,8%) dà un giudizio positivo; i punteggi più bassi – che indicano un giudizio negativo – ricorrono nel 20% dei casi campionari. Notevoli sono tuttavia le differenze tra gruppi professionali. L'autonomia tende a crescere man mano che dai profili più bassi si passa a quelli più alti. D'altronde la possibilità di prendere decisioni sulle modalità di svolgimento del lavoro è strettamente collegata alla ricchezza dei contenuti, alle competenze richieste, al livello di istruzione. I giudizi negativi sono più frequenti tra gli operai non specializzati, tra coloro che svolgono professioni qualificate nel commercio e nei servizi, tra gli impiegati generici e tra gli operai specializzati. Al contrario tra dirigenti, quadri, tecnici, impiegati di concetto prevalgono i giudizi positivi. Importante è il dato sul senso di autonomia degli insegnanti (dà un giudizio positivo ben l'80,9% degli insegnanti).

Grafico 2.6. Giudizi sull'autonomia nello svolgimento dell'attività (1 = il peggiore, 5 = il migliore) per gruppo professionale (valori percentuali)



In prevalenza negativi sono invece i giudizi sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali. Si esprimono in tal modo quasi i due terzi degli intervistati. Le insufficienti o inesistenti possibilità di partecipare ai processi decisionali si definiscono dunque come uno dei principali ambiti/motivi di in-soddisfazione o malcontento dei lavoratori. La frequenza di giudizi negativi è piuttosto elevata, e superiore a quella media, nel settore industriale (69,8% dei lavoratori del settore), nel settore altri servizi privati (67,5%) e nel commercio, trasporti, spettacolo, turismo (65,2%). Ed è elevata tra gli operai specializzati (71%) e non specializzati (78,7%), tra gli impiegati generici (70,1%), tra coloro che svolgono professioni qualificate nel commercio e nei servizi (67,8%) e tra il personale paramedico (73,3%). Poco diffuso, come era prevedibile, risulta il coinvolgimento dei lavoratori con rapporti di impiego non-standard; ma a dare valutazioni negative o molto negative sono soprattutto i lavoratori con contratto a tempo determinato (74,5%) e quelli in somministrazione (85,5%). I collaboratori sono meno critici sulla questione, a volte perché più coinvolti, altre volte perché non interessati a essere coinvolti.

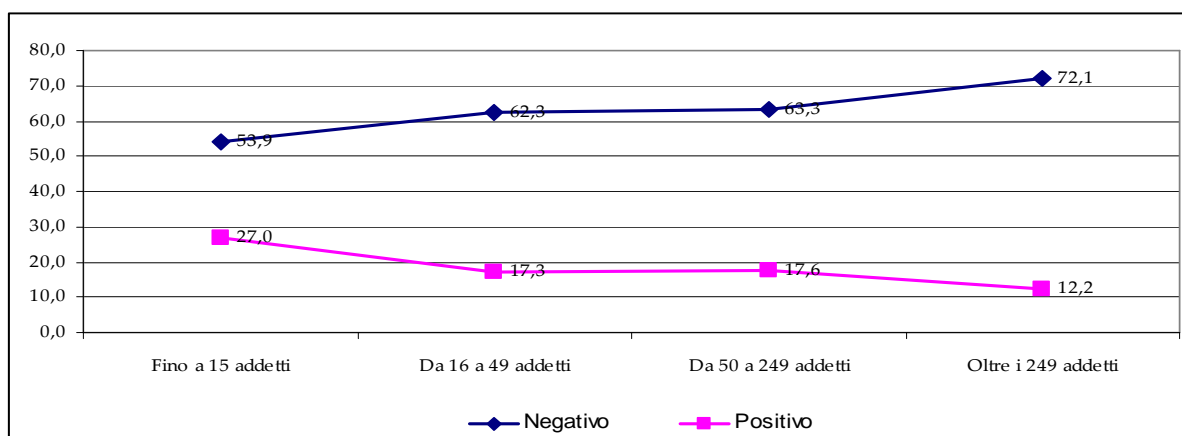
Grafico 2.7. Giudizi positivi e negativi sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali per settore (valori percentuali)



L'elaborazione dei dati evidenzia, inoltre, che la percentuale di giudizi negativi aumenta con il crescere della dimensione aziendale. L'in-soddisfazione per insufficienti o inesistenti possibilità di partecipare ai processi decisionali emerge con maggior frequenza nelle grandi organizzazioni; queste costituiscono contesti più

complessi, in cui le pratiche di coinvolgimento comportano più difficoltà; ma allo stesso tempo costituiscono contesti in cui, proprio per le difficoltà di cui si è detto, con maggior frequenza emergono esigenze e rivendicazioni su tale argomento (si veda il Grafico 2.8). Poco significative risultano le differenze tra macro-ripartizioni territoriali.

Grafico 2.8. Giudizi positivi e negativi sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali per dimensione di impresa (valori percentuali)



3. Tempi di lavoro

3.1. Durata

Un elemento di grande importanza delle condizioni di lavoro è rappresentato dall'orario di svolgimento della prestazione nelle sue molteplici dimensioni (durata, collocazione, variabilità della durata e della collocazione). La sua importanza va per altro ben oltre la sfera dell'occupazione. La configurazione che esso assume in termini di ore giornaliere, settimanali, articolazione, variabilità, determina la qualità del lavoro, ne è una dimensione strutturante; ma ha notevoli implicazioni anche sul legame e sulla conciliazione tra lavoro e vita. L'organizzazione dei tempi nel luogo di lavoro ha un impatto immediato sull'organizzazione dei tempi nelle altre sfere di vita. Numerosi sono gli studi e le indagini empiriche che documentano un profondo cambiamento negli orari di svolgimento della prestazione. Ciò che si evidenzia più di frequente è una pluralizzazione e una differenziazione degli assetti: orari e calendari lavorativi diventano meno standardizzati, uniformi, generalizzati, sincronizzati (Chiesi, 1989; Accornero, 1997; 2002; Paci, 2005); e in un numero crescente di casi si osserva il superamento del tempo lineare, scandito da cadenze meccaniche, calcolato «a priori»; ad esso subentra un tempo puntiforme, frammentato, meno misurabile, meno contabilizzabile secondo i criteri tradizionali e i confini della giornata e della settimana. All'origine si individuano diversi fenomeni, tra i quali: le recenti ristrutturazioni nei modelli produttivi, con la crescente flessibilizzazione del lavoro; l'allungamento dei tempi della produzione e la frequente dissociazione tra orari della prestazione e orari di funzionamento degli impianti; la de-strutturazione degli spazi e dei luoghi della produzione e la maggiore distribuzione del lavoro.

Cominciamo l'esplorazione dei tempi di lavoro dei casi campionari dalla dimensione quantitativa, ovvero dalla durata dell'orario settimanale. L'indagine mostra che più del 60% (esattamente il 61,7%) dei lavoratori dipendenti lavora di fatto 40 ore o più a settimana; e tra questi lavoratori circa un terzo (il 22,5% del campione) raggiunge o addirittura supera le 45 ore. Se consideriamo solamente il settore privato, riscontriamo che ben il 74,3% dei lavoratori dipendenti lavora di fatto 40 ore o più a settimana e il 26,7% 45 ore o più; mentre nel settore pubblico tali percentuali si fermano al 28,1% e al 10,8%; la maggior parte dei dipendenti della pubblica amministrazione svolge un orario compreso tra le 32 e le 36 ore settimanali. Più in dettaglio, gli orari lunghi si riscontrano con più frequenza nell'industria e nel settore costruzioni. È impegnato per 40 ore o più a settimana l'85,1% dei dipendenti di imprese industriali e l'84,4% dei dipendenti delle imprese di costruzioni; ma tra questi ultimi sono molto più diffusi gli orari lunghissimi, quelli che superano le 40 ore e arrivano a 45 ore o più a settimana (riguardano il 44,6% dei lavoratori del settore costruzioni).

In modo consequenziale a subire più spesso orari lunghi o lunghissimi sono gli operai specializzati e quelli non specializzati o in posizioni simili. Gli orari corti sono invece più frequenti tra gli insegnanti, i paramedici, gli

impiegati generici, tra coloro che svolgono professioni qualificate nel commercio e nei servizi. La maggior presenza di orari corti negli ultimi due gruppi professionali è spiegata, almeno in parte, dalla maggior frequenza che in essi hanno i rapporti di impiego non-standard, che, come vedremo, risultano spesso associati ad un impegno ridotto nel mercato del lavoro. L'indagine racconta poi ella *sindrome del sovravoro* (Schoore, 1993) di quadri, impiegati direttivi, dirigenti; per molti di questi lavoratori gli orari si allungano a dismisura, «colonizzando» buona parte della giornata, della settimana, ecc. Il 54,3% dei dirigenti dichiara di lavorare oltre 40 ore a settimana e il 32,7% addirittura oltre 45 ore. Sono ore che, presumibilmente, comprendono anche il tempo della formazione, delle relazioni, della comunicazione, ma nondimeno il *face-time*¹³.

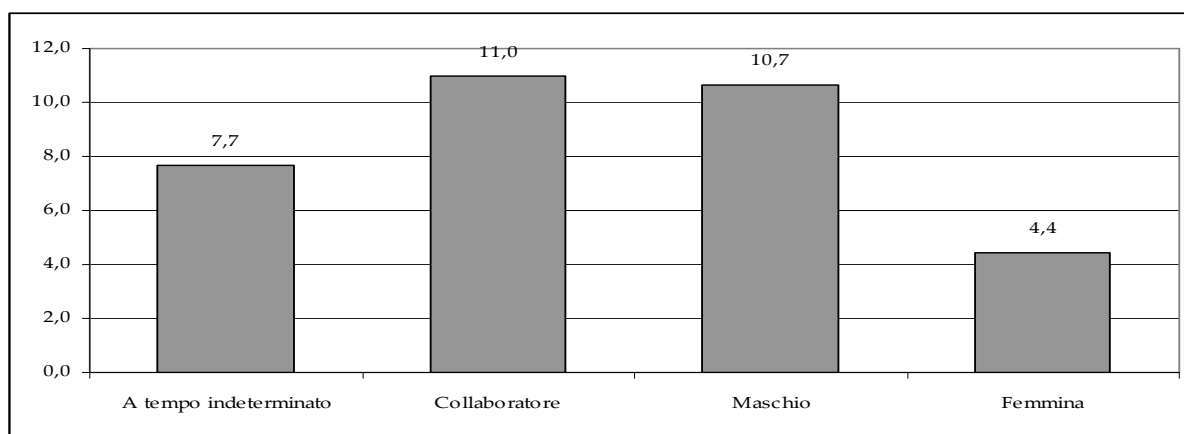
Tabella 3.1. Ore effettivamente lavorate nel corso della settimana per gruppo professionale (valori percentuali)

	Fino a 24 ore	Da 25 a 36 ore	Da 37 a 40 ore	Oltre 40 ore	Totale
Operaio non specializzato o posizione similare	8,6	23,0	44,7	23,7	100,0
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	23,6	23,3	30,7	22,4	100,0
Personale paramedico	10,8	48,2	33,0	8,0	100,0
Operaio specializzato	2,7	12,5	60,8	24,0	100,0
Tecnico	6,0	30,8	32,2	31,0	100,0
Insegnante	45,9	42,1	6,4	5,6	100,0
Impiegato generico	11,7	34,2	37,6	16,5	100,0
Impiegato di concetto	7,2	36,2	36,8	19,8	100,0
Quadro, impiegato direttivo	0,2	29,8	28,6	41,4	100,0
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	7,5	36,1	21,2	35,2	100,0
Dirigente, docente universitario, magistrato	7,1	7,9	30,7	54,3	100,0

¹³ Consiste nelle ore passate in ufficio, solitamente sino a tarda sera, non tanto per lavorare ad un progetto o far fronte a scadenze pressanti, quanto per assicurarsi visibilità agli occhi di colleghi e superiori. È un fenomeno tipico delle figure impiegate, in particolare dei livelli più alti, ed è tipico degli uomini.

La distribuzione per tipo di relazione lavorativa dà invece esiti ambivalenti. A livello aggregato, i lavoratori con rapporti di impiego non-standard sono più presenti negli orari corti o cortissimi (fino a 24 ore e da 25 a 36 ore). Ciò emerge da molte altre indagini empiriche ed è dovuto al fatto che in questo segmento sono sovra-rappresentati i giovani alle prime esperienze nel mercato del lavoro o comunque all'inizio della carriera, ovvero in quelle fasi in cui è più probabile sperimentare spezzoni di lavoro che prevedono un impegno ridotto in termini di ore settimanali. E nello stesso segmento sono sovra-rappresentate le donne, che generalmente si collocano nelle fasce più basse di impegno orario. Tuttavia, l'aggregato nasconde situazioni assai differenziate. Oltre a quelle già menzionate (lavoratori più giovani alle prime esperienze e donne che domandano/subiscono orari corti), risultano frequenti anche situazioni opposte. Più esattamente, l'indagine fa emergere un gruppo di lavoratori con rapporti di impiego non-standard che ha orari settimanali lunghi o lunghissimi, assai più lunghi – in media – di quelli dei lavoratori assunti a tempo indeterminato. Sono in prevalenza persone con un'età compresa tra i 30 e i 45 anni, che lavorano già da parecchio tempo, soprattutto con contratti di collaborazione a progetto o coordinata e continuativa, alcune hanno profili professionali bassi o medio-bassi, altre al contrario svolgono professioni intellettuali, scientifiche, creative, della conoscenza ecc. Riassumendo, in termini di ore settimanali, i lavoratori con rapporti di impiego non-standard tendono a polarizzarsi, tendono a concentrarsi intorno a due modalità contrapposte: da un lato quelli "sotto-occupati", con orari molto corti, dall'altro quelli "iper-occupati", con orari molto lunghi¹⁴.

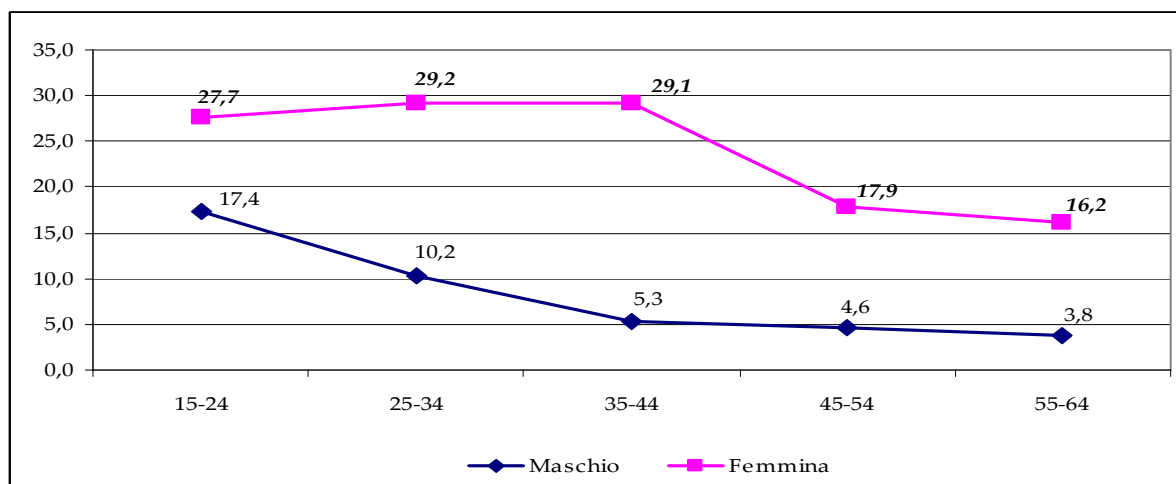
Grafico 3.1. Orari lunghi (oltre le 45 ore a settimana) per tipo di rapporto di impiego e per genere (valori percentuali)



¹⁴ Le analisi comparative a livello europeo confermano tale fenomeno. Così, per esempio, l'*European Working Conditions Survey* (European Foundation, 2007a) rileva che gli orari lunghi (superiori a 48 ore settimanali) interessano poco meno del 10% dei lavoratori dipendenti, ma quasi il 45% dei *self-employed*.

Tra gli intervistati solamente il 14,2% è occupato part-time. Sono in prevalenza donne: il 24,9% contro il 7,3% degli uomini. Una differenza che cresce man mano che dalle classi di età più giovani si passa a quelle adulte. Se nelle fasi iniziali del percorso lavorativo e di carriera l'occupazione part-time interessa in modo rilevante anche i maschi, con il crescere dell'età i comportamenti maschili e femminili tendono a differenziarsi: mentre per gli uomini la scelta quasi esclusiva è il tempo pieno, tra le donne, viceversa, in circa il 30% dei casi – in corrispondenza delle classi di età centrali, quelle che coincidono spesso con gli impegni di carattere riproduttivo – si opta per il tempo parziale¹⁵. La differenza torna poi a ridursi dopo i 45 anni, quando, con la crescita dei figli, diminuiscono i carichi di lavoro familiare (ma nondimeno aumentano le esigenze economiche) e quindi le donne tornano a preferire e cercare un impegno a tempo pieno. Disaggregando i dati per settore, l'occupazione part-time risulta più diffusa nei servizi, in particolare nel settore commercio, trasporti, spettacolo e turismo (è part-timer il 28,9% dei lavoratori di tale settore, il 44,9% delle donne, il 15,4% degli uomini) e nel settore altri servizi privati (il 24,8%, il 38,8% delle donne e il 13% degli uomini). L'occupazione part-time risulta invece poco diffusa tra i dipendenti del settore pubblico (il 10,1%, il 14% delle donne e il 5,9% degli uomini), anche perché gli orari di lavoro della pubblica amministrazione sono in media più corti rispetto a quelli del settore privato.

Grafico 3.2. Occupati part-time per genere e classi di età (valori percentuali)



¹⁵ L'indagine conferma che in presenza di figli minori la propensione delle donne a lavorare con orari ridotti aumenta in modo significativo. Al contrario poco consistente è la variazione che si verifica nelle modalità di impegno degli uomini. Più esattamente, il 32% delle donne con uno o più figli minori lavora part-time. Sul tema del part-time vi è un'ampia letteratura italiana e straniera, qui ci limitiamo a segnalare Samek Lodovici e Semnza (2004).

La scelta dell'occupazione part-time diventa spesso necessaria a fronte di una persistente disuguaglianza e rigidità nella divisione di genere delle responsabilità familiari; aspetti resi ancora più onerosi dalle trasformazioni demografiche in corso, in particolare dall'aumento della popolazione anziana, nonché da un insufficiente e inadeguato intervento pubblico nella costruzione di servizi alle persone. Così, nella maggioranza dei casi, le donne italiane appaiono sole e costrette ad una pratica di faticosa conciliazione lavoro-vita. Una fatica alleviata, ma soltanto in parte, dal sostegno delle reti parentali, soprattutto dei genitori, ovvero da quello che è definito il *welfare family*. Ma anche nei luoghi di lavoro le donne non sembrano particolarmente aiutate: come vedremo, per loro, più che per gli uomini, la flessibilità dell'orario di lavoro viene decisa in modo unilaterale dal datore di lavoro. Inoltre, poco diffuse, ad eccezione del settore pubblico, sono le opzioni di flessibilità dell'orario di lavoro (come l'entrata e l'uscita flessibile, l'utilizzo della banca-ore) più favorevoli al lavoratore e soprattutto alla lavoratrice.

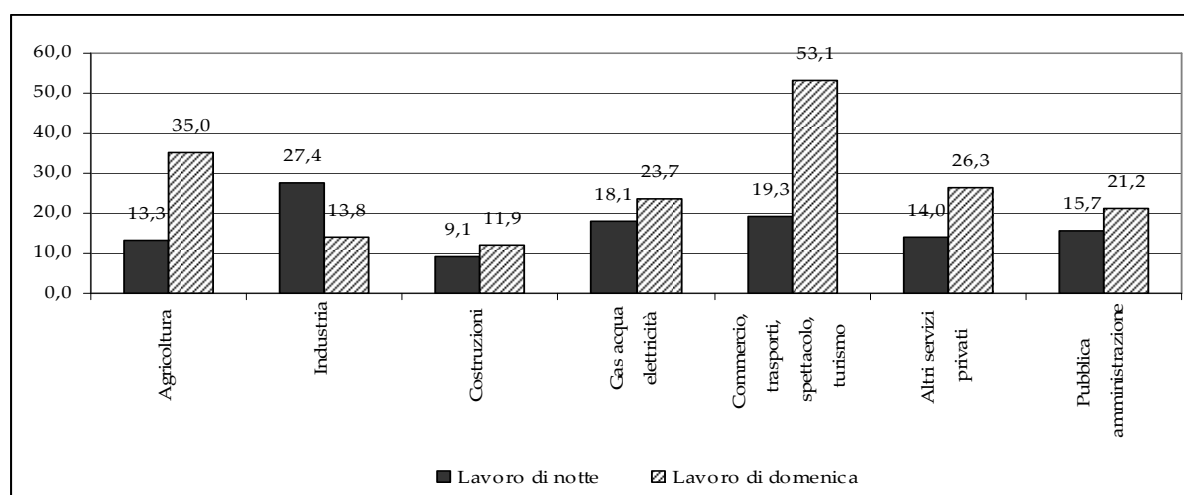
3.2. Turni, orari anti-sociali, straordinari

Per circa un terzo del campione il lavoro è organizzato in turni. Ciò si verifica con maggior frequenza tra i lavoratori del settore industriale (41%), in particolare tra gli operai, e nel settore commercio, trasporti, spettacolo e turismo (49,7%); rilevante, anche se inferiore alla media del campione, è poi la quota di persone con lavoro a turni nel settore altri servizi privati (30,3%) e nella pubblica amministrazione (33%; qui tale condizione di lavoro riguarda in prevalenza paramedici e lavoratori con profili operai o in posizioni similari). Il lavoro organizzato in turni cresce con l'aumentare della dimensione dell'impresa; le imprese più grandi esprimono un'esigenza più pressante di utilizzazione continua degli impianti o di erogazione continua del servizio; ma, allo stesso tempo, sono quelle più attrezzate per gestire schemi orari più complessi e articolati. Poco significative appaiono invece le differenze di genere. L'organizzazione del lavoro in turni ha notevoli conseguenze sul benessere complessivo del lavoratore, sulla motivazione e sulla soddisfazione nel lavoro. La sua introduzione risponde ad esigenze economiche e funzionali dell'impresa. A volte l'esigenza è quella di ridurre i costi per unità di prodotto attraverso l'intensificazione dello sfruttamento degli impianti. Un fenomeno assai frequente in quelle realtà in cui si sono affrontati elevati investimenti in capitale fisso, per esempio in automazione o in nuove tecnologie. Altre volte – soprattutto nelle imprese del settore terziario – l'esigenza è quella di produrre beni/erogare servizi per tutte le 24 ore e per tutti i 7 giorni della settimana; si pensi al caso dei call center addetti all'assistenza di consumatori/utenti (European Foundation, 2007a).

Per le stesse ragioni, in alcuni casi, il tempo di svolgimento della prestazione contempla anche il lavoro durante le ore notturne (nel 19,2% dei casi campionari) e/o durante la domenica (nel 24,6% dei casi campionari). Le due modalità di organizzazione dell'orario tendono per altro a coincidere: il 64,7% di coloro che lavorano la notte dichiara di essere impegnato anche la domenica. Il lavoro nelle ore notturne è diffuso soprattutto nel settore

industriale, ma anche nel settore commercio, trasporti, spettacolo e turismo. Il lavoro di domenica è diffuso nel settore degli altri servizi privati (26,3%), in agricoltura (35%), ma soprattutto – ancora una volta – nel settore commercio, trasporti, spettacolo e turismo; ne è coinvolto ben il 53,1% dei lavoratori, con poche differenze tra uomini e donne (il 54% tra i primi e il 52,3% tra le seconde) (Grafico 3.3).

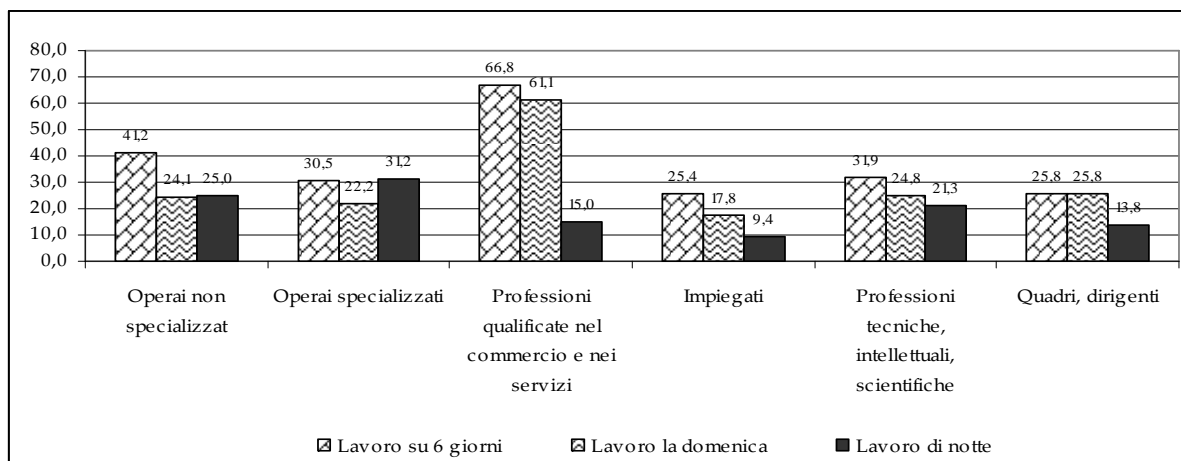
Grafico 3.3. Lavoro di notte e di domenica per settore economico (valori percentuali)



Per più di un terzo dei lavoratori il lavoro si distribuisce su sei giorni settimanali (nel 35,3% dei casi campionari). I settori in cui è maggiormente utilizzato tale schema sono l'agricoltura (57,9%), il settore commercio, trasporti, spettacolo e turismo (55,4%), il settore delle costruzioni (40,3%). Più esigua, ma comunque importante, è la sua diffusione nel settore altri servizi privati (37,1%) e nella pubblica amministrazione (37,4%). Mentre risulta poco rilevante nell'industria (solamente nel 19,8% dei casi). Anche per questi aspetti – come per i turni – non emergono significative differenze tra uomini e donne. Una differenza importante si rileva solamente in merito al lavoro di notte, la cui distribuzione per genere risulta più squilibrata: il 24,6% degli uomini, il 12,7% delle donne¹⁶.

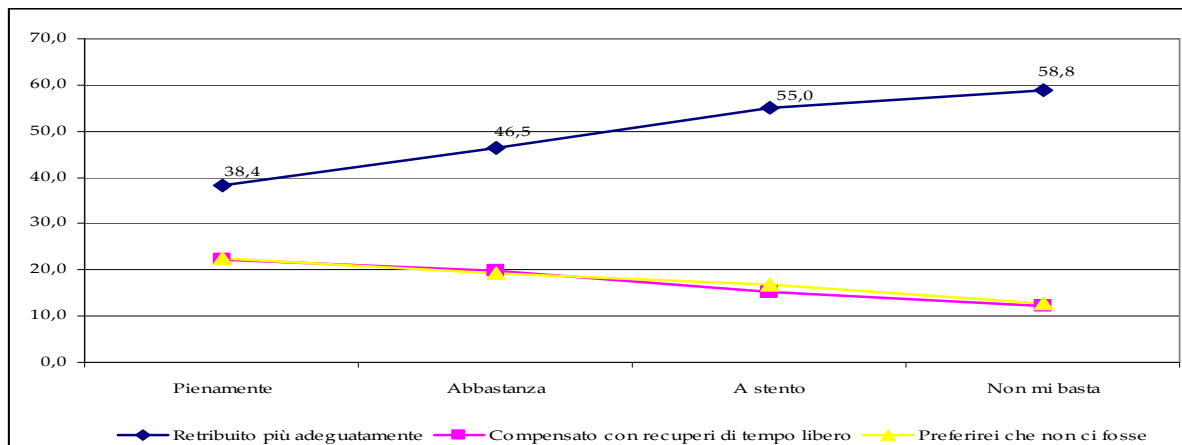
Grafico 3.4. Lavoro di notte e di domenica e su sei gironi per gruppo professionale (valori percentuali)

¹⁶ Questa differenza tende a diminuire tra i profili più bassi, per esempio tra gli operai non specializzati o in posizioni similari (lavora la notte il 22,4% delle donne, contro il 26,8% degli uomini), ma anche tra alcuni di quelli più elevati, tra le professioni tecniche, intellettuali, scientifiche (17,5%, contro il 4,7% degli uomini).



I dati disponibili consentono poi di evidenziare le preferenze dei lavoratori dipendenti in merito alla compensazione delle ore di lavoro straordinario. La maggioranza degli intervistati che ne è interessato e si esprime sull'argomento (60,6%) preferirebbe che fossero meglio retribuite; il 19,4% desidererebbe che fossero compensate con recuperi di tempo libero e una percentuale analoga (20%) preferirebbe che non ci fossero. Questi orientamenti vanno letti alla luce dei dati sulle retribuzioni e di quelli – strettamente correlati – sulla sufficienza/insufficienza del reddito da lavoro. Svolgere ore di lavoro straordinario è spesso l'unica soluzione per poter incrementare il guadagno complessivo e contenere fenomeni di disagio economico o di vera e propria sofferenza economica. Infatti, danno più spesso tale risposta («preferirei che gli straordinari fossero retribuiti più adeguatamente») coloro che hanno i guadagni netti mensili più bassi (il 70% circa di coloro che guadagnano non più di 800 euro al mese, il 64% di coloro che guadagnano tra 800 e 1.000 euro) e coloro che rispondono che il reddito da lavoro è a stento sufficiente o addirittura non basta per vivere e mantenere le persone a carico (Grafico 3.5).

Grafico 3.5. Preferenze sul lavoro straordinario per sufficienza/insufficienza del reddito da lavoro (valori percentuali)



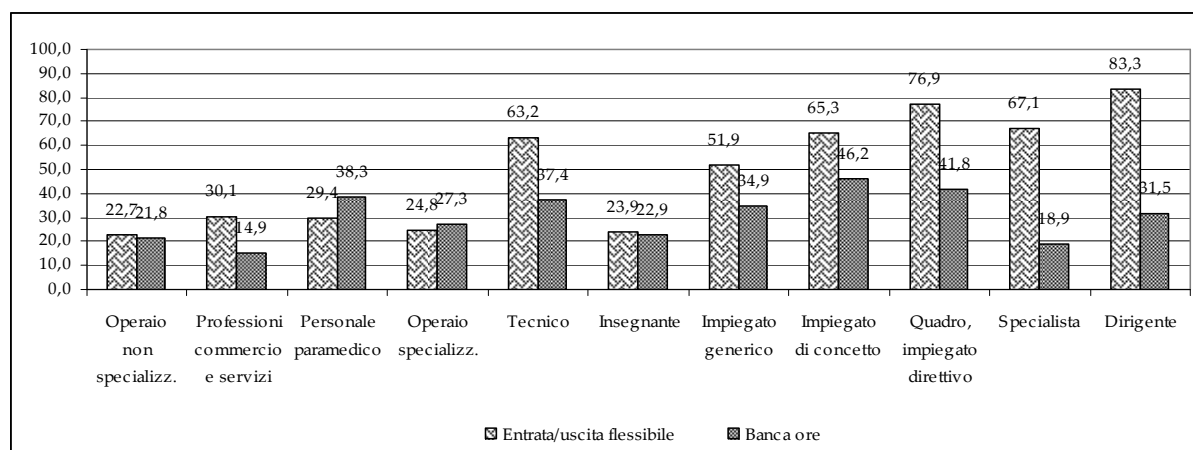
3.3. Flessibilità dell'orario di lavoro

In questo paragrafo esploriamo le opzioni di flessibilità dell'orario di lavoro disponibili o subite dai lavoratori nelle loro organizzazioni. Le più recenti definizioni di flessibilità dell'orario di lavoro – che è considerata una forma di flessibilità numerica-interna (Atkinson & Menger, 1986) – specificano che essa include sia opzioni favorevoli alle imprese sia opzioni favorevoli ai lavoratori (European Foundation, 2007b). Tra le ultime viene incluso di solito la possibilità di un orario di entrata e di uscita flessibile. È, in realtà, lo schema che offre il minor grado di flessibilità, poiché il lavoratore è comunque tenuto a prestare nell'arco della giornata un determinato numero di ore. Più avanzati appaiono gli schemi che consentono di accumulare crediti o debiti di ore su periodi più lunghi (la settimana, il mese); e ancora di più quelli che consentono di compensare crediti di ore con intere giornate di riposo o addirittura con mesi di astensione dal lavoro (European Foundation, 2006). I dati disponibili consentono di verificare la disponibilità – per i lavoratori – solamente di alcuni di tali schemi, e in particolare dell'entrata/uscita flessibile e dell'utilizzo della banca-ore.

Il 40,4% del campione dispone della possibilità di entrata/uscita flessibile, ma notevoli sono le differenze per settore e gruppo professionale. Tale possibilità è quasi esclusivamente una prerogativa dei profili professionali più elevati della pubblica amministrazione e del settore altri servizi privati: tecnici, impiegati di concetto, quadri, impiegati direttivi, dirigenti, lavoratori che svolgono professioni intellettuali, scientifiche. E la stessa cosa si può dire per l'utilizzo della banca ore, disponibile soltanto per il 30,2% del campione. L'utilizzo della banca ore si differenzia dallo schema precedente per la sua presenza nel settore industriale e tra i paramedici. Entrambi gli

schemi sono più frequenti per i lavoratori impiegati in imprese di medio-grandi dimensioni (il 46,7% dei lavoratori di imprese con più di 249 addetti dispone della possibilità di entrata/uscita flessibile e il 42% della banca ore).

Grafico 3.6. Possibilità di entrata/uscita flessibile e possibilità di utilizzo della banca ore per gruppo professionale (valori percentuali)

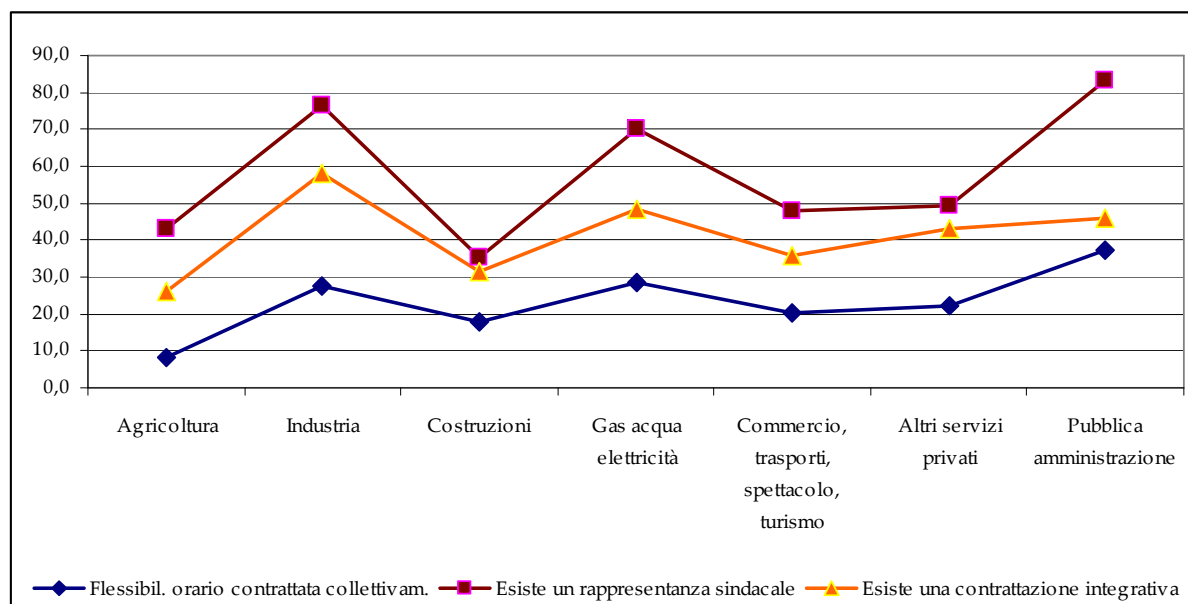


Il questionario conteneva poi una domanda più generale sulla flessibilità dell'orario finalizzata a comprendere la sua natura e le modalità della sua applicazione; ovvero se, laddove è presente, è da considerarsi una pratica introdotta e gestita unilateralmente dal datore di lavoro, una pratica contrattata collettivamente con le rappresentanze sindacali oppure una pratica gestita autonomamente dal lavoratore. Le risposte ottenute mostrano l'ampia diffusione di situazioni in cui la variabilità dell'orario (la flessibilità dell'orario) è completamente controllata dal datore di lavoro/management. Solamente per poco più di un quarto dei lavoratori (26,8%) è contrattata collettivamente; per il 34,3% è, al contrario, decisa unilateralmente dal datore di lavoro. A questi due gruppi va poi aggiunto quello dei lavoratori per i quali è contrattata individualmente tra le parti (26,3%); ma, considerati gli squilibri di potere e di forza contrattuale, il più delle volte ciò vuol dire che è comunque decisa unilateralmente dal datore di lavoro. Ultimo gruppo – meno numeroso – è quello dei lavoratori per i quali è scelta individualmente (12,6%); è una condizione di cui usufruiscono quasi esclusivamente le figure professionali più elevate: impiegati di concetto, quadri, impiegati direttivi, dirigenti.

La contrattazione collettiva della flessibilità temporale è poco presente in tutti i settori, con esclusione della pubblica amministrazione (è contrattata collettivamente per il 37,2% dei lavoratori; e ciò è visibile per tutti i profili professionali, dagli operai non specializzati agli impiegati di concetto). Buona parte delle differenze tra settori e tra gruppi professionali sono spiegate dalla presenza nelle organizzazioni in cui gli intervistati sono occupati di rappresentanze sindacali e di contrattazione integrativa. Laddove queste sono presenti è più frequente che la

flessibilità dell'orario sia una pratica contrattata collettivamente; lo è infatti nel 34,3% dei casi in cui vi è una RSU/RSA e nel 34,6% dei casi in cui vi è un contratto integrativo.

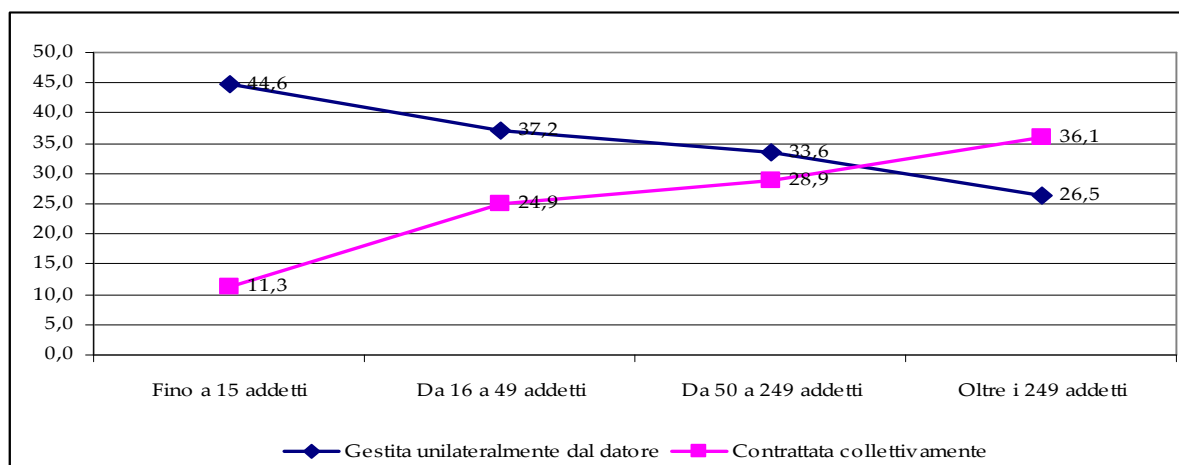
Grafico 3.7. Lavoratori per i quali la flessibilità dell'orario è contrattata collettivamente, lavoratori nella cui organizzazione è presente una rappresentanza sindacale, lavoratori nella cui organizzazione è presente una contrattazione integrativa per settore (valori percentuali)



Ciò fornisce anche una spiegazione al perché le situazioni in cui la flessibilità temporale è prerogativa esclusiva della parte imprenditoriale sono più frequenti nelle piccole imprese. La flessibilità temporale è gestita unilateralmente dal datore di lavoro per il 44,6% dei lavoratori di imprese con non più di 15 addetti; per il 37,2% dei lavoratori di imprese con 16-49 addetti (contro il 33,6% di coloro che sono occupati in aziende con 50-249 addetti e il 26,5% di coloro che sono occupati in aziende con più di 249 addetti). Le piccole imprese, anche su tale tema, come su molti altri, si confermano dunque come segmento del mondo della produzione ancora caratterizzato da *deficit* di regolazioni generali sulle condizioni di lavoro, in particolare di quelle derivanti dalla

contrattazione collettiva. E caratterizzato, per conseguenza, da un maggior rischio di bassa qualità della vita lavorativa.

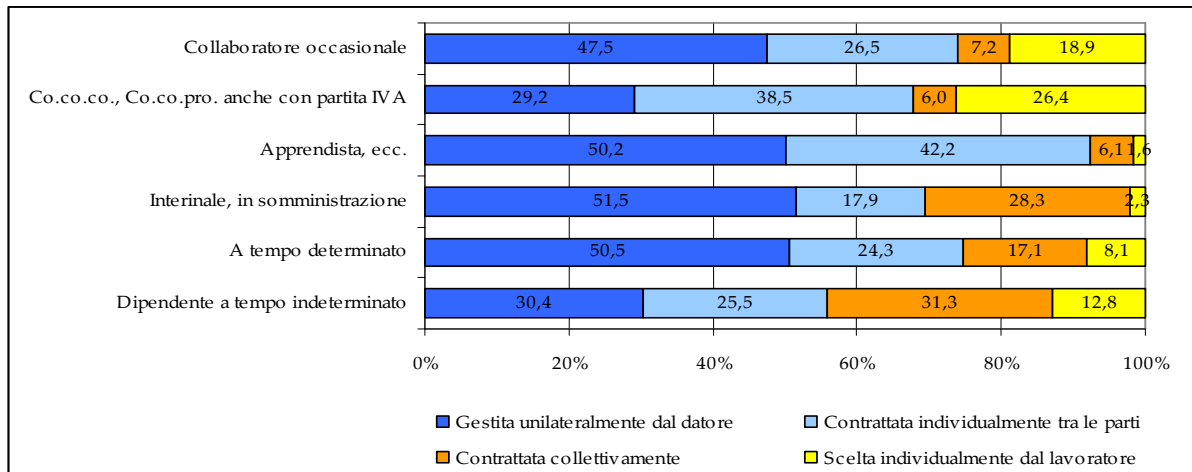
Grafico 3.8. Modalità di applicazione della flessibilità dell'orario per dimensione di impresa (valori percentuali)



Ovviamente la presenza di rappresentanze sindacali e di contrattazione integrativa non genera meccanicamente una trattativa e un accordo sull'argomento; non si possono escludere, in altri termini, casi in cui, nonostante la presenza di tali istituzioni, la questione della flessibilità dell'orario non è stata affrontata e regolamentata. Un caso a sé è rappresentato dai profili professionali più elevati, in particolare da quadri, impiegati direttivi e dirigenti, che preferiscono e hanno la possibilità di negoziare una gestione più autonoma del tempo di lavoro in tutte le sue dimensioni. Per molti di questi lavoratori la presenza o meno di rappresentanza sindacale e contrattazione integrativa è ininfluenza/irrelevante.

Differenze importanti si riscontrano in base al tipo di relazione lavorativa. Più esattamente, l'indagine mostra che per i lavoratori con rapporti di impiego non-standard la flessibilità dell'orario non è quasi mai contrattata collettivamente, ma è di solito gestita unilateralmente dal datore di lavoro/committente. Un dato in parte scontato, che emerge da molte indagini sulle condizioni di lavoro dei lavoratori temporanei. Particolare è il caso dei collaboratori a progetto o coordinati e continuativi, che spesso hanno effettivamente la possibilità di scegliere individualmente le variazioni del tempo di lavoro. In tal senso i dati confermano l'immagine – ampiamente diffusa in letteratura – di un universo eterogeneo, che comprende figure con condizioni di lavoro assai differenziate; da un lato un segmento formalmente indipendente ma con modalità di organizzazione del lavoro eterodirette, dall'altro un segmento – normalmente con profili professionali più elevati – più vicino al lavoro autonomo, non solo indipendente formalmente ma con modalità di organizzazione del lavoro più autodirette.

Grafico 3.9. Flessibilità dell'orario per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)



Rispetto agli uomini, le donne subiscono più spesso una flessibilità dell'orario gestita unilateralmente dal datore di lavoro (il 36,5% contro il 33% degli uomini); e più spesso la contrattavano individualmente (il 27,4% contro il 25,6% degli uomini), che, come detto, vuol dire spesso la stessa cosa. Solamente l'11,3% delle donne sceglie individualmente le variazioni del tempo di lavoro. Queste differenze discendono dalla diversa distribuzione di donne e uomini per settore, gruppo professionale, tipo di impresa, tipo di relazione lavorativa. E in particolare dalla maggior presenza delle donne nei rapporti di impiego non-standard, nelle piccole imprese, nelle figure professionali medio-basse, nel settore dei servizi.

Si può completare il quadro con le preferenze degli intervistati su differenti modalità di organizzazione dei tempi di lavoro. Il 28,5% vorrebbe flessibilità nell'orario di entrata e di uscita, il 25,3% vorrebbe mantenere i giorni invariati riducendo l'orario di lavoro (part-time orizzontale), il 18,2% vorrebbe ridurre i giorni mantenendo invariate le ore giornaliere (part-time verticale), il 16,7% vorrebbe avere la possibilità di recuperi compensativi scelti singolarmente. La disponibilità al lavoro da casa sembra riguardare una componente minoritaria di lavoratori (8,7%), in particolare da parte delle lavoratrici, il che smentisce molti luoghi comuni su presupposte preferenze delle donne per il telelavoro. Così pure, soltanto il 2,6% dei lavoratori del campione preferirebbe ridurre l'orario di lavoro settimanale con la disponibilità a lavorare nei giorni festivi e negli orari notturni. Rispetto agli uomini, le donne indicano più di frequente le due forme di orario part-time (verticale ed orizzontale); gli uomini, invece, la flessibilità in entrata e in uscita, lavorare da casa ed effettuare meno ore settimanali di lavoro.

4. Retribuzioni, «capacità» economiche, disuguaglianze

4.1. Le differenze per livello di istruzione, professione, rapporto di impiego

Il reddito costituisce un elemento fondamentale delle condizioni di lavoro. È sulla sua distribuzione che si misurano più spesso le disuguaglianze all'interno di una popolazione. D'altronde è innanzitutto dal reddito che dipende la «consistenza» del lavoro, ossia il suo potere di protezione, la sua capacità di funzionare come strumento per assicurarsi livelli soddisfacenti di benessere (Castel, 2004). Esso contribuisce in modo significativo a costruire le capacità di acquisire lo star bene umano. E nei casi in cui la sua entità è scarsa (in riferimento ai criteri di una organizzazione sociale storicamente determinata) contribuisce a costruire situazioni di deprivazione, di disagio, di sofferenza economica e sociale.

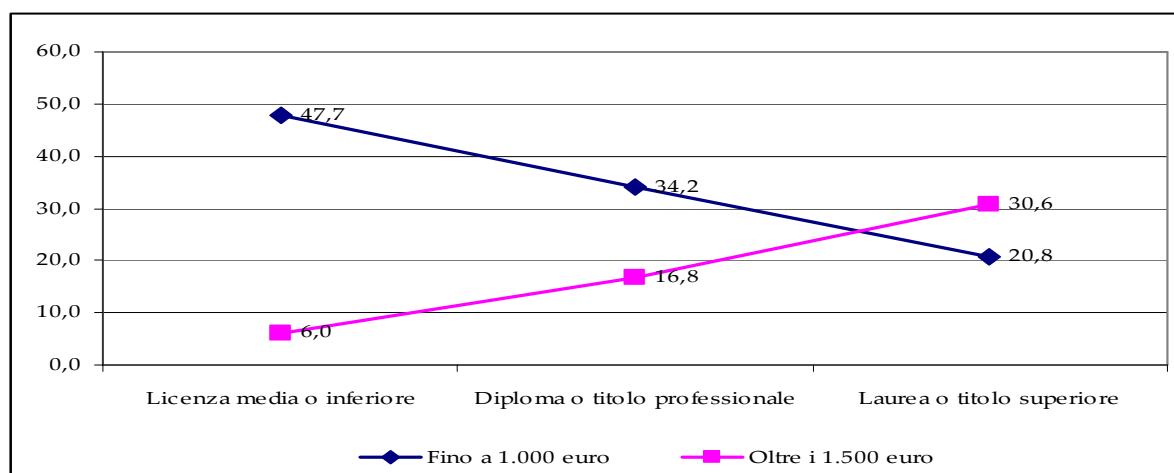
Si può cominciare osservando che il trattamento economico è un ambito di forte in-soddisfazione o malcontento dei lavoratori intervistati. È l'aspetto delle condizioni di lavoro sul quale esprimono i giudizi peggiori. Solamente il 24,8% ne dà un giudizio positivo (il 41,2% ne dà invece un giudizio negativo). Un malcontento che deriva dal deterioramento del potere di acquisto delle retribuzioni, della loro dimensione reale, della loro capacità di garantire l'accesso ad una serie di beni disponibili. Che deriva dalla asimmetria tra andamento delle retribuzioni e andamento di prezzi e tariffe, ma non nondimeno dai cambiamenti nelle caratteristiche del *welfare state*, dal ridursi della disponibilità di servizi. Qui ci soffermeremo però soprattutto sull'entità delle retribuzioni.

Ben il 68,6% dei lavoratori dichiara un «guadagno netto mensile tutto compreso» non superiore ai 1.300 euro; ma il 35,1% percepisce non più di 1.000 euro al mese e il 15,2% non va oltre la soglia degli 800 euro. In modo corrispondente, soltanto una quota ristretta di intervistati guadagna più di 1.500 euro al mese. Ovviamente l'entità del guadagno netto mensile è influenzata dalle ore di lavoro effettivamente svolte e dall'età del lavoratore (che vuol dire dall'avanzamento nel percorso occupazionale e di carriera). In merito alle prime, la popolazione campionaria che dichiara un orario part-time o comunque breve tende a concentrarsi nelle classi più basse di guadagno netto mensile.

Data per scontata l'influenza di tali variabili e cercando di tenerle sotto controllo, l'indagine conferma le tradizionali «dimensioni» e i principali fattori esplicativi della disuguaglianza retributiva (Paci, 1993). Rilevante è innanzitutto l'effetto del livello di istruzione, una proprietà strettamente legata alle origini sociali, cioè alla collocazione di classe della famiglia di origine. La frequenza di lavoratori con guadagno netto mensile non superiore ai 1.000 euro si riduce progressivamente con l'aumentare del grado di scolarità. In modo sintetico si potrebbe dire che coloro che non hanno raggiunto il diploma di scuola media superiore hanno un'altissima probabilità di trovarsi in situazioni lavorative caratterizzate da basse retribuzioni. Ben il 57,8% di quelli che hanno

solo la licenza elementare e il 45,7% di quelli che hanno la licenza di scuola media inferiore dichiarano di guadagnare non più di 1.000 euro al mese. Tuttavia, anche un quinto dei lavoratori con laurea o titoli superiori dichiara di guadagnare non più di 1.000 euro; nonostante si tratti in prevalenza di intervistati appartenenti alle classi di età più giovani, il dato è comunque interessante in quanto preannuncia l'importanza, quale causa di retribuzione basse, del tipo di rapporto di impiego all'interno del quale si svolge la prestazione.

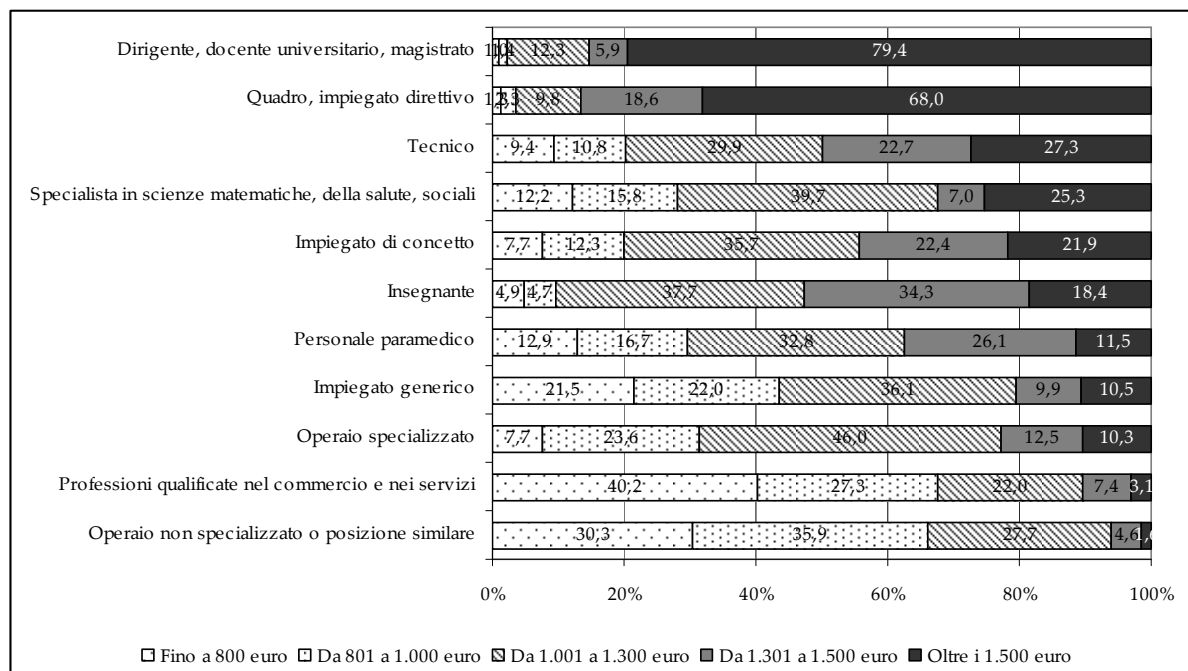
Grafico 4.1. Guadagno netto mensile tutto compreso per livello di istruzione (valori percentuali)



Altrettanto rilevante (in termini di disuguaglianze) appare poi l'effetto esercitato dal mestiere svolto, dal gruppo professionale di appartenenza. I dati confermano che la frequenza delle retribuzioni più basse tende a decrescere fin quasi a scomparire man mano che dalle classe operaia si passa alle classi medie, in particolare a quella media impiegatizia, alla borghesia. Nello specifico, le situazioni di guadagno netto mensile non superiore a 1.000 o addirittura non superiore a 800 euro si concentrano tra le figure operaie, soprattutto tra quelli non specializzati, tra gli impiegati generici, nel «proletariato post-industriale» o «proletariato dei servizi», ossia tra quei lavoratori impegnati in attività poco qualificate e poco qualificanti nel commercio, nei trasporti negli altri servizi privati. Tra gli operai non specializzati o in posizione simile non supera i 1.000 euro mensili il 66,2% e non supera gli 800 euro il 30,3%. Tali percentuali si riducono, pur restando preoccupati, tra gli operai specializzati: il 31,3% non supera i 1.000 euro e il 7,7% gli 800 euro. Meritano attenzione le percentuali relative ai redditi da lavoro degli impiegati generici: ben il 43,5% cade nelle fasce più basse di guadagno netto mensile. Infine, tra coloro che svolgono professioni qualificate nel commercio e nei servizi il 67,5% ha un guadagno netto mensile che non supera i 1.000 euro, ma per il 40,2% il guadagno non supera neanche gli 800 euro.

Elevata, anche se non superiore alla media del campione, è poi la frequenza di basse retribuzioni tra coloro che svolgono professioni intellettuali, scientifiche, creative, della conoscenza: circa il 28% ha un guadagno netto mensile che non supera i 1.000 euro. Anche questi dati chiamano in causa il ruolo giocato dal tipo di rapporto di impiego all'interno del quale si svolge la prestazione. Il 60,1% degli «specialisti» ha un rapporto non-standard (più spesso una delle varie forme di collaborazione) e questo, come vedremo più avanti, spiega in parte la frequenza delle basse retribuzioni. La distribuzione della variabile relativa al guadagno netto mensile per gruppo professionale di appartenenza non cambia di senso se si considerano le differenze di ore di lavoro effettivamente svolte. Risultano più basse – ma sempre superiori alla media – le frequenze corrispondenti a quei gruppi professionali in cui è più diffusa la presenza di orari part-time e orari brevi (come per esempio tra le professioni qualificate nel commercio e nei servizi).

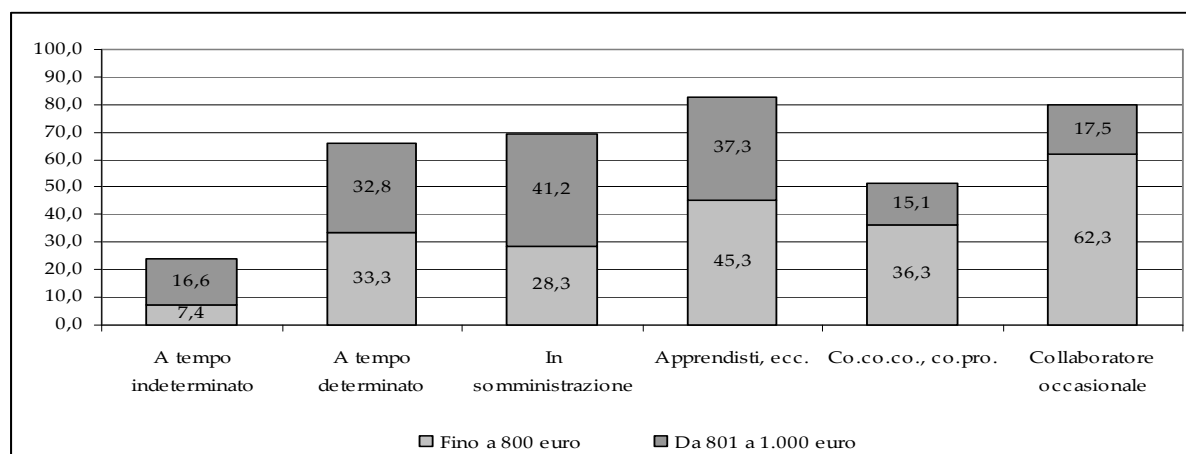
Grafico 4.2. Guadagno netto mensile tutto compreso per gruppo professionale (valori percentuali)



A questo punto occorre considerare la variabile relativa al tipo di relazione lavorativa. Il tipo di relazione lavorativa influisce potentemente sul modo in cui il grado di scolarità e il gruppo professionale di appartenenza determinano il livello della retribuzione, nonché sulla distribuzione e sulle disuguaglianze dei redditi da lavoro. I dati evidenziano che le persone che svolgono la loro prestazione all'interno di rapporti di impiego non-standard tendono a concentrarsi nei livelli più bassi di guadagno netto mensile. Il 67% dichiara di guadagnare non più di 1.000 euro al mese e il 37,7% non supera neanche gli 800 euro. Esistono però importanti differenze tra un tipo di

rapporto di impiego e l'altro. A subire con più frequenza le situazioni (di reddito) peggiori sono i lavoratori con contratti a causa mista (apprendisti, persone con contratto di formazione e lavoro o con contratto di inserimento) e i collaboratori occasionali; seguono quelli in somministrazione e quelli con contratti a tempo determinato. Le differenze tra formule contrattuali risentono della loro differente distribuzione per settore, gruppo professionale, livello di inquadramento. Così per esempio, occorre considerare che tra gli apprendisti, i lavoratori «in affitto» e i lavoratori a tempo determinato sono sovra-rappresentate le figure operaie (soprattutto gli operai non specializzati), tra i collaboratori occasionali sono sovra-rappresentati camerieri, commessi, cassieri e altre figure poco qualificate del commercio e dei servizi. Mentre i collaboratori coordinati e continuativi o a progetto possiedono più spesso profili professionali medio-alti (e per questo subiscono “meno” frequentemente basse retribuzioni. Ciò nonostante, anche a parità di professionalità, resta una sostanziale differenza di reddito tra lavoratori stabili e lavoratori instabili; a dimostrazione che lo svantaggio di questi ultimi è un fatto strutturale.

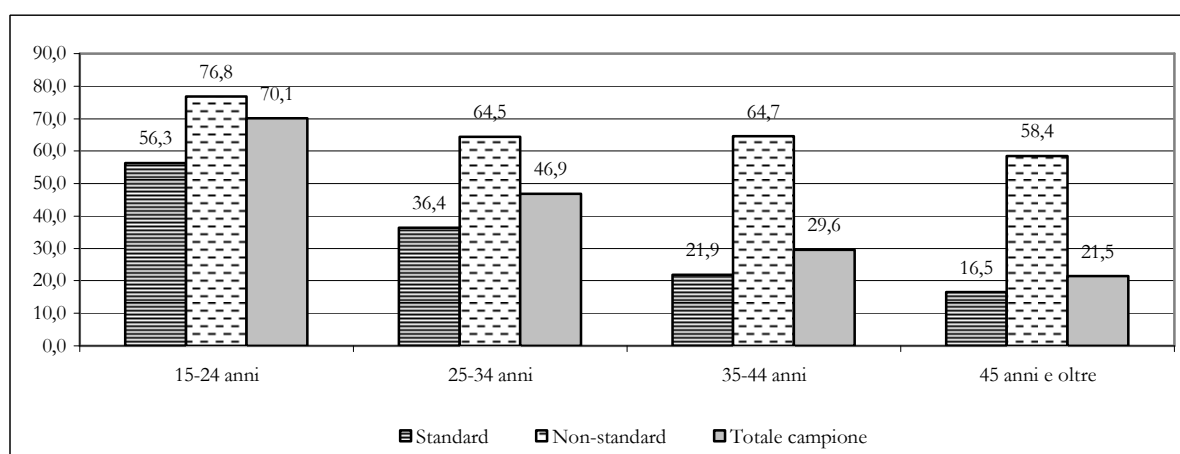
Grafico 4.3. Guadagno netto mensile inferiore a 1.000 euro per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)



La distribuzione dei casi campionari con rapporti di impiego non-standard per diverse fasce di guadagno netto mensile resta sostanzialmente invariata anche introducendo e controllando l'impegno orario e la classe di età, ovvero gli anni di lavoro. In merito a quest'ultima variabile il Grafico 4.4 evidenzia bene la persistenza delle disuguaglianze retributive – derivanti dall'instabilità occupazionale – nelle diverse classi di età. La spiegazione va allora cercata in alcune caratteristiche dei rapporti di impiego non-standard; nella loro scarsa istituzionalizzazione, nel fatto che, sia pure con alcune differenze a seconda del tipo di istituto contrattuale, i lavoratori coinvolti si inscrivono in regolazioni deboli delle condizioni di lavoro e in particolare delle retribuzioni; si inscrivono in uno scenario individualizzato di relazioni, nel quale il datore di lavoro/committente gode di un'ampia discrezionalità nello stabilire il prezzo della prestazione, cioè il compenso per il lavoratore; per di più non

prevedono l'accesso a quote aggiuntive di salario oppure ne danno un accesso di fatto limitato a causa della temporaneità della presenza nell'organizzazione¹⁷. Ciò si aggiunge alla discontinuità della retribuzione che deriva dalla discontinuità del lavoro. Il flusso di redditi subisce la frammentarietà del percorso occupazionale; l'avvicinarsi dei contratti e ancor di più gli intervalli tra di essi ne spezzettano l'andamento. E si aggiunge, soprattutto per i collaboratori, all'irregolarità e all'imprevedibilità dei tempi di pagamento.

Grafico 4.4. Guadagno netto mensile inferiore a 1.000 euro per classi di età e per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)



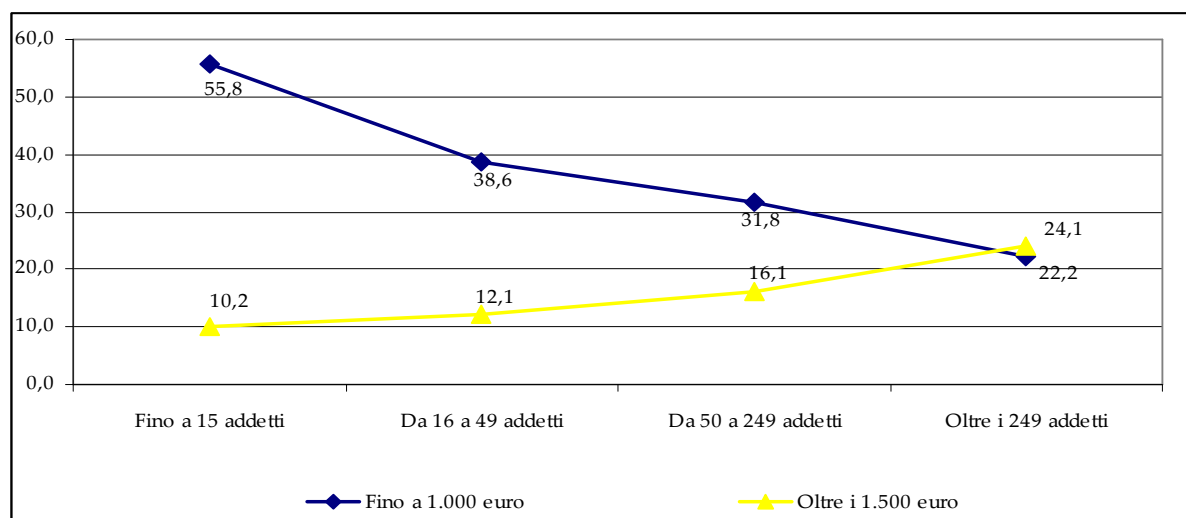
Importanti, anche se prevedibili, sono le differenze per dimensione aziendale; un correlazione su cui ci soffermiamo solo brevemente. Nelle aziende con un minor numero di addetti le retribuzioni basse e bassissime sono più frequenti¹⁸. Tra i fattori che determinano tale tendenza vanno menzionati: la minor presenza di rappresentanze sindacali e di pratiche di contrattazione integrativa e un numero più limitato di posizioni e livelli

¹⁷ Le basse e bassissime retribuzioni dei lavoratori con rapporti di impiego non-standard sono confermate da molteplici rilevazioni e indagini *ad hoc*; ciò vale soprattutto per i collaboratori. Per co.co.co e co.pro sono confermate innanzitutto dalle statistiche dell'Inps (ed esattamente del suo fondo a gestione separata). Alcune recenti elaborazioni di Nidil-Cgil mostrano che il reddito imponibile medio annuo dichiarato è nel complesso di 14.678 euro. Più dettagliatamente, il 58% dei collaboratori è al di sotto dei 10.000 euro annui; il 70% è al di sotto dei 15.000 euro annui (Nidil-Cgil, 2006). Altrettanto interessanti sono i dati che provengono da indagini ad hoc. Un'indagine dell'Ires ha rilevato per esempio che un collaboratore su due guadagna meno di 1.000 euro al mese; la stessa indagine ha poi provato a stimare la penalizzazione economica di un collaboratore rispetto ad un pari lavoratore dipendente: il primo percepirebbe dal 40% al 50% in meno (Ires, 2006; Ires, 2004). Risultati simili sono stati ottenuti anche da molte indagini di tipo qualitativo. Cfr. Fullin (2004), Addabbo e Borghi (2001).

¹⁸ Il fenomeno è documentato da molte rilevazioni e indagini *ad hoc* ed è presente nella maggior parte dei paesi europei. Cfr. European Foundation (2007a).

gerarchici (che vuol dire anche meno avanzamenti e aumenti di retribuzione). Disaggregando i dati per settore economico, le differenze risultano più accentuate tra i lavoratori del settore industriale e tra quelli del settore altri servizi privati. Risultano invece meno accentuate nel commercio, trasporti, spettacolo e turismo; qui l'andamento della curva (delle percentuali di intervistati che dichiarano un guadagno netto mensile non superiore a 1.000 euro) è più graduale: dal 56,6% dei lavoratori occupati in imprese con non più di 15 addetti si passa al 47,2% di quelli occupati in imprese con 50-249 addetti fino al 41,6% di quelli occupati in imprese con oltre 249 addetti. Nel commercio, trasporti, spettacolo e turismo le retribuzioni sembrano caratterizzate dunque da una maggiore omogeneità verso il basso¹⁹.

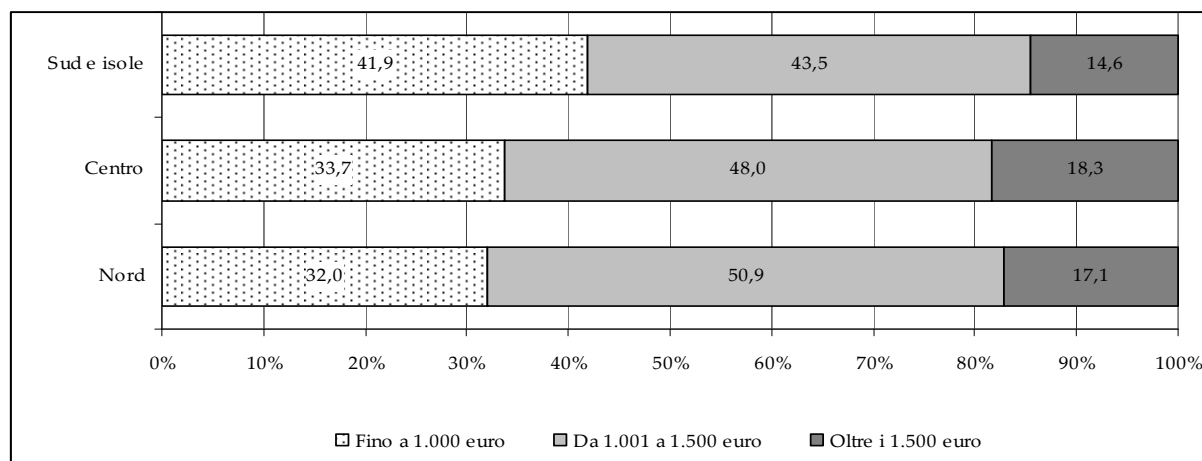
Grafico 4.5. Guadagno netto mensile per dimensione aziendale (valori percentuali)



¹⁹ D'altronde il settore commercio, trasporti, turismo, spettacolo è uno di quelli in cui si registra la percentuale più alta di basse retribuzioni (49,1%); un fatto che è in parte spiegato dalla maggior presenza di *part-timers* e di lavoratori con rapporti di impiego non-standard. Peggior è soltanto la situazione del settore agricolo (63,8%); la situazione è invece migliore negli altri servizi privati (41,6%), nell'industria (34,8%), nelle costruzioni (3,1%). Occorre aggiungere che le differenze tra settori restano significative anche se teniamo sotto controllo le ore effettivamente svolte.

La distribuzione (e il sistema di disuguaglianze) presenta le medesime caratteristiche in tutte le macro-ripartizioni territoriali, senza significative discontinuità. All'interno di tale sistema occorre però notare una tendenza generale delle regioni meridionali: qui si riscontra una maggiore diffusione delle basse retribuzioni. Guadagni netti mensili inferiori a 1.000 euro risultano più frequenti in corrispondenza di tutti i livelli di istruzione, di tutte le professioni, dei vari tipi di impresa, dei diversi tipi di rapporto di impiego, colpendo ovviamente in modo più grave i segmenti più deboli, a cui si è fatto riferimento nelle pagine precedenti. Dati che confermano la maggiore estensione e intensità del disagio economico nelle regioni meridionali. Il Grafico 4.6 si limita a illustrare le differenze territoriali a livello aggregato.

Grafico 4.6. Guadagno netto mensile per macro-ripartizione territoriale (valori percentuali)

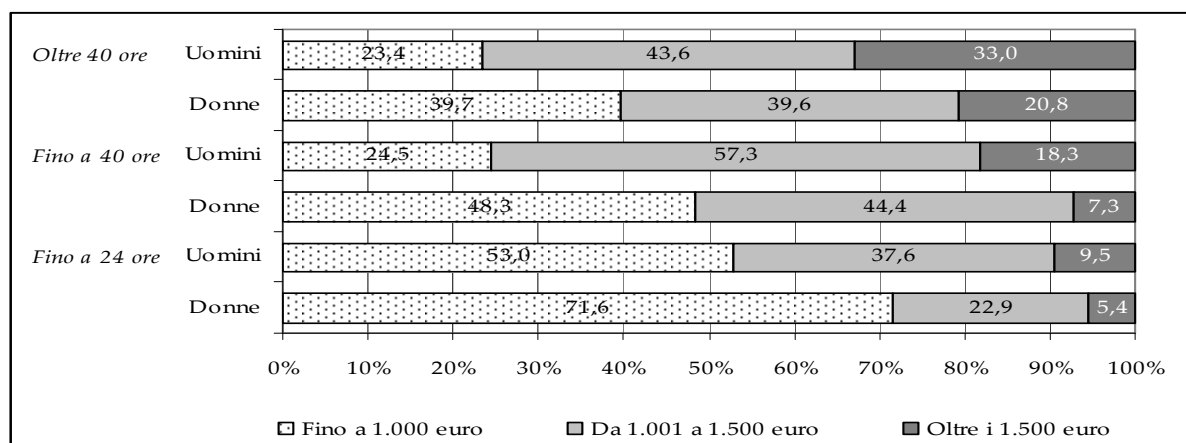


4.2. Le differenze per genere

Le donne, con una frequenza quasi doppia rispetto a quella degli uomini, si concentrano nella fascia più bassa delle retribuzioni; il 48,9% dichiara di guadagnare non più di 1.000 euro al mese (contro il 26,8% degli uomini) e solamente il 9% supera i 1.500 euro (contro il 21,5% degli uomini). Le donne tendono ad avere un monte ore lavorate inferiore rispetto agli uomini e ciò è senz'altro un fattore in grado di spiegare, anche se solo in parte, la maggiore frequenza di retribuzioni basse. Ciò nonostante, è possibile evidenziare che, a parità di orario di lavoro

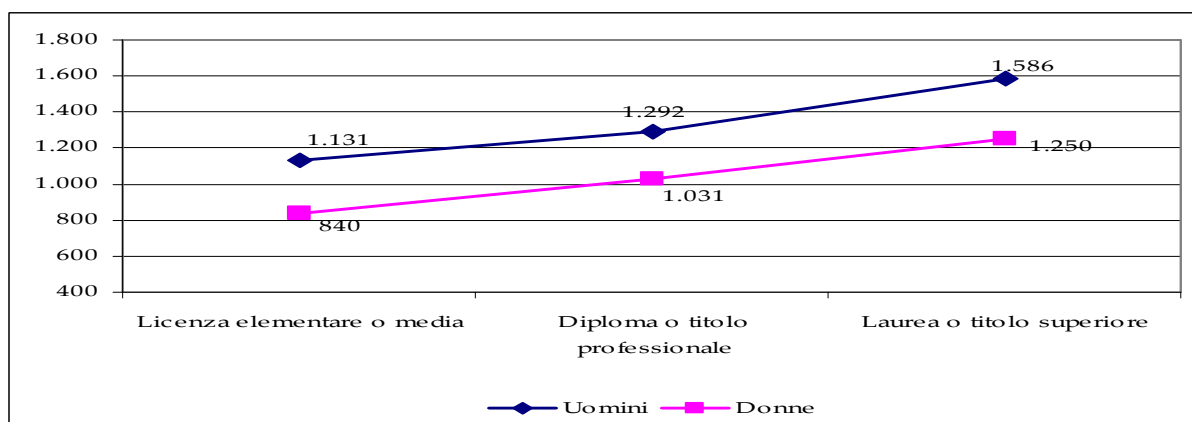
svolto, permane un significativo differenziale tra i salari maschili e femminili. Se prendiamo in esame coloro che lavorano da un minimo di 18 ore ad un massimo di 24 ore, tra gli uomini il 53% guadagna meno di 1.000 euro al mese contro il 71,6% delle donne; mentre tra coloro che sono impegnati secondo orari lunghi o molto lunghi (oltre le 40 ore) il 33% degli uomini guadagna più di 1.500 euro al mese contro il 20,8% delle donne. Il Grafico 4.7 illustra in dettaglio le differenze per le varie fasce di impegno orario. Un altro fattore da considerare è allora la posizione che le donne occupano nel mercato del lavoro e nelle organizzazioni. Come è stato evidenziato da molteplici rilevazioni, le donne sono sovra-rappresentate nei rapporti di impiego non-standard e sono più spesso nelle posizioni meno elevate delle gerarchie aziendali e della pubblica amministrazione.

Grafico 4.7. Guadagno netto mensile per genere e tipo di impegno orario (valori percentuali)



Tutti questi fattori spiegano perché a parità di livello di istruzione e/o di gruppo professionale di appartenenza, le donne guadagnano meno, o meglio sono più frequenti nelle fasce più basse di guadagno netto mensile. Il Grafico 4.8 mostra i valori medi delle retribuzioni di uomini e donne in corrispondenza dei vari gradi di scolarità. Se analizziamo la distribuzione dei casi per classi di guadagno netto mensile, osserviamo che percepisce non più di 1.000 euro al mese il 26,1% delle donne in possesso di laurea o titolo superiore, contro il 15,6% degli uomini, il 48,5% delle diplomate, contro il 25,2% dei diplomati. E ancora, a parità di orario di lavoro e di livello di istruzione, l'80% degli uomini che sono occupati come quadri o impiegati direttivi ha un guadagno netto mensile superiore ai 1.500 euro, contro il 40,6% delle donne; sempre alle stesse condizioni, se guardiamo tra gli impiegati di concetto, le percentuali sono rispettivamente del 55,6% e del 10%; mentre tra gli specialisti in scienze matematiche, della salute e sociali sono del 40% circa e del 22,2%.

Grafico 4.8. Valore medio del guadagno netto mensile per genere e livello di istruzione (valori assoluti)



Differenze importanti tra le retribuzioni delle donne e le retribuzioni degli uomini si riscontrano in tutti i settori e i gruppi professionali. Risultano meno marcate solamente nel settore e pubblico e – per conseguenza – tra insegnanti e paramedici. Una minore differenza si osserva tra i lavoratori e le lavoratrici con rapporti di impiego non-standard; in questo gruppo le retribuzioni sembrano caratterizzarsi per un’elevata standardizzazione (in base al genere) verso il basso. Ciò si verifica soprattutto tra gli intervistati con contratto a tempo determinato, con contratto a causa mista, tra quelli in somministrazione. Tra i collaboratori, sia coordinati e continuativi o a progetto che occasionali, permangono invece differenziali salariali di maggior entità. I guadagni netti mensili più bassi, non superiori ai 1.000 euro, riguardano il 48% degli uomini con rapporto di collaborazione e il 61% delle donne; i guadagni più alti, superiori ai 1.500 euro, riguardano il 14,8% degli uomini e il 2,9% delle donne. Una disparità che è spiegata solo in parte dalla maggiore frequenza tra le collaboratrici di orari corti.

Lo svantaggio delle donne risulta poi ancor più accentuato nelle regioni meridionali. Qui le percentuali di coloro che guadagnano non più di 1.000 euro al mese aumentano ulteriormente. E si può dire che quasi tutte le lavoratrici che vivono situazioni di debolezza in termini di istruzione, qualificazione, stabilità occupazionale, ecc. percepiscono retribuzioni basse o bassissime. Questa costituisce, in altri termini, una condizione generalizzata per le donne meridionali con bassi gradi di scolarità, che svolgono lavori di basso profilo professionale, che non hanno un’occupazione stabile. Ci soffermiamo su questo ultimo fenomeno: l’84% delle donne del Sud o delle isole che hanno un rapporto di impiego non-standard guadagna meno di 1.000 euro al mese.

4.3. Contrattazione integrativa e salario aggiuntivo

Un ruolo importante nella determinazione della retribuzione complessiva lo svolge la contrattazione integrativa, che è diffusa nella maggioranza delle unità produttive in cui sono impiegati gli intervistati (46,8% dei casi). Marginale appare la presenza di accordi informali tra le parti (solo nel 2,5% dei casi). La propensione alla negoziazione decresce al ridursi delle dimensioni aziendali: è una evidenza, non solo italiana, già messa in luce in passato da diverse rilevazioni e che i nostri dati confermano. Il 66,1% dei lavoratori occupati in imprese con oltre 249 addetti e il 53,8% dei lavoratori di imprese con 50-249 addetti dichiara di disporre di un contratto integrativo. Tra i lavoratori occupati in imprese di piccole dimensioni (fino a 15 addetti) tale percentuale scende al 19,4% ed è, infine, del 33% tra i lavoratori di imprese con 16-49 addetti. E la stessa cosa accade tra gli intervistati con rapporti di impiego non-standard. A livello aggregato, solamente il 29,2% dichiara di disporre di un contratto integrativo. Risponde in modo negativo più del 40%. Ma qui elevata è anche la percentuale di coloro che non sanno rispondere poiché non hanno informazioni relative alla presenza/assenza di un contratto aziendale (25,9%). Per altro occorre aggiungere che non è possibile dire quanti dei lavoratori temporanei, i quali dichiarano di disporre di un contratto integrativo nel proprio posto di lavoro, godano poi anche dei suoi effetti; in altri termini, non è possibile dire se i contratti, che pure operano, trovino piena applicazione anche nei confronti di questo gruppo di intervistati. È verosimile che per buona parte di loro – in particolare per quelli con contratti di collaborazione – gli effetti di un eventuale contratto integrativo non si estendano o si estendano in misura assai ridotta.

I dati disponibili consentono di valutare la distribuzione di quote aggiuntive di salario. Ne emerge innanzitutto la loro ampia diffusione. Sono percepite dalla maggioranza assoluta del campione (50,7%). Ad usufruirne sono con più frequenza i lavoratori del settore industriale (63,2%) e quelli del settore pubblico (50,5%); e sono con più frequenza i quadri e gli impiegati direttivi (82,5%), i tecnici (63%), i paramedici (62,6%), gli operai specializzati (58,6%). A restarne esclusi sono più spesso gli operai non specializzati o in posizioni similari, coloro che svolgono professioni (non) qualificate nel commercio e nei servizi, nonché – come anticipato – i lavoratori con rapporti di impiego non-standard, insomma quegli stessi lavoratori che con più frequenza si concentrano nei livelli più bassi di guadagno netto mensile. Percepisce una quota aggiuntiva di salario il 31,6% degli intervistati con contratto a tempo determinato, il 27% di quelli in somministrazione, percentuali esigue, inferiori al 10%, di collaboratori. Va infine notato che la loro distribuzione è più frequente nelle regioni settentrionali (58,7%) e meno in quelle centrali (45,8%) e meridionali (39%)²⁰.

²⁰ Nel 72,8% dei casi le quote aggiuntive di salario sono discusse con i rappresentanti sindacali e solamente nel 14,9% dei casi sono una cifra che l'azienda inserisce in busta paga senza che venga discussa con nessuno. Tali percentuali variano ovviamente a seconda della dimensione aziendale. Vengono discusse con le rappresentanze sindacali per il 41% dei lavoratori di imprese con non più di 15 addetti per il 60,1% degli occupati in imprese con 16-49 addetti, per il 77,2% degli occupati di imprese con 50-249 addetti e per l'81,5% dei lavoratori di imprese con oltre 249 addetti. Nel 46,5% dei casi la

Grafico 4.9. Lavoratori che percepiscono quote aggiuntive di salario per settore economico (valori percentuali)

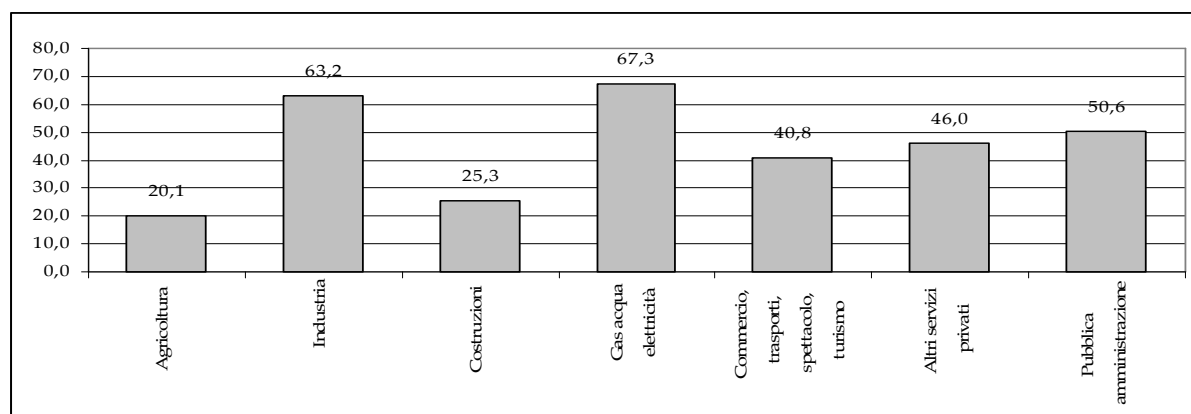
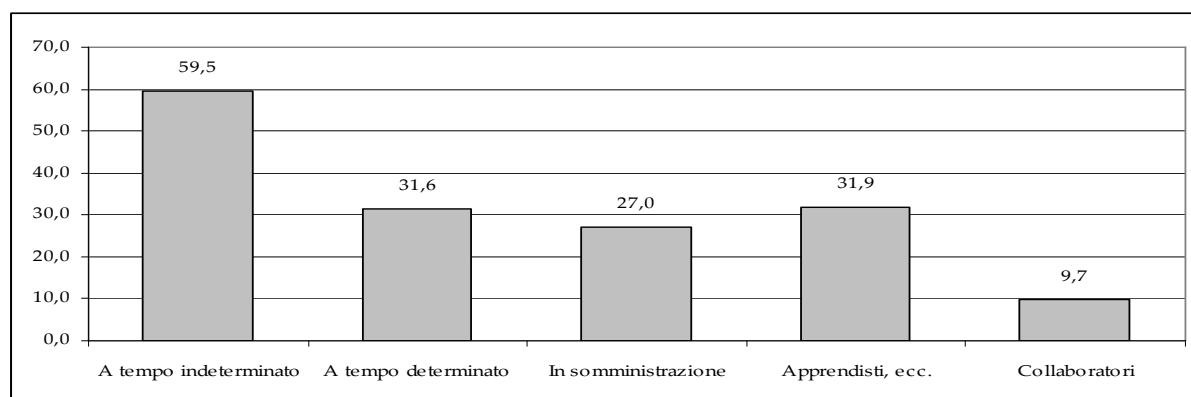


Grafico 4.10. Lavoratori che percepiscono quote aggiuntive di salario per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)



quota ammonta a oltre 500 euro, nel 22,7% è compresa tra 300 e 500 euro, nel 19,6% tra 100 e 300 euro e nell'11,1% è inferiore a 100 euro.

Il questionario prevedeva poi una domanda finalizzata a cogliere le valutazioni e gli atteggiamenti dei lavoratori nei confronti degli incentivi retributivi attribuiti *ad personam*, che rivestono quindi un carattere individuale. La maggioranza degli intervistati (ed esattamente il 60,7% del campione) mostra di apprezzare questa forma di incentivo. Tuttavia, tra i lavoratori che potremmo definire i «favorevoli» occorre distinguere due gruppi: entrambi considerano giusta tale pratica di incentivazione, ma sostengono modalità opposte di decisione/erogazione; un fatto che rivela culture e approcci completamente diversi. La parte più numerosa (31,3% del campione) sostiene le quote aggiuntive di salario distribuite alla persona premiano il merito e l'impegno del singolo e vanno trattate individualmente. L'altra parte (27,1% del campione) ne domanda invece una maggiore trasparenza, attraverso lo strumento della contrattazione collettiva con il sindacato. Tra i lavoratori che possiamo definire ostili troviamo coloro che ritengono che le quote aggiuntive di salario «favoriscono l'arbitrio dei datori di lavoro» o «minano la solidarietà tra i lavoratori». Queste posizioni risultano più diffuse nelle imprese di maggiori dimensioni, nel settore industriale, tra le figure operaie, ma anche tra i paramedici e gli impiegati.

4.4. Capacità economiche e situazioni di disagio

I livelli delle retribuzioni, di cui si è detto, si traducono in capacità o in-capacità economiche, ovvero in capacità o in-capacità di mantenersi e mantenere i familiari a carico. Un dato importante, ma non sorprendente in quanto già emerso da altre indagini empiriche e rilevazioni ufficiali²¹, è la percentuale di lavoratori in situazioni di disagio economico. Ben il 58,7% del campione dichiara che quanto guadagna (nel complesso) non gli basta o gli basta a stento per mantenersi e mantenere i familiari a carico²². Come si è detto, la variabile relativa alla capacità/in-capacità economica è associata a quella relativa al guadagno netto mensile (si veda il Grafico 4.11). Pertanto, a subire situazioni di disagio economico sono più di frequente quei segmenti del campione, quei gruppi di lavoratori, che hanno in prevalenza redditi da lavoro bassi o bassissimi: i lavoratori con livelli di istruzione medio-bassi, le figure operaie, soprattutto gli operai non specializzati, gli impiegati generici, il «proletariato dei servizi», ossia quei lavoratori impegnati in attività poco qualificate e poco qualificanti nel commercio, nei trasporti negli altri servizi privati. In tal senso rimane vero che la probabilità di precipitare in situazioni di disagio economico, o di vera e propria deprivazione, è una funzione della collocazione del singolo individuo e della sua famiglia d'origine

²¹ Si vedano i risultati riportati dalla Banca d'Italia (2007; 2008), e quelli ottenuti dall'istituto centrale di statistica (Istat, 2007).

²² Ed esattamente il 24,3% risponde che quanto guadagna «non basta», mentre il 34,4% dichiara che basta «a stento».

nella stratificazione sociale. Ma se questo emerge in modo chiaro dall'indagine, i dati mostrano anche che situazioni di disagio coinvolgono ormai, sia pure con minore estensione e intensità, anche le classi medie.

Minori capacità economiche si riscontrano poi tra i lavoratori con rapporti di impiego non-standard, tra i lavoratori di piccole imprese, tra le donne²³. Ovviamente la capacità di mantenersi è fortemente influenzata dalla struttura della famiglia o del nucleo di convivenza e dal numero di stipendi, pensioni, ecc. da cui è composto il suo reddito complessivo. La presenza di figli minori, per esempio, aumenta le necessità economiche. E infatti, in corrispondenza delle diverse classi di guadagno netto, coloro che hanno figli minori dichiarano più spesso di avere difficoltà a mantenersi e mantenere i familiari a carico. Fondamentale appare in questo, come in altre condizioni, la presenza di più stipendi. Anzi, si può concludere che il benessere delle famiglie appare sempre più legato alla capacità che tutti i membri percepiscano un reddito da lavoro.

Grafico 4.11. Capacità e disagio economico in base al guadagno netto mensile (*valori percentuali*)

²³ Quanto si guadagna basta a stento o non basta affatto per il 61,8% delle donne (contro il 55,1% degli uomini); tale situazione riguarda il 68,5% dei lavoratori con rapporto di impiego non-standard (contro il 54% di quelli con rapporto standard), il 70,3% dei lavoratori con licenza media o elementare (contro il 55,4% di quelli con diploma o titolo professionale e il 47,5% di quelli con laurea o titolo superiore).

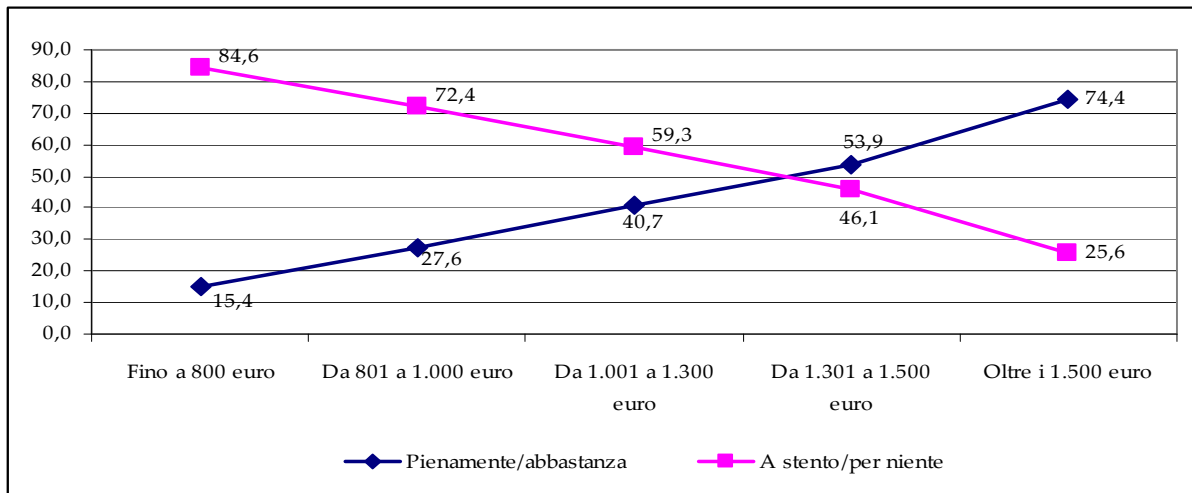
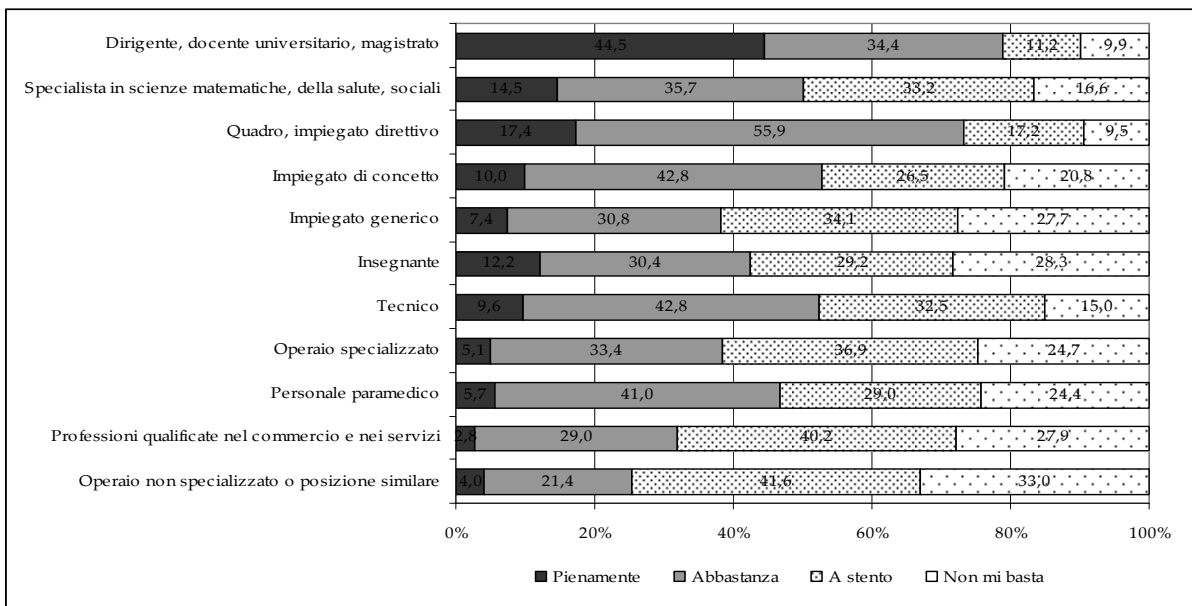


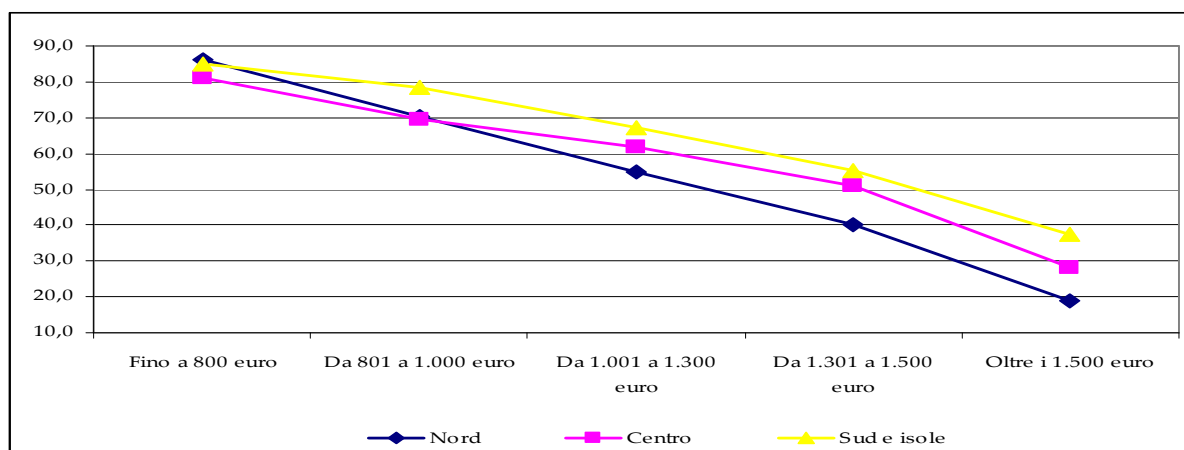
Grafico 4.12. Capacità e disagio economico per gruppo professionale (valori percentuali)



La capacità di mantenersi presenta notevoli differenze in base al territorio in cui si lavora e si vive. I dati ottenuti mostrano che, in corrispondenza delle diverse classi di guadagno netto mensile (ma soprattutto di quelle medie), coloro che vivono nelle regioni meridionali dichiarano più spesso di avere difficoltà a mantenersi e a mantenere i familiari a carico (si veda il Grafico 4.13). Ciò chiama in causa la «dotazione», l'adeguatezza, l'efficacia di servizi, prestazioni del welfare state, politiche sociali, per la casa, per la sanità, per l'istruzione, ecc. La minore dotazione

delle regioni meridionali potrebbe spiegare le più maggiore difficoltà economiche che incontrano i lavoratori a soddisfare i loro bisogni e quelli dei familiari a carico.

Grafico 4.13. Disagio economico in base al guadagno netto mensile per macro-ripartizione territoriale (valori percentuali)



5. Aspettative, insicurezze, soddisfazioni

5.1. La paura di perdere il lavoro (e di non trovarne un altro)

I dati raccontano di un senso di insicurezza del lavoro abbastanza diffuso. Nelle definizioni più ampie la *job insecurity* include sia la paura di perdere l'impiego sia quella di perdere suoi aspetti significativi, quali reddito, opportunità di carriera, controllo sui ritmi di lavoro, ecc. (Burchell, 2002). Consideriamo la paura di perdere l'impiego. Il 33,2% del campione considera «poco» o «per niente» sicuro il proprio posto (della parte restante il 39,8% lo considera «abbastanza sicuro» e il 27% «molto sicuro»). Tale paura deriva più spesso dalla temporaneità del rapporto di impiego o dalla percezione del rischio di un – più o meno imminente – provvedimento di licenziamento, cassa-integrazione, mobilità a causa di una situazione di difficoltà e/o di una ristrutturazione dell'organizzazione in cui si è inseriti²⁴. Le risposte poco o per niente sicuro sono infatti più

²⁴ Una domanda successiva riguardava le ragioni dell'insicurezza. Per il 37,5% (di chi ritiene il proprio posto poco o per niente sicuro) la percezione di insicurezza è generalizzata ed è attribuita al fatto che «oggi nessun posto di lavoro è sicuro». Per la parte restante tale percezione è invece fortemente legata alla specifica condizione di lavoro. Il 37,1% indica quale ragione principale della sua insicurezza il fatto di avere un rapporto a scadenza; il 25,4% si percepisce poco o per niente

frequenti tra i lavoratori con contratti a scadenza (68,2%, contro il 21,2% di quelli assunti a tempo indeterminato), in particolare tra i collaboratori a progetto, coordinati e continuativi, occasionali e tra i lavoratori in somministrazione. E sono più frequenti nelle piccole e medie imprese, soprattutto nel settore industriale; ovvero in quelle realtà produttive che negli ultimi anni hanno manifestato le maggiori difficoltà o che più spesso sono state interessate da processi di ristrutturazione nel senso di un progressivo snellimento²⁵.

Grafico 5.1. Sicurezza/insicurezza del posto di lavoro per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

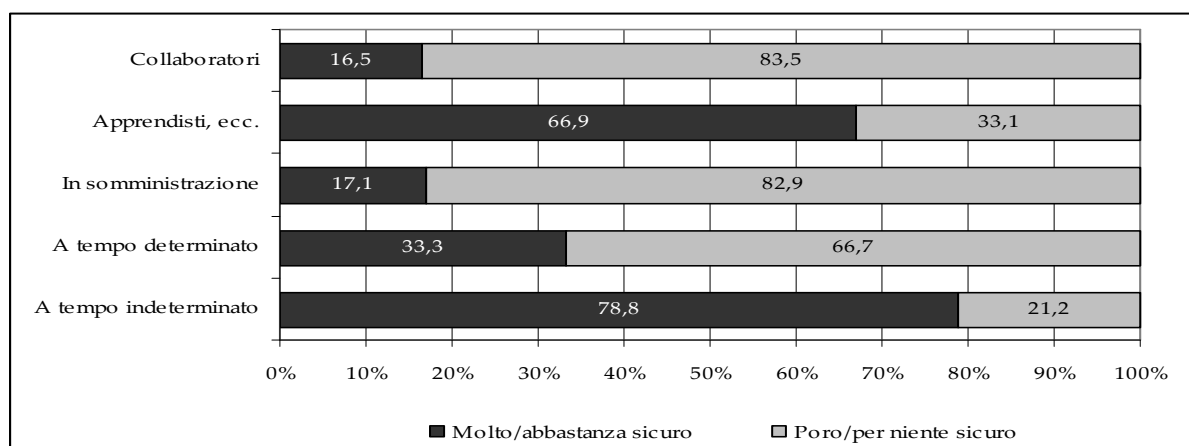
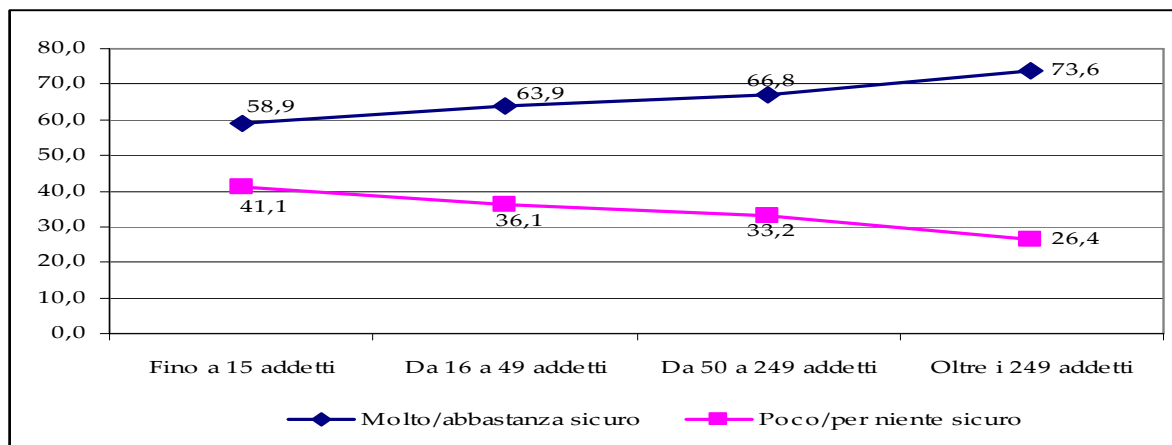


Grafico 5.2. Sicurezza/insicurezza del posto di lavoro per dimensione di impresa (valori percentuali)

sicuro perché è occupato in un'impresa di piccole dimensioni (9,2% dei casi) o in un'impresa in difficoltà (16,2% dei casi); quest'ultima risposta risulta molto diffusa nel settore industriale (28,5%).

²⁵A tal proposito, è interessante notare come, alla domanda riguardante le ragioni dell'insicurezza, una percentuale alta di lavoratori dell'industria, notevolmente più alta della media del campione, risponde «oggi nessun lavoro è sicuro» (49,4%). La stessa tendenza si rileva nel settore costruzioni (41,1%). Nel terziario invece tale percentuale si abbassa, attestandosi su valori prossimi al 30% (dal 25,7% della pubblica amministrazione, al 30,2% degli altri servizi privati fino al 33,8% di commercio, trasporti, spettacolo e turismo).



La paura di perdere il lavoro è poi associata ad altri fattori, che possono amplificarla o al contrario moderarla; alcuni sono dipendenti dal posto e dall'organizzazione in cui si è inseriti; altri sono indipendenti dal posto e riguardano piuttosto le caratteristiche socio-anagrafiche del lavoratore. In merito ai primi, ci soffermiamo su un fattore in particolare. L'insicurezza tende ad aumentare in quelle organizzazioni in cui la comunicazione interna è più povera e il coinvolgimento della forza-lavoro nei processi decisionali è scarso; dunque laddove minori sono le informazioni a disposizione dei lavoratori e minori sono le loro opportunità di intervenire e negoziare sulle strategie organizzative e sui loro cambiamenti. Queste sono d'altronde alcune delle dimensioni della capacità di controllo della propria situazione lavorativa; e, come è ovvio, la contrazione di tale capacità, ovvero la sensazione di non avere/perdere il controllo, genera insicurezza. All'interno del campione si può osservare come la percentuale di chi sente poco o per niente sicuro il proprio lavoro è più elevata tra gli intervistati che esprimono un giudizio negativo sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali (il 37,7%, contro il 22,8% di chi si esprime positivamente). Tale differenza resta per altro significativa anche se si tiene sotto controllo il tipo di rapporto di impiego, il settore di attività e la dimensione dell'impresa.

Tabella 5.1. Sicurezza/insicurezza del posto di lavoro in base al giudizio sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali (valori percentuali)

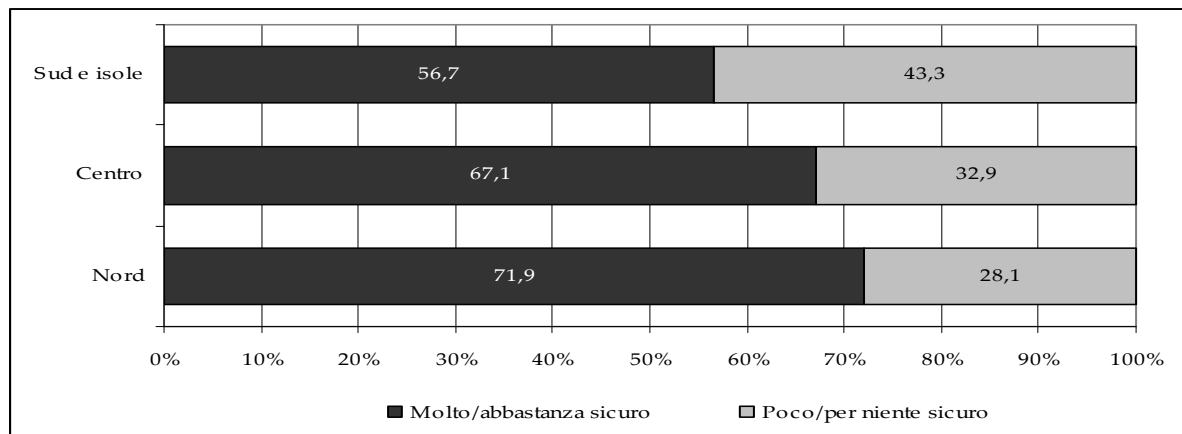
	Giudizio sul coinvolgimento			Totale campione
	Negativo	Nè negativo nè positivo	Positivo	
Molto/abbastanza sicuro	62,3	72,6	77,2	66,9
Poco/per niente sicuro	37,7	27,4	22,8	33,1

Totale	100,0	100,0	100,0	100,0
--------	-------	-------	-------	-------

In merito all'influenza delle caratteristiche socio-anagrafiche, i dati confermano quanto emerso da molte altre indagini sull'argomento. La paura di perdere il lavoro risulta più diffusa tra i segmenti più deboli della popolazione attiva: i giovani (d'altronde sono quelli che ricadono più di frequente all'interno di rapporti di impiego non-standard), coloro che hanno bassi livelli di istruzione o competenze professionali non ancora consolidate, coloro che svolgono lavori poco qualificati e poco qualificanti, coloro che vivono (e lavorano) in aree più svantaggiate con meno opportunità occupazionali. Il 45% degli intervistati con 15-24 anni e il 43,1% di quelli con 25-34 anni si dice poco o per niente sicuro del proprio posto (contro il 32,7% di quelli con 35-44 anni, il 26,3% di quelli con 45-54 anni e il 18% di quelli con 55 anni o più) . Nello stesso modo si esprime il 43,1% di coloro che hanno solamente una licenza media o elementare (contro il 28,4% di chi ha un diploma o un titolo professionale e il 32,7% di chi ha una laurea o un titolo superiore)²⁶. Ma ancor più interessante è il dato relativo alle macro-ripartizioni territoriali: si dice poco o per niente sicuro del proprio posto il 43,3% degli intervistati del Sud e delle isole, contro il 32,9% di quelli del Centro e il 28,1% di quelli del Nord.

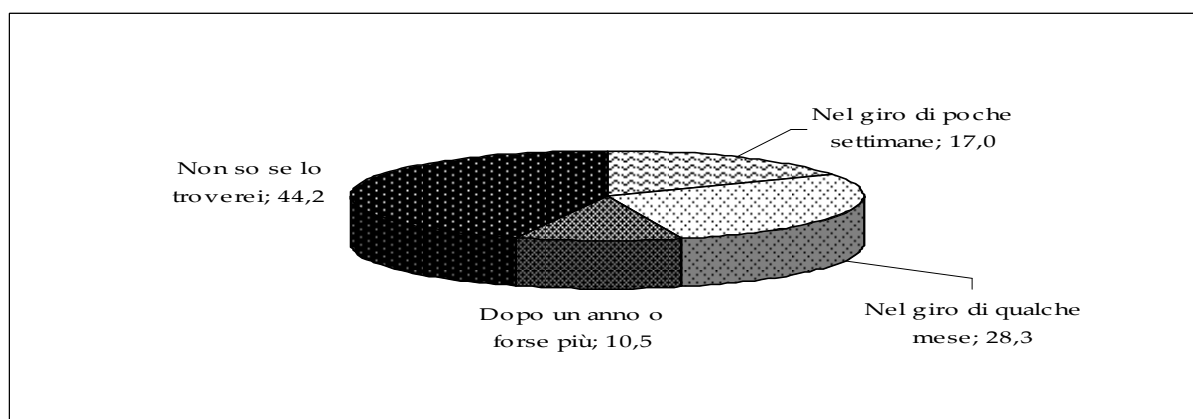
²⁶ Il senso di insicurezza è poi più frequente tra gli operai non specializzati (50,5%), tra coloro che svolgono professioni più o meno qualificate nel commercio e nei servizi (44,3%). Ma percentuali elevate si riscontrano anche tra specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali e tra i tecnici, che spesso svolgono la loro prestazioni all'interno di rapporti di impiego non-standard. La paura di perdere il posto risulta invece meno diffusa tra i dipendenti della pubblica amministrazione: tra insegnanti (si dice poco o per niente sicuro il 15,5%), paramedici (20,8%).

Grafico 5.3. Sicurezza/insicurezza del posto di lavoro per macro-ripartizione territoriale (valori percentuali)



Strettamente connessa a queste caratteristiche è anche la capacità di trovare un altro lavoro; che può essere considerata un'altra determinante dell'insicurezza occupazionale. Chi ha meno risorse, chi è meno "attrezzato" per la ricerca di occupazione ha più paura e soffre un più elevato senso di insicurezza occupazionale. Su questa problematica occorre soffermarsi, in quanto politicamente assai rilevante: essa chiama in causa i meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro, le istituzioni che lo regolano, le loro inefficienze, le culture e le pratiche di gestione delle risorse umane all'interno delle imprese. Non si può sottovalutare il fatto che il 44,2% del campione, alla domanda sulle proprie capacità/possibilità di ritrovare lavoro nel caso si perdesse quello attuale, risponde «non so se lo troverei». E a questa percentuale va aggiunto un altro segmento del campione, circa il 10,5%, che risponde che lo troverebbe dopo un anno o forse più. In totale, costituiscono il 54,6% degli intervistati, la maggioranza assoluta, che manifesta (e si caratterizza per) una forte debolezza sul mercato del lavoro.

Grafico 5.4. Risposte alla domanda «se tu perdessi il lavoro, in quanto tempo riusciresti a trovarne uno accettabile?» (valori percentuali)



Come era prevedibile, le valutazioni pessimistiche aumentano con l'aumentare dell'età; passano dal 23,7% dei più giovani e dal 29,9% di chi ha 25-34 anni al 41,1% degli intervistati con 35-44 anni fino al 58,6% di quelli con 45-54 anni e al 68,5% di quelli con 55 anni o più. Meno scontato e più ambiguo è invece l'impatto del livello di istruzione: valutazioni pessimistiche si trovano sia tra gli intervistati con grado di scolarità basso che tra gli intervistati che hanno conseguito una laurea o un titolo superiore. Più in generale, si può dire che se l'insicurezza sul mercato del lavoro coinvolge moltissimi soggetti con profili di formazione e professionali poveri, risulta abbastanza diffusa anche tra coloro che hanno una posizione più elevata, tra coloro che si collocano su livelli «medi» di istruzione e di qualificazione. Insicuri – e pessimisti circa le proprie capacità/possibilità di trovare un altro lavoro – sono assai di frequente operai specializzati, insegnanti, impiegati generici, impiegati di concetto, soprattutto della pubblica amministrazione; soggetti che normalmente hanno superato i 44 anni di età, sono assunti a tempo indeterminato e lavorano nella stessa organizzazione da parecchi anni.

Tabella 5.2. Risposte alla domanda «se tu perdessi il lavoro, in quanto tempo riusciresti a trovarne uno accettabile?» per gruppo professionale (valori percentuali)

	Nel giro di poche settimane	Nel giro di qualche mese	Dopo un anno o forse più	Non so se lo troverei	Totale
Operaio non specializzato o posizione similare	16,8	26,5	10,8	45,9	100,0
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	16,1	39,3	9,7	34,9	100,0
Personale paramedico	32,7	28,0	12,6	26,7	100,0
Operaio specializzato	28,5	26,5	7,5	37,5	100,0
Tecnico	16,2	32,6	8,6	42,6	100,0
Insegnante	7,4	13,9	8,4	70,3	100,0

Impiegato generico	11,9	29,5	12,6	46,0	100,0
Impiegato di concetto	10,7	29,9	12,1	47,3	100,0
Quadro, impiegato direttivo	8,8	32,0	11,4	47,8	100,0
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	9,0	39,9	12,4	38,7	100,0
Dirigente, docente universitario, magistrato	13,4	22,5	25,2	38,9	100,0

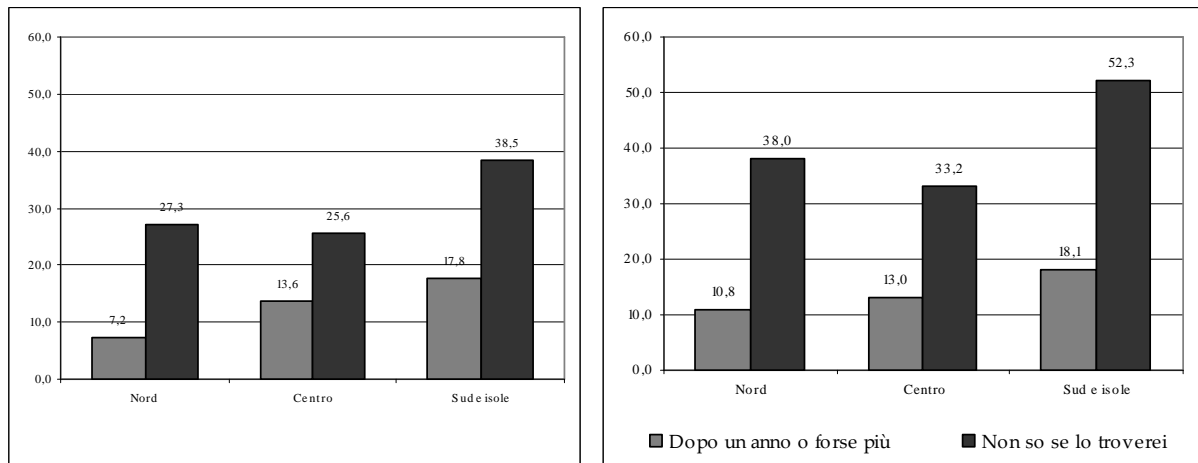
Ma altrettanto importante – anche se inferiore – è la presenza di simili valutazioni tra i più giovani con livelli di istruzione elevati (quasi il 25% degli intervistati della classe di età 25-34 anni in possesso di una laurea o di un titolo superiore risponde di non sapere se troverà un altro lavoro qualora perdesse quello attuale). Infine, va sottolineata la dimensione di genere del fenomeno. Tra le donne, qualsiasi sia la classe di età, il grado di scolarità, il profilo professionale preso in esame, le valutazioni negative sono sempre più frequenti che tra gli uomini. A livello aggregato, il 48,5% delle donne risponde «non so se lo troverei», contro il 41,5% degli uomini; l'11,9% pensa di riuscire a trovare un altro lavoro dopo un anno o forse più, contro il 9,6% degli uomini. Minore è al contrario la frequenza delle risposte che esprimono una maggiore sicurezza: il 27,3% pensa di trovare un altro lavoro nel giro di qualche mese, contro il 29% degli uomini; il 12,3% nel giro di poche settimane, contro il 20% degli uomini.

Sul tema delle opportunità (o meglio sulla percezione delle opportunità) di trovare un altro lavoro non si può poi prescindere dalle differenze territoriali. Anche la nostra indagine ne conferma infatti l'importanza. Le risposte degli intervistati delle regioni meridionali sono sempre più pessimistiche. Il Grafico 5.5. riporta la loro distribuzione tra i segmenti con 25-34 anni e con 35-44 anni, ovvero tra quelli che più spesso sperimentano passaggi da una situazione di occupazione ad una di disoccupazione. Nelle regioni meridionali la condizione di coloro che hanno profili di formazione e professionali poveri e delle donne, di cui è detto in precedenza, peggiora in modo significativo.

Grafico 5.5. Valutazioni pessimistiche sulla possibilità di trovare un altro lavoro per macro-ripartizione territoriale (valori percentuali)

25-34 anni

35-44 anni



5.2. La paura di non avere una pensione adeguata per vivere

Elevata risulta l'insicurezza circa la possibilità di avere risorse sufficienti per mantenersi quando non si potrà più lavorare per vecchiaia, ovvero sulla possibilità di avere una pensione adeguata. Alla domanda «pensi di avere una pensione adeguata per vivere quando smetterai di lavorare», solamente il 16,1% del campione risponde in modo affermativo. La maggioranza assoluta, il 50,8%, risponde invece in modo negativo (il 26,2% risponde «non so» e il 7% «ci penserò più avanti»). Gli intervistati più scettici su tale possibilità sono gli operai, sia quelli non specializzati che quelli specializzati, le persone che svolgono professioni qualificate (e non) nel commercio e nei servizi, gli impiegati generici. Ma lo sono ancor di più i lavoratori con rapporti di impiego non-standard, in particolare i collaboratori²⁷. Complessivamente solo il 4,7% degli intervistati con occupazioni instabili risponde in modo affermativo; per il 57,6% la risposta è no; per gli altri il problema è da rinviare (il 25,6% non sa, il 12,1% risponde che ci penserà domani).

Tabella 5.3. Risposte alla domanda «pensi di avere una pensione adeguata per vivere quando smetterai di lavorare?» per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

²⁷ D'altronde molte simulazioni svolte da istituti di ricerca o da organizzazioni sindacali delineano scenari pensionistici per i para-subordinati. Le conclusioni di tali analisi insistono per altro sulla necessità di pensare a correzioni strutturali del sistema: «interventi finalizzati al solo innalzamento dell'aliquota contributiva apporterebbero generalmente benefici alquanto ridotti». E a poco servirebbe lo spostamento delle persone verso la previdenza complementare, «perseguibile soltanto da coloro che percepiscono redditi medio-alti» (Nidil-Cgil 2004, 28).

	Sì	No	Non so	Ci penserò più avanti	Totale
A tempo indeterminato	20,0	48,5	26,3	5,2	100,0
A tempo determinato	5,1	55,5	28,5	10,9	100,0
In somministrazione	6,2	53,3	22,3	18,2	100,0
Apprendisti, ecc.	7,4	44,9	29,0	18,7	100,0
Collaboratori	3,5	70,1	16,6	9,8	100,0
<i>Totale campione</i>	<i>16,1</i>	<i>50,9</i>	<i>26,0</i>	<i>7,0</i>	<i>100,0</i>

In molti casi questo atteggiamento può essere interpretato come un meccanismo di difesa dall'incertezza e dalle ansie che il pensiero sulle risorse di cui si disporrà quando non si potrà più lavorare per vecchiaia inevitabilmente genera, ma anche dal senso di impotenza, giacché si tratta di una situazione sulla quale il singolo lavoratore può esercitare solo un limitatissimo controllo. Viene confermata quella tendenza ad una «immersione totalizzante nei problemi quotidiani» da parte delle persone con occupazioni instabili; una «tendenza a concentrarsi sul presente e sulle opportunità immediate, rappresenta comunque quasi una scelta obbligata strettamente connessa alla dimensione oggettiva della precarietà, spesso accompagnata da una situazione economica non particolarmente favorevole» (Catania, Vaccaro, Zucca 2004, 121).

Strettamente associate alle questioni esaminate sono le risposte alla domanda su come si immagina il proprio futuro. Più di un terzo del campione (34,4%) prevede di avere una condizione di lavoro e di vita peggiore di quella dei propri genitori. Al contrario, il 42,5% prevede un miglioramento e il 23,1% prevede una sostanziale stabilità. L'ipotesi di un arretramento rispetto alla condizione economico-sociale della famiglia di origine è più frequente tra gli intervistati con profili professionali non elevati. Tuttavia, la differenza più importante è tra lavoratori con rapporti standard e lavoratori con rapporti non-standard. La stabilità/instabilità dell'occupazione è la variabile discriminante, è l'elemento che in modo più potente e chiaro influisce sulla percezione del proprio futuro. Quasi il 44% dei lavoratori con occupazioni instabili si immagina in una condizione economica-sociale peggiore rispetto a quella della famiglia di origine. E ciò vale soprattutto per i collaboratori (55,8%). Questa opinione risulta per altro trasversale rispetto ai profili professionali e ai livelli di istruzione. Tra chi svolge professioni tecniche, intellettuali, scientifiche prevede una condizione futura peggiore il 52,3% dei lavoratori con rapporti non-standard (contro il 29,9% di quelli standard); e tra chi ha conseguito una laurea o un titolo superiore prevede un arretramento il 50,8% dei lavoratori con rapporti non-standard (contro il 35% di quelli standard).

5.3. Soddisfazione nel lavoro

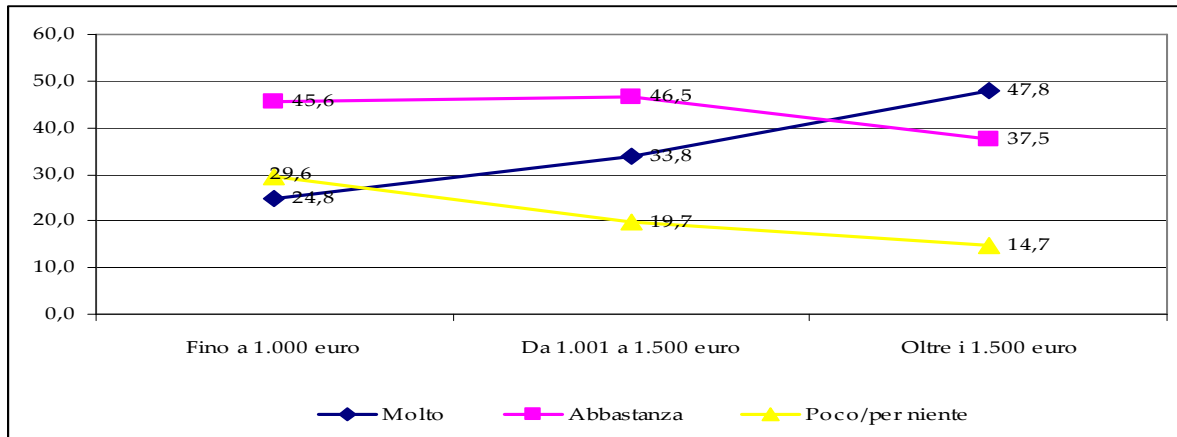
Il 77,8% del campione ritiene che il proprio lavoro sia nel complesso molto o abbastanza soddisfacente (mentre il 17,3% lo ritiene poco soddisfacente e il 4,3% per niente). Questo è il dato da cui partire; un dato piuttosto simile, soltanto di poco inferiore, a quello ottenuto da altre indagini sui lavoratori italiani²⁸. Ma questa sostanziale stabilità è anche la conseguenza delle particolari caratteristiche dell'indicatore: una misura (e una percezione) soggettiva della condizione lavorativa della persona intervistata²⁹. Le valutazioni positive espresse dagli intervistati presentano però al loro interno delle articolazioni.

L'indagine mostra come il grado di soddisfazione sia fortemente influenzato dal livello retributivo. Come mostra il Grafico 5.6, passando dalle fasce più basse di guadagno netto mensile a quelle più elevate aumenta di molto la percentuale di chi si ritiene soddisfatto e in particolare di chi si ritiene molto soddisfatto. Un guadagno più elevato vuol dire, d'altronde, migliori capacità di spesa, quindi migliori capacità di mantenersi e di mantenere i familiari a carico. Il livello retributivo si conferma, quindi, una variabile fondamentale per spiegare il grado di soddisfazione nel lavoro, soprattutto in termini di adeguatezza rispetto alla fatica, alle responsabilità, alle competenze richieste.

Grafico 5.6. Grado di soddisfazione nel lavoro per livelli retributivi (valori percentuali)

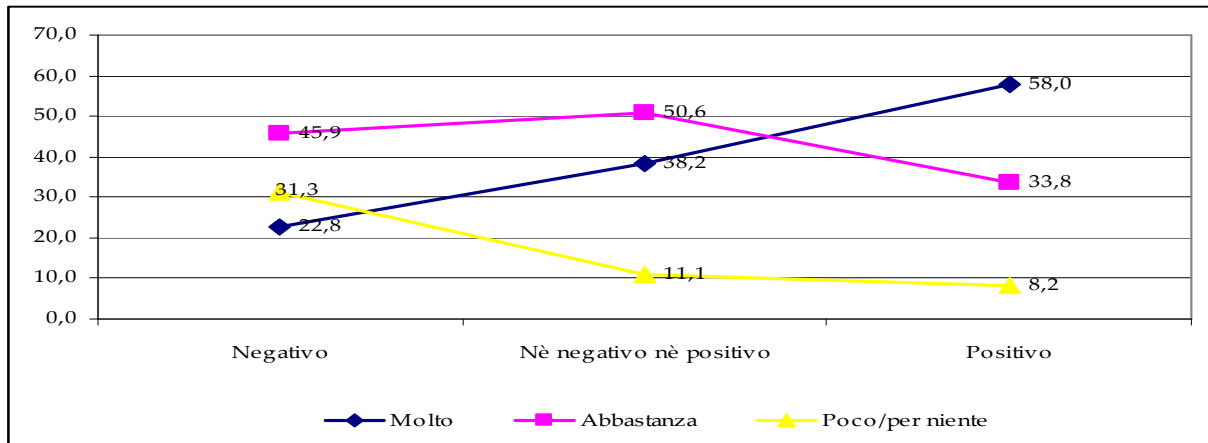
²⁸ Nella ormai classica ricerca dell'Isvet (De Masi e Fevola, 1974) condotta negli anni settanta sui lavoratori dell'industria italiana, coloro che si ritenevano molto o abbastanza soddisfatti raggiungevano l'81% del campione. E nella più recente «Inchiesta sul lavoro che cambia», promossa da Democratici di Sinistra, Unità e Sinistra Giovanile (Carrieri, Damiano, Ugolini 2005), la percentuale era dell'80%.

²⁹ Proprio per questo molti studi la integrano con misure più oggettive, con indicatori più verificabili relativi alle condizioni di lavoro e di vita. In tale direzione sembra muoversi anche la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, che nel suo *Fourth European Working Conditions Survey (2007a)*, spiega che la soddisfazione del lavoro è influenzata da diversi fattori, tra cui le disposizioni personali, le aspettative. Per cui può accadere che alcuni lavoratori possono riportare alti livelli di soddisfazione malgrado svolgano un lavoro caratterizzato da modeste condizioni. Al contrario, lavoratori con un "buon" lavoro possono riportare bassi livelli di soddisfazione. Tuttavia, nella maggior parte delle indagini almeno i tre quarti degli intervistati risultano sempre abbastanza o molto soddisfatti.



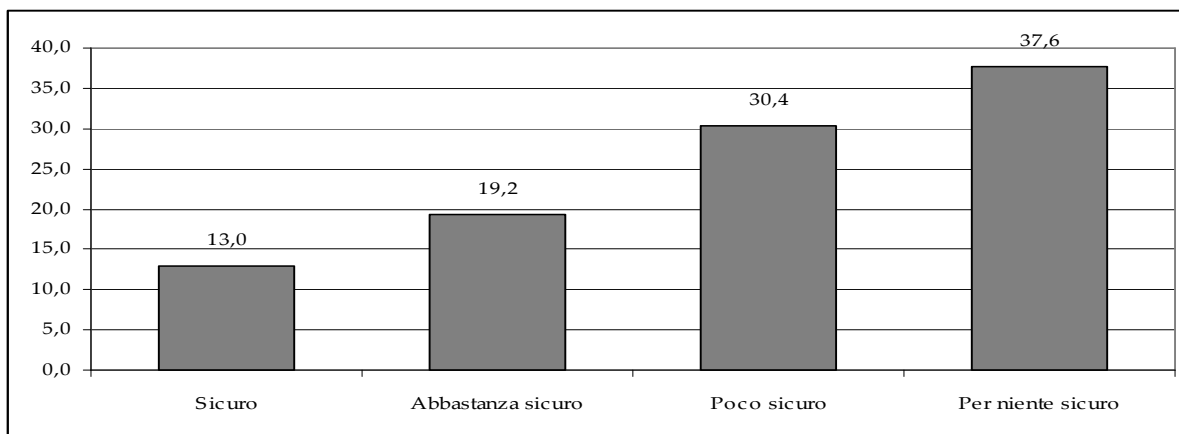
Un altro aspetto che influenza in modo rilevante il grado di soddisfazione nel lavoro è la possibilità di crescita professionale. I dati ottenuti mostrano che coloro che dichiarano di avere buone prospettive di crescita professionale si dicono più di frequente molto soddisfatti della loro occupazione (il 58%, contro il 22% di coloro danno un giudizio negativo delle possibilità di crescita professionale) (si veda il Grafico 5.7). Nelle pagine precedenti si è osservato che tale variabile, intesa come possibilità di imparare e di crescere, è considerata una *proxy* della *work satisfaction* (European Foundation, 2007a). Strettamente intrecciata alla questione delle possibilità di crescita professionale è quella riguardante le opportunità di momenti formativi per sviluppare le proprie competenze. La loro influenza sulla soddisfazione nel lavoro è infatti simile. Tra gli intervistati occupati in organizzazioni che offrono buone opportunità di formazione, il 53,4% è molto soddisfatto del lavoro che svolge, contro il 33,6% di chi deve arrangiarsi da solo. Viceversa, in questo ultimo gruppo risulta più elevata la percentuale di chi è insoddisfatto (il 19,8%, contro il 7,6% dei primi).

Grafico 5.7. Grado di soddisfazione nel lavoro in base al giudizio sulle possibilità di crescita professionale (valori percentuali)



Aspetto importante è poi la sicurezza del posto. Al di là dei contenuti e degli altri elementi che definiscono e caratterizzano la condizione di lavoro, il senso di insicurezza, il ritenere di poter perdere l'impiego abbassa notevolmente il grado di soddisfazione nel lavoro. Nello specifico, se solamente il 13% di chi considera il proprio posto sicuro si dice insoddisfatto, la percentuale sale al 30,4% tra chi è poco sicuro e al 37,6% di chi non è per niente sicuro. E ciò vale soprattutto per gli intervistati occupati in organizzazioni in difficoltà o che «minacciano» ristrutturazioni, per quei lavoratori per i quali la paura di perdere il lavoro deriva dal rischio di licenziamento, cassa-integrazione, mobilità.

Grafico 5.8. Insoddisfazione nel lavoro per livello di sicurezza del posto (valori percentuali)



I dati evidenziano la relazione tra grado di soddisfazione nel lavoro e profilo professionale. Le percentuali più basse di «molto soddisfatti» si registrano tra gli operai (specializzati e non specializzati), tra coloro che svolgono professioni qualificate nel commercio e nei servizi, tra gli impiegati generici. Tra coloro che, come abbiamo visto, più spesso svolgono lavori poco gratificanti e che più spesso subiscono basse retribuzioni, scarse opportunità di formazione e di crescita professionali. Un caso particolare è rappresentato dagli insegnanti. Nonostante le criticità della loro condizione di lavoro, in particolare in termini retributivi e di riconoscimento delle competenze, sono il gruppo che manifesta il maggior gradimento per il lavoro nel suo complesso: il 66,5% si dice molto soddisfatto e il 23,6% abbastanza soddisfatto. E non dissimile è il caso degli specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali, tra i quali è frequente pure una certa precarietà lavorativa: il 68,2% si dice molto soddisfatto e il 30,8% abbastanza soddisfatto.

Tabella 5.4. Grado di soddisfazione nel lavoro per gruppo professionale (valori percentuali)

	Molto	Abbastanza	Poco/per niente	Totale
Operaio non specializzato o posizione similare	16,9	43,4	39,7	100,0
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	24,8	49,3	25,9	100,0
Personale paramedico	44,1	46,9	9,0	100,0
Operaio specializzato	24,6	54,4	21,0	100,0
Tecnico	38,5	39,8	21,7	100,0
Insegnante	66,5	23,6	9,9	100,0
Impiegato generico	30,4	43,5	26,0	100,0

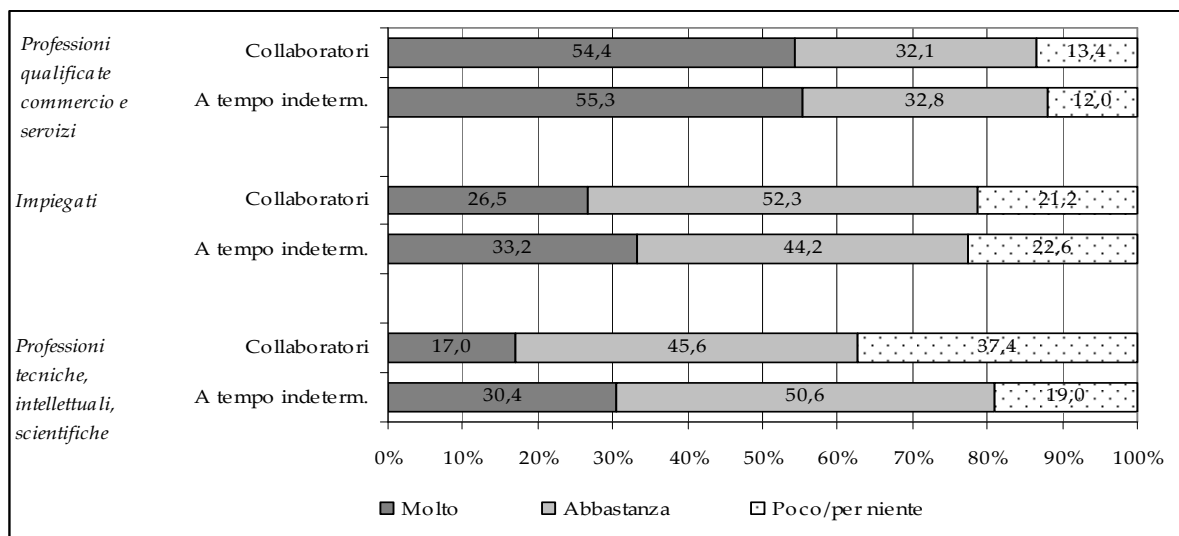
Impiegato di concetto	34,4	46,8	18,8	100,0
Quadro, impiegato direttivo	46,3	41,7	12,0	100,0
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	68,2	30,8	1,0	100,0
Dirigente, docente universitario, magistrato	70,1	22,9	7,0	100,0
<i>Totale campione</i>	33,3	44,5	22,2	100,0

L'ultima osservazione ci porta ad analizzare le differenze in base al tipo di relazione lavorativa. A livello aggregato, i dati dicono che i lavoratori temporanei sono meno soddisfatti dei lavoratori assunti a tempo indeterminato (è molto soddisfatto il 28,5% dei primi, contro il 35% dei secondi; è poco/per niente soddisfatto il 26% dei primi, contro il 20,9% dei secondi). Tuttavia, notevoli sono le differenze tra i vari segmenti che compongono l'universo dei lavoratori con rapporti di impiego non-standard. Gli intervistati con contratto a tempo determinato e quelli in somministrazione risultano più spesso insoddisfatti del loro lavoro; il contrario accade per i collaboratori a progetto o coordinati e continuativi. Le differenze derivano per buona parte dalla diversa distribuzione di questi lavoratori per gruppo professionale. Occorre dunque analizzare meglio le differenze, in particolare rispetto agli intervistati con rapporti standard. Se le si osserva all'interno dei singoli mestieri, risultano assai ridotte, in molti casi non significative (si veda il Grafico 5.9).

Tabella 5.5. Grado di soddisfazione nel lavoro per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

	Molto	Abbastanza	Poco/per niente	Totale
A tempo indeterminato	35,0	44,1	20,9	100,0
A tempo determinato	24,4	47,7	27,9	100,0
In somministrazione	15,8	48,2	36,0	100,0
Apprendisti, ecc.	33,6	50,3	16,2	100,0
Collaboratori	40,3	41,4	18,2	100,0
<i>Totale campione</i>	33,4	44,4	22,2	100,0

Grafico 5.9. Differenze nel grado di soddisfazione nel lavoro tra collaboratori e lavoratori con rapporti standard in alcuni gruppi professionali (valori percentuali)



Estremamente coerenti con quanto illustrato sin ora sono le rivendicazioni degli intervistati, o meglio le risposte alla domanda «cosa ti aspetti di più dal tuo lavoro». «Più reddito» è la rivendicazione più frequente (per il 39,5% dei casi), seguita da «più sicurezza per il futuro» (29,6%), «più gratificazione professionale» (24%). Meno diffusa è invece la richiesta di «più riconoscimento sociale» (6,9%). Ma esaminiamo le differenze tra i vari segmenti che compongono il campione. L'aspettativa di un reddito da lavoro maggiore è più frequente tra i lavoratori con salari e stipendi bassi, non sufficienti, o comunque non adeguati alla fatica, alle responsabilità, alle competenze richieste: operai (specializzati e non), lavoratori con professioni qualificate nel commercio e nei servizi, insegnanti, lavoratori delle piccole imprese. Una maggiore sicurezza per il futuro è domandata soprattutto dai lavoratori con occupazioni instabili (48,9%, contro il 22,8% di quelli assunti a tempo indeterminato), in particolare da quelli a termine, che normalmente aspirano ad un percorso di stabilizzazione nell'impresa in cui operano (64,2% di quelli in somministrazione, 52,2% di quelli con contratto a tempo determinato); le figure professionali che più insistono su tale rivendicazione sono quelle maggiormente coinvolte in rapporti non-standard, operai, camerieri, commessi, cassieri, impiegati generici, ma anche lavoratori con professioni tecniche, intellettuali, scientifiche. L'aspettativa di una maggiore gratificazione professionale è più tipica dei profili elevati: dirigenti, quadri, impiegati di concetto. Infine, un maggior riconoscimento sociale è domandato soprattutto da insegnanti e paramedici.

6. I rapporti con il sindacato

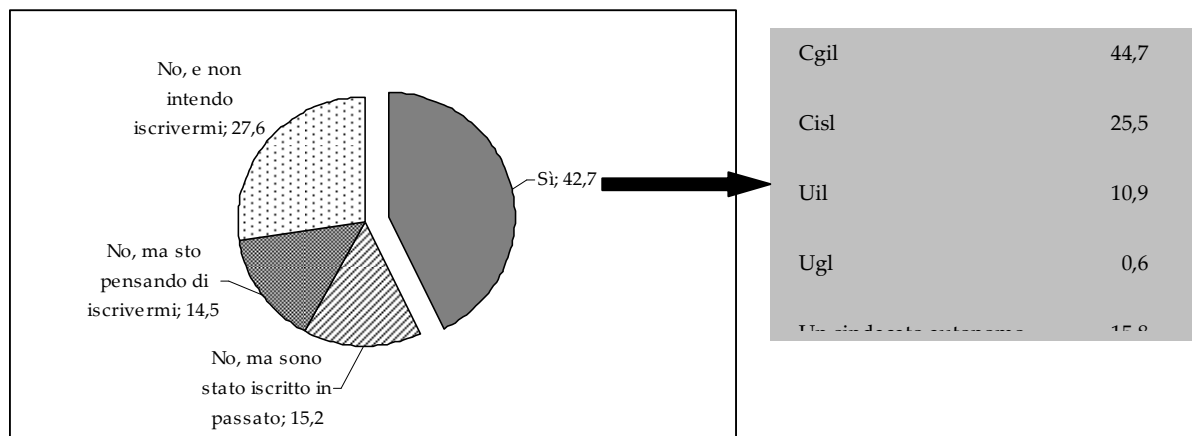
6.1. L'adesione

Nel campione gli iscritti ad un'organizzazione sindacale sono il 42,7%, una quota in linea con le stime e i dati ufficiali sulla sindacalizzazione. Tra i non sindacalizzati, un segmento pari al 15,2% degli intervistati è costituito da ex-iscritti, normalmente più critici verso i sindacati. E un altro segmento – più importante – è costituito da lavoratori che attualmente non sono iscritti, ma che stanno pensando di iscriversi (14,5%). Questi rappresentano un bacino di potenziali nuovi membri. Infine, il 27,6% degli intervistati non ha mai avuto rapporti con un'organizzazione sindacale e non intende averne (Grafico 6.1). Dunque quasi sei intervistati su dieci hanno comunque incontrato il sindacato.

La propensione all'iscrizione cresce in modo significativo con l'aumentare dell'età. I sindacalizzati sono solamente il 18,3% dei lavoratori con 18-24 anni e il 31,2% di quelli con 15-34 anni, ma raggiungono il 47,8% tra quelli con 35-44 anni e il 54,3% tra quelli con 45-54 anni, per poi declinare, ma in modo lieve, nella classe d'età successiva (49,7% dei lavoratori con 55-64 anni). La propensione all'iscrizione risulta decisamente più bassa tra le donne (37,3% contro il 46,1% degli uomini), ma ciò è la conseguenza della diversa partecipazione al mercato del lavoro, della diversa distribuzione per gruppi professionali, tipo di relazione lavorativa, ecc. Infine, risulta più bassa tra i lavoratori del Nord-Ovest (38,7%).

Risultano iscritti più di frequente i lavoratori del settore pubblico (50,9%, contro il 39,7% del settore privato). Un dato non nuovo, che conferma un trend presente in tutti i maggiori sindacati contemporanei e che segnala in modo esplicito l'avvenuto distacco dal ruolo egemonico del sindacalismo industriale. In linea con questo, le organizzazioni dei pubblici dipendenti costituiscono ormai in tutti i paesi avanzati il principale polmone organizzativo dei movimenti sindacali. Molto al di sotto della media risulta la quota di iscritti del settore commercio, trasporti, spettacolo, turismo (30,4%), che si conferma come l'area in cui si concentra una parte consistente del lavoro non-organizzato. Elevata risulta però la quota di lavoratori che, attualmente non iscritto, sta pensando di iscriversi.

Grafico 6.1. Iscritti ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)



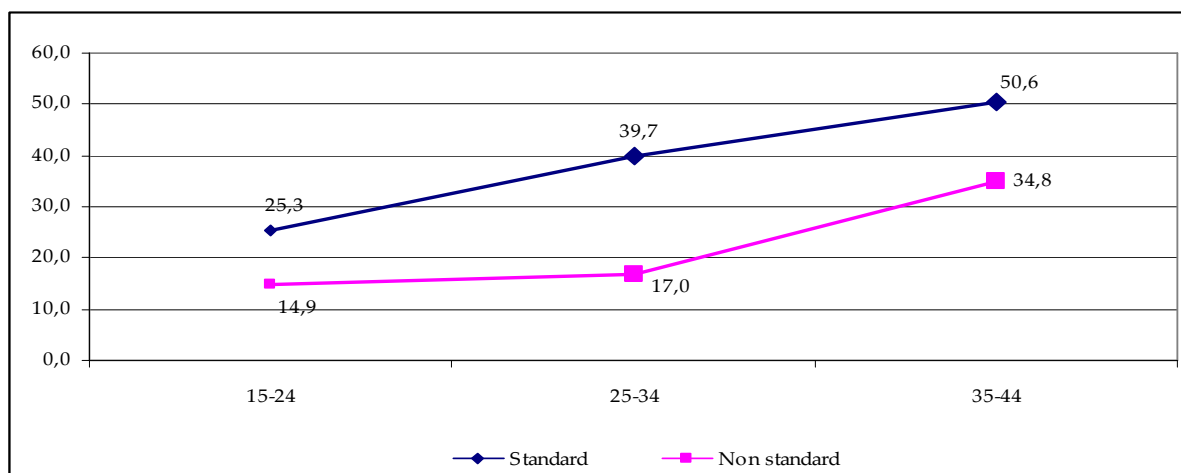
Disaggregando i dati per gruppo professionale, il maggior numero di iscritti si registra tra gli operai specializzati (47,7%) e tra gli insegnanti (51,3%), seguiti dal personale paramedico (42,9%) e dagli impiegati di concetto (42,5%). La percentuale minore si registra tra coloro che svolgono professioni più o meno qualificate nel commercio e nei servizi (29,9%) e tra gli specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali (27,9%); un dato spiegato, almeno in parte, dalla più giovane età di questi lavoratori e dalla maggiore diffusione tra di essi di rapporti di impiego non-standard. Occorre però osservare che si tratta dei due gruppi in cui si ravvisa la più alta percentuale di quelli che pensano ad una futura iscrizione (rispettivamente 25,1% e 27,1%).

Un dato non sorprendente, ma che comunque va posto in evidenza, è la minore propensione all'iscrizione dei lavoratori delle imprese più piccole, laddove – va rammentato – le rappresentanze sindacali sono poco presenti. È iscritto ad un'organizzazione sindacale solamente il 26,6% degli intervistati occupati in imprese con non più di 15 addetti, il 43% di quelli di imprese con 16-49 addetti, il 44,3% di quelli di imprese con 50-249 addetti e il 51,5% di quelli di imprese con oltre 249 addetti. Queste differenze sono più evidenti nelle regioni settentrionali; e sono più consistenti nel settore industriale e in quello del commercio, trasporti, spettacolo e turismo.

I dati confermano poi la distanza dal sindacato dei lavoratori con rapporti di impiego non-standard; e confermano il forte divario tra i comportamenti dei «permanenti» e quelli dei «temporanei». È iscritto ad un'organizzazione sindacale il 23% degli intervistati con rapporto non-standard, contro il 49,5% degli intervistati assunti a tempo indeterminato. La quota di sindacalizzati si ferma al 25% tra quelli con contratto a tempo determinato, al 24,1% tra quelli con contratto di somministrazione di lavoro e scende al 20% circa tra i collaboratori a progetto o coordinati e continuativi. Per altro tale fenomeno è solamente in parte spiegabile ricorrendo alla variabile età: la quota di sindacalizzati resta bassa a prescindere dall'età (si veda il Grafico 6.2). La letteratura insiste su molteplici fattori, che spesso interagiscono tra loro: dalla maggiore individualizzazione dei rapporti di lavoro, delle culture, delle rappresentazioni di sé al minore interesse per il miglioramento delle condizioni di lavoro, dovuto alla situazione di temporaneità/transitorietà, fino alla maggiore ricattabilità e dunque al maggior timore di avvicinarsi ad un sindacato o ad un'azione collettiva. Va tuttavia evidenziato un aspetto confortante che emerge dall'analisi

dei dati: l'elevata percentuale di lavoratori con rapporti non-standard che dichiara di strare pensando all'iscrizione o di non escluderla (42,1%). Si tratta ovviamente di una cifra importante per le organizzazioni sindacali che intendono rappresentare questo segmento delle forze di lavoro.

Grafico 6.2. Iscritti ad un'organizzazione sindacale per tipo di rapporto di impiego e classe di età (valori percentuali)



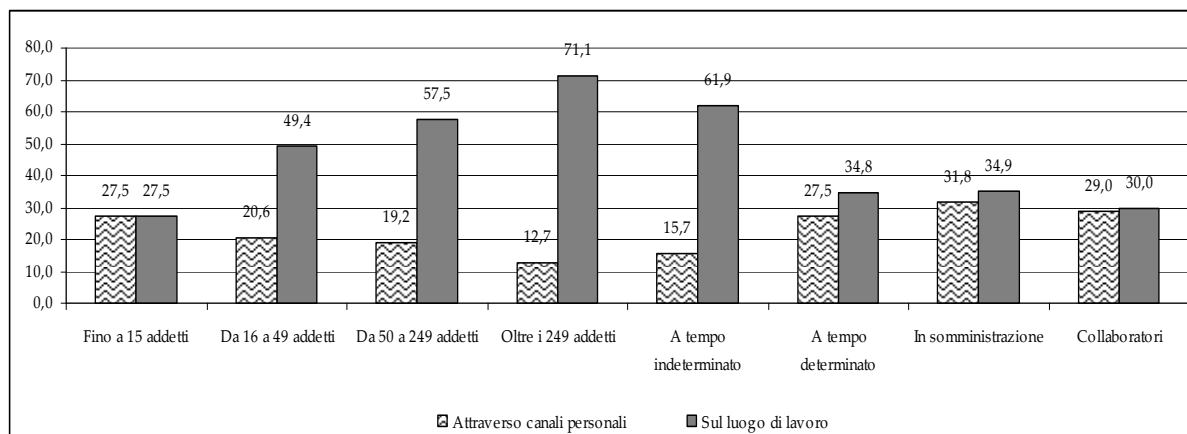
Tra i sindacalizzati, la maggioranza relativa, ed esattamente il 44,7%, è iscritta alla Cgil (si veda ancora il Grafico 6.1), il 25,5% alla Cisl, il 10,9% alla Uil. Modesta è l'area di adesione all'Ugl (0,6%) e ad un'organizzazione di base (2,6%), mentre importante è la quota di iscritti ai sindacati autonomi (15,8%). Queste ultime organizzazioni registrano un maggiore successo tra i lavoratori delle classi di età più avanzate (dai 45 anni in su); nella pubblica amministrazione (raccolgono il 28,1% dei sindacalizzati del settore) e tra i profili professionali più elevati

(insegnanti, impiegati di concetto, impiegati direttivi). Va però ricordato che itale quota va suddivisa tra varie sigle, spesso in concorrenza tra loro.

Assai differente è invece la distribuzione per settori e profili professionali degli iscritti ai tre sindacati confederali. Il loro insediamento si assomiglia molto e mostra i medesimi punti di forza e di debolezza. Tutte e tre le organizzazioni sono più deboli nel settore dei servizi privati, mentre sono più presenti nel settore pubblico; qui la Uil ha un addensamento delle sue adesioni, mentre la Cgil fa segnare una percentuale di adesioni leggermente superiore a quella della Cisl (26,9% contro 25,5%), la quale ha avuto tradizionalmente il suo centro di gravità associativa proprio nei comparti del pubblico impiego. Alla Cgil, che mantiene una maggiore caratterizzazione industriale, aderiscono in percentuali superiori alla media gli operai, ma anche coloro che svolgono professioni nel commercio. La Cisl e la Uil vantano iscrizioni sopra la media tra insegnanti, tecnici ed impiegati. Dal punto di vista territoriale, la Cgil è più radicata nel Nord-Est e nel Centro, la Cisl nel Nord-Est e la Uil nel Sud e nelle Isole. Infine, va segnalato il dato sulle preferenze dei lavoratori con rapporti di impiego non-standard, decisamente orientate verso la Cgil. Ha optato per questa organizzazione il 55,3% dei temporanei iscritti.

Nella maggior parte dei casi il primo contatto con il sindacato avviene in modo diretto, nel luogo di lavoro (è stato così per il 54,2% del campione). Ma i dati mostrano importanti differenze tra i vari gruppi di lavoratori. Il contatto diretto appare più "tipico" della medio-grande impresa (soprattutto del settore industriale), dei lavoratori delle classi di età più mature, di quelli con rapporti standard (si veda il Grafico 6.3). Per i soggetti che potremmo definire più deboli, che operano in "contesti" in cui l'agire collettivo è più problematico, una notevole importanza hanno invece i canali personali (famiglia, amici, ecc.). Si fa riferimento: ai lavoratori occupati nelle piccole imprese, dove le rappresentanze sindacali sono spesso assenti, anche perché i datori di lavoro sono meno vincolati al loro riconoscimento; ai lavoratori con rapporti di impiego non-standard. Poco importante risulta il canale dell'associazionismo (indicato soltanto dal 3,4% degli intervistati); così come quello dei servizi (fiscali, previdenziali, ecc.) eventualmente offerti dall'organizzazione sindacale: attraverso di essi ha avuto un primo contatto con il sindacato una percentuale davvero esigua di intervistati, il 5,6% dei casi.

Grafico 6.3. Canali del primo contatto con il sindacato per dimensione di impresa e tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)



Merita attenzione invece l'ampiezza di quel segmento costituito da quanti non hanno mai avuto un contatto diretto con i sindacati, il 17,7% degli intervistati; un segmento, un'«area oscura», che segnala una difficoltà e una zona di sofferenza per le organizzazioni sindacali. In questa area troviamo il 30,9% dei lavoratori delle piccole imprese (quelle con non più di 15 addetti), ma anche il 19,4% dei lavoratori delle imprese con 16-49 addetti. Troviamo il 25,4% dei lavoratori temporanei; una percentuale che arriva addirittura a circa il 30% se consideriamo i collaboratori. Troviamo, infine, con più frequenza le donne (19,4%), i più giovani, coloro che svolgono professioni nel commercio e nei servizi, gli impiegati generici, coloro che svolgono professioni intellettuali, scientifiche. Ma tali tendenze sono tutte strettamente collegate.

6.2. Le ragioni dell'adesione e quelle della non adesione

I motivi dell'adesione ad un'organizzazione sindacale – che restano comunque plurali e non mono-dimensionali – sono nella maggior parte dei casi legati alla tutela del lavoro e delle sue condizioni in azienda; dunque a ragioni pragmatiche. Tra queste, notevole rilievo ha la «lotta per la difesa del posto e per la stabilità dell'occupazione», indicata dal 30% degli intervistati. Tuttavia, mantengono una notevole importanza anche le ragioni connesse a spinte identitarie e ideologiche («l'unità della classe lavoratrice è indispensabile»), che svelano la persistenza – almeno in un segmento delle forze di lavoro – di quei valori solidaristici originari (ma potremmo anche dire fondativi) del movimento sindacale. Come mostra la Tabella 6.1, l'importanza dell'unità dei lavoratori è indicata dal 28,7%, dal 20,5% come primo motivo. Questo motivo risulta più frequente tra i lavoratori delle classi di età più mature (sopra i 55 anni), ma anche tra quelli più giovani (dai 25 ai 34 anni); inoltre è più diffuso tra gli uomini e nelle regioni centrali e settentrionali. Più limitate sono invece le indicazioni per l'altro fattore che richiama ragioni identitarie e ideologiche, quello legato alle più recenti battaglie condotte dai sindacati (11,7%).

Occorre poi osservare la minore importanza, quale ragione di iscrizione, della possibilità di utilizzare i servizi di assistenza offerti dalle organizzazioni sindacali (22,9%). Essa configura una modalità d'adesione più utilitarista e strumentale, che secondo alcuni potrebbe costituire una via per incentivare le iscrizioni. Le risposte ottenute non avvalorano tale tesi (e strategia). Non si riscontra una tendenza simile tra i lavoratori. Sia tra i lavoratori anziani che tra i lavoratori giovani la decisione di iscriversi è soltanto in misura minoritaria di natura utilitaristica o strumentale. Detta ragione risulta più diffusa tra i lavoratori con rapporti di impiego non-standard (30%). Anche se la principale è ovviamente quella legata alla difesa del posto di lavoro e alla stabilità dell'occupazione (indicata dal 32,4% dei lavoratori temporanei, dal 20% come primo motivo).

Tabella 6.1. Motivo dell'adesione ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)

	Tutte le risposte*	Primo motivo
Il sindacato sa tutelare i lavoratori nella mia azienda	25,3	18,3
L'unità della classe lavoratrice è indispensabile	28,7	20,5
Il sindacato offre utili servizi di assistenza	22,9	11,6
Lotta per la difesa dei posti di lavoro e per la stabilità dell'occupazione	27,9	14,0
Il sindacato lotta per migliorare le condizioni di lavoro	30,0	13,6
Ho condiviso battaglie più recenti (art. 18, pensioni, sud)	11,7	3,5
Ho avuto fiducia nel delegato sindacale/funziionario	25,7	15,6
Altro	3,9	2,9
Totale	-----	100,0

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due motivi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel motivo specifico (sia come prima risposta che come seconda)

Importanti informazioni provengono poi dalle risposte riguardanti i motivi della non adesione ad un'organizzazione sindacale. Molti intervistati spiegano la non iscrizione con ragioni strumentali («non mi sembra utile», «il tesseramento e la quota mensile costano troppo», «diminuisce la possibilità di carriera e di aumenti di merito») (si veda la Tabella 6.2). Importanti sono però anche le ragioni politico-ideologiche. In particolare, il 30,8% delle risposte esclude l'adesione perché i sindacati sono «troppo ideologizzati e politicizzati». Interessanti sono infine i dati riguardanti coloro che hanno deciso di non iscriversi perché pensano di non rimanere a lungo nel posto di lavoro che occupano attualmente (risposta più frequente tra i lavoratori con rapporti di impiego non-standard e

che conferma che l'instabilità occupazionale è uno dei fattori principali che ostacolano l'adesione ad un'organizzazione sindacale) o perché nessuno glielo ha mai chiesto. Quest'ultima ragione, più frequente tra le donne, i giovani e i lavoratori temporanei, dà il senso di una distanza, anche fisica, di una parte di forza-lavoro dalle organizzazioni sindacali.

Tabella 6.2. Motivo della non adesione ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)

	Tutte le risposte*	Primo motivo
Non mi sembra utile	29,2	20,8
Il tesseramento e la quota mensile costano troppo	20,2	12,6
Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	18,6	14,1
Non mi fido dei delegati sindacali della mia azienda	12,7	7,6
I sindacati sono troppo ideologizzati e politicizzati	30,8	19,6
Diminuisce la possibilità di carriera e di prendere aumenti di merito	8,6	3,8
Nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi	25,0	14,5
I sindacati sono troppo moderati e remissivi	15,4	7,0
Totale	----	100,0

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due motivi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel motivo specifico (sia come prima risposta che come seconda)

6.3. La partecipazione

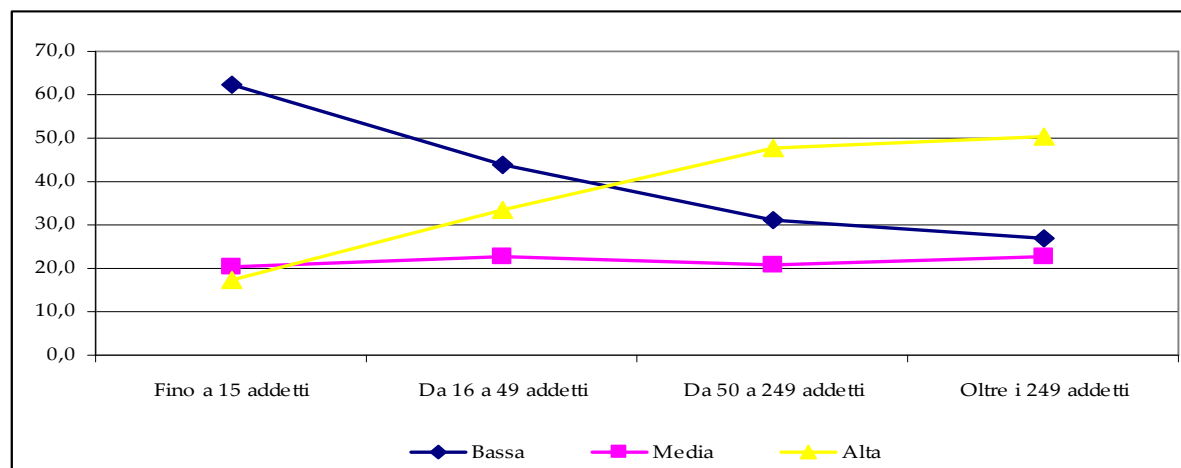
Il questionario prevedeva una serie di domande finalizzate a comprendere le modalità di partecipazione alle iniziative sindacali e in generale alle lotte dei lavoratori. Il primo dato da evidenziare è la polarizzazione degli intervistati. I due terzi del campione si distribuisce su due poli – o modalità di partecipazione – del tutto contrapposti: da una parte chi non partecipa «mai» a scioperi (per rinnovi contrattuali, per riforme, diritti) o a manifestazioni e cortei sindacali, dall'altra chi risponde di parteciparci «sempre». La distribuzione di queste modalità per caratteristiche socio-anagrafiche e per caratteristiche della situazione di lavoro assomiglia a quella relativa alla sindacalizzazione.

Se costruiamo un indice sintetico³⁰, osserviamo che una «bassa» partecipazione si riscontra in prevalenza tra i lavoratori delle piccole imprese, tra quelli con rapporti di impiego non-standard (il 56% contro il 31,8% di quelli standard), tra i più giovani (il 60,4% di quelli della classe 15-24 anni, contro il 36% di quelli con 35-44 anni e il 28,4% di quelli con 45-54 anni), tra le donne (il 44,4% contro il 31,9% degli uomini). Una partecipazione più attiva, che per comodità definiamo «alta», si riscontra invece tra i lavoratori delle grandi imprese, in particolare nel settore industriale (51,9%) e tra gli operai specializzati (56,3%), tra i lavoratori assunti a tempo indeterminato, tra gli uomini, tra quelli delle classi di età centrali (Tabella 6.3 e Grafico 6.4).

Tabella 6.3. Partecipazione a scioperi e manifestazioni per genere e per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

	Standard	Non standard	Uomini	Donne	Totale campione
Bassa	31,8	56,0	31,9	44,4	37,4
Media	21,6	22,5	21,4	22,4	21,8
Alta	46,6	21,5	46,7	33,2	40,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Grafico 6.4. Partecipazione a scioperi e manifestazioni per dimensione di impresa (valori percentuali)



³⁰ Nello specifico, l'indice combina le risposte a tre domande, relative rispettivamente alla partecipazione a scioperi per rinnovi contrattuali, alla partecipazione a scioperi generali per riforme, diritti e alla partecipazione a manifestazioni o cortei sindacali. Le modalità di risposta erano simili per tutte le domande (mai, qualche volta, spesso, sempre); a ognuna di queste modalità è stato attribuito un punteggio da 1 a 4; il totale è stato diviso per tre e poi ri-aggregato in tre classi di uguale ampiezza. La coerenza interna delle tre variabili è soddisfacente, risultando il coefficiente alfa di Cronbach uguale a 0.853.

Per fornire un quadro più dettagliato, esaminiamo le modalità di partecipazione ai diversi tipi di iniziativa. Come si può evincere dalla Tabella 6.4, la partecipazione è abbastanza elevata per gli scioperi per rinnovi contrattuali, scende lievemente per quelli generali, per riforme, diritti, ecc. e scende ancora, e questa volta in modo rilevante, per la partecipazione a manifestazioni o cortei sindacali. Una partecipazione più attiva (risposte sempre e spesso) anche a queste ultime forme di lotta è caratteristica dei lavoratori delle grandi imprese, del settore industriale, in particolare degli operai.

Tabella 6.4. Partecipazione a scioperi e manifestazioni (valori percentuali)

	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Scioperi per rinnovi contrattuali	30,0	18,4	15,4	36,2	100,0
Scioperi generali per riforme, diritti	27,5	21,3	16,6	34,6	100,0
Manifestazioni o cortei sindacali	43,0	25,7	16,4	14,9	100,0

Del tutto diversa risulta la distribuzione delle modalità se si prende in esame la partecipazione ad assemblee sindacali all'interno dell'azienda e all'elezione dei delegati o rappresentanti sindacali. In tali casi, le percentuali di chi partecipa «sempre» aumentano in modo considerevole. Tra i lavoratori occupati in imprese in cui è presente una rappresentanza sindacale (una RSU o una RSA), ben il 51,4% partecipa assiduamente alle assemblee (il 18,7% spesso, il 17,1% qualche volta, il 12,8% mai) e il 56,5% partecipa assiduamente alle elezioni dei delegati (il 12,8% spesso, il 12,4% qualche volta, il 18,3% mai). Un maggior attivismo si riscontra, ancora una volta, tra i lavoratori del settore industriale (il 67% partecipa sempre alle elezioni dei delegati e il 64,1% partecipa sempre alle assemblee). Al contrario, bassa è la partecipazione dei dipendenti della pubblica amministrazione, soprattutto alle assemblee all'interno della loro organizzazione (risponde sempre il 37,6%). Ma si tratta di una tendenza che coinvolge l'intero settore servizi (anzi nel commercio, trasporti, spettacolo, turismo e negli altri servizi privati tali valori sono inferiori). Scontato è allora il minor attivismo di impiegati, quadri, specialisti. Più limitata è anche la partecipazione nelle regioni meridionali (il 44,3% partecipa sempre alle elezioni, contro il 57,9% del Centro e il 61,8% del Nord; il 38,2% partecipa sempre alle assemblee, contro il 52,2% del Centro e il 57,4% del Nord). E più limitata è infine la partecipazione delle donne.

Tabella 6.5. Partecipazione alle elezioni dei delegati e alle assemblee per settore – Lavoratori occupati in imprese in cui è presente una rappresentanza sindacale (valori percentuali)

	Elezioni dei delegati o dei rappresentanti sindacali				Assemblee sindacali interne all'azienda			
	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre
Agricoltura	20,2	12,9	18,0	48,9	16,0	8,6	22,5	52,9
Industria	12,8	8,5	11,8	66,9	9,1	11,2	15,6	64,1
Costruzioni	10,8	13,5	18,9	56,8	10,4	13,1	14,8	61,7
Gas acqua elettricità	15,7	10,0	15,7	58,6	8,5	16,9	22,5	52,1
Commercio, trasporti, ecc	21,1	14,6	13,4	50,9	12,3	17,9	21,8	48,0
Altri servizi privati	26,9	16,0	12,6	44,5	13,7	20,0	20,3	46,0
Pubblica amministrazione	20,8	14,6	12,4	52,2	17,5	24,5	20,4	37,6
<i>Totale campione</i>	<i>18,4</i>	<i>12,3</i>	<i>12,8</i>	<i>56,5</i>	<i>12,8</i>	<i>17,1</i>	<i>18,8</i>	<i>51,4</i>

Tabella 6.6. Partecipazione alle elezioni dei delegati e alle assemblee per gruppo professionale - Lavoratori occupati in imprese in cui è presente una rappresentanza sindacale (valori percentuali)

	Elezioni dei delegati o dei rappresentanti sindacali				Assemblee sindacali interne all'azienda			
	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre
Operaio non specializzato	18,0	12,4	14,6	55,0	10,7	13,3	18,7	57,3
Professioni qualific, commercio/servizi	28,2	17,4	13,3	41,1	13,3	19,6	20,0	47,1
Personale paramedico	18,8	20,0	15,9	45,3	26,1	31,8	19,4	22,7
Operaio specializzato	10,7	8,1	11,7	69,5	7,0	10,5	15,3	67,2
Tecnico	18,9	10,0	13,9	57,2	16,2	20,6	17,1	46,1
Insegnante	21,3	14,7	13,5	50,5	9,3	24,4	25,3	41,0
Impiegato generico	21,4	14,2	10,3	54,1	15,1	18,8	21,4	44,7
Impiegato di concetto	17,6	14,2	11,3	56,9	13,2	19,9	17,7	49,2
Quadro, impiegato direttivo	23,1	9,4	16,8	50,7	21,1	19,3	21,4	38,2

Specialista	35,3	13,2	11,8	39,7	20,3	20,3	21,7	37,7
Dirigente	55,3	15,8	5,2	23,7	52,5	20,0	15,0	12,5
<i>Totale campione</i>	<i>18,4</i>	<i>12,3</i>	<i>12,8</i>	<i>56,5</i>	<i>12,8</i>	<i>17,1</i>	<i>18,8</i>	<i>51,4</i>

6.4. Richieste e valutazioni delle strutture sindacali

Esaminiamo ora le richieste dei lavoratori subordinati alle organizzazioni sindacali, distinguendo tra temi riguardanti la dimensione micro, ossia il luogo di lavoro, e temi riguardanti la dimensione macro, ossia l'ambito nazionale. In merito ai primi, le richieste più frequenti sono: difendere il posto di lavoro (indicata nel complesso dal 40,7% del campione e indicata dal 30,2% come tema più importante) e aumentare le retribuzioni (39,5%, nel 19,9% come tema più importante). D'altronde, per quanto è emerso nelle precedenti sezioni, si tratta di due questioni sulle quali il mondo del lavoro esprime un forte disagio: insicurezza dell'impiego e retribuzioni troppo basse rispetto all'andamento dei prezzi. La richiesta di un maggior impegno per innalzare stipendi e salari proviene con più forza – come è ovvio – da coloro che guadagnano meno, da coloro che non superano i 1.000 euro mensili (46,1%). La richiesta di difesa del posto è invece abbastanza trasversale; è però più frequente tra i lavoratori con rapporti di impiego non-standard (45%).

Tabella 6.7. Temi su cui dovrebbero impegnarsi maggiormente i sindacati nel luogo di lavoro (valori percentuali)

	Tutte le risposte*	Prima richiesta
Difendere il posto di lavoro	40,7	30,2
Migliorare l'ambiente e la sicurezza del lavoro	24,1	13,4
Controllare le condizioni di lavoro	16,8	7,1
Contrattare l'organizzazione del lavoro	11,7	6,2
Ridurre l'orario di lavoro	5,6	2,6
Favorire la flessibilità individuale degli orari	5,7	2,3
Aumentare le retribuzioni	39,5	19,9
Rendere centrale la formazione continua	8,6	2,8
Garantire la certezza delle carriere	8,3	3,1

Battersi per i diritti dei lavoratori con contratti temporanei	27,3	12,4
Totale	----	100,0

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel tema specifico (sia come prima risposta che come seconda)

Un peso rilevante hanno poi la richiesta di migliorare l'ambiente e la sicurezza del lavoro e quella di battersi per dare diritti ai lavoratori assunti con contratti temporanei. La prima è avanzata con maggior insistenza dai lavoratori del settore industriale (28,8%) e da quelli del settore costruzioni (34,4%); ed è più frequente tra gli operai specializzati (32,7%), tra i tecnici (26,9%), ma anche tra il personale paramedico (34,7%); insomma è più frequente tra quei lavoratori che più spesso "subiscono" le conseguenze della scarsa attenzione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il secondo tipo di richiesta è – ancora una volta – più diffuso tra gli intervistati con occupazioni instabili (43,7%), in particolare tra quelli con più bassi profili professionali, che soffrono i maggiori deficit di diritti e protezioni sociali.

A livello nazionale, invece, si chiede più frequentemente di agire per difendere lo stato sociale e la pensione per tutti (indicata nel complesso dal 39,7% del campione e indicata dal 22,9% come tema più importante) e per aumentare l'occupazione (35,7%, nel 28% come tema più importante). A insistere su questi temi sono, anche in tal caso, i lavoratori che mostrano maggiori debolezze economiche e sociali: gli operai, gli impiegati generici. Va inoltre notato che la richiesta di un intervento più deciso sul piano occupazionale è avanzata più di frequente dai lavoratori con occupazioni instabili (42%). Frequenti sono infine le richieste di estendere le tutele e di una nuova politica dei redditi per aumentare le retribuzioni

Tabella 6.8. Temi su cui dovrebbero impegnarsi maggiormente i sindacati in ambito nazionale (valori percentuali)

	Tutte le risposte*	Prima richiesta
Aumentare l'occupazione	35,7	28,0
Difendere lo Stato sociale e la pensione per tutti	39,7	22,9
Favorire miglioramenti di carriera con nuovi inquadramenti professionali	7,6	4,0
Impostare una nuova politica dei redditi per aumentare le retribuzioni	19,2	10,1
Battersi per un fisco più equo	18,7	7,9

Ridurre e stabilizzare i lavori temporanei	15,0	6,8
Organizzare azioni di lotta contro la legge 30/2003	10,1	4,3
Impegnarsi in iniziative e accordi per la competitività e contro il declino economico	10,6	4,2
Estendere diritti e tutele a chi oggi non ne ha	21,0	7,7
Rivendicare un reddito minimo per i più bisognosi	11,9	4,1
Totale	---	100,0

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel tema specifico (sia come prima risposta che come seconda)

Il questionario prevedeva poi la domanda «come vorresti il sindacato in questo momento», utile per precisare meglio le richieste di rappresentanza dei lavoratori. Le risposte più frequenti sono «più unità» (36,8%) e più «azione contrattuale» (34,6%). La prima istanza è maggiormente sentita dagli intervistati delle classi di età più avanzate (il 41,3% tra quelli con 45-54 anni e il 41% tra quelli con 55-64 anni). È poi più radicata nel settore industriale e tra tecnici e operai specializzati. La sua frequenza diminuisce invece tra i profili professionali meno elevati, tra le donne, tra i giovani, tra coloro che hanno un rapporto di impiego non-standard.

Tra i lavoratori giovani, soprattutto se precari, è maggiormente avvertita l'istanza di un'estensione e di un rafforzamento dell'azione contrattuale. D'altronde sono quelli che più di frequente si trovano a svolgere la loro prestazione di lavoro all'interno di situazioni poco istituzionalizzate, poco coperte da contrattazione collettiva, poco regolamentate. Ma tra loro è assai diffusa anche la richiesta di azione politica e di conflittualità. A domandare più spesso maggiore impegno contrattuale sono poi i lavoratori nel settore delle costruzioni (43%), quelli del settore commercio, trasporti, spettacolo, turismo (39,9%) e i dipendenti della pubblica amministrazione (40,9%).

Va infine notato che la distribuzione delle diverse opzioni varia in misura significativa a seconda che si sia o meno sindacalizzati e in base all'organizzazione a cui si aderisce. La richiesta di maggiore unità è più tipica degli iscritti; i non iscritti – a seconda del motivo della non adesione – domandano più azione contrattuale, più conflittualità o più ragionevolezza. Ed è più tipica dei membri dei sindacati confederali, in particolare degli iscritti alla Cisl e alla Uil. Tra gli iscritti alla Cgil si riscontra una quota superiore alla media che vorrebbe più azione politica e più conflittualità

Tabella 6.9 Risposte alla domanda cosa vorresti dai sindacati in questo momento tra non iscritti e iscritti a diverse organizzazioni sindacali (valori percentuali)

	Cgil	Cisl	Uil	Sindacato autonomo	Non iscritto	Totale campione
Più unità	41,5	44,2	44,2	38,9	33,2	41,4
Più ragionevolezza	4,7	19,1	4,1	16,1	15,7	10,3
Più conflittualità	9,4	3,5	2,7	1,3	6,4	5,9
Più azione contrattuale	31,7	26,5	36,8	37,3	36,2	32,4
Più azione politica	12,7	6,7	12,2	6,4	8,5	10,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

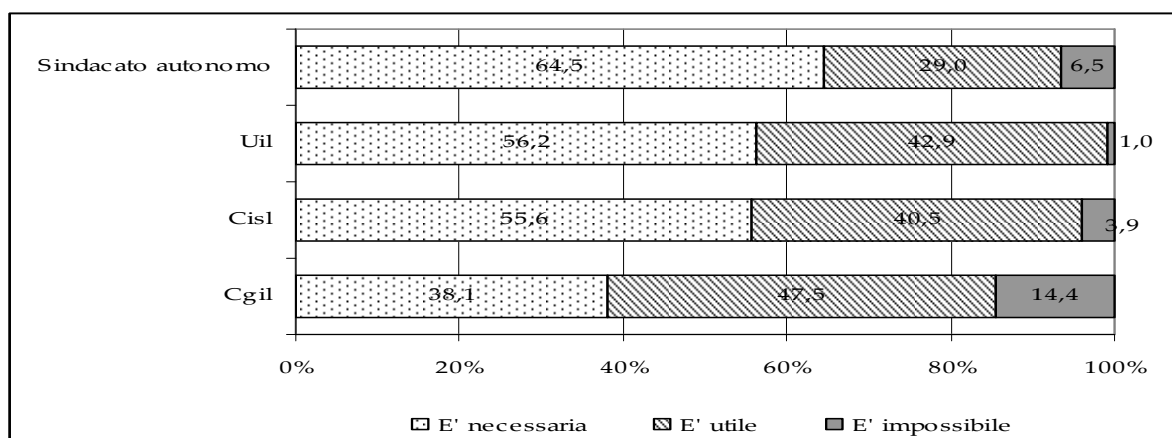
L'atteggiamento che il sindacato dovrebbe tenere nei confronti dei grandi schieramenti politici è stato l'oggetto di un'altra domanda. Erano previste tre opzioni, da quella che possiamo definire «interventista» («schierarsi con la coalizione più vicina») a quella «pragmatica» («schierarsi di volta in volta») fino a quella «autonoma» («non schierarsi con nessuno») (Altieri, Carrieri, Megale, 2007). E proprio questa ultima è stata l'opzione maggiormente indicata dagli intervistati (63,9%, contro il 12% della prima e il 24,2% della seconda). Si tratta per altro di una scelta trasversale rispetto ai gruppi professionali: frequente tra operai, tra impiegati, tra tecnici, quadri, ecc.; e trasversale anche rispetto al tipo di relazione lavorativa. Risulta più frequente tra i lavoratori delle classi di età centrali (35-44 anni) e ha un maggior sostegno nelle regioni settentrionali; un dato, questo ultimo, che non sorprende, considerate la struttura e le evoluzioni delle preferenze politiche nelle regioni settentrionali; anche da qui origina la maggiore pressione per un sindacato autonomo, non schierato con nessuna delle coalizioni politiche.

Un'ultima questione su cui sono stati sollecitati gli intervistati è quella della collaborazione tra lavoratori e datori di lavoro. Il 50,3% degli intervistati sostiene che è necessaria, il 38,7% sostiene che è utile e solamente l'11% ritiene che sia impossibile. Tali valori presentano però alcune differenze in base al gruppo professionale e al tipo di relazione lavorativa. Coloro che manifestano disponibilità alla cooperazione sono più di frequente impiegati, quadri, tecnici, dirigenti. Tale frequenza diminuisce invece tra gli operai specializzati (46,4%) e non specializzati (39,7%), tra coloro che svolgono professioni nel commercio e nei servizi (45,8%), tra il personale paramedico (46,5%). Aumenta invece la percentuale di chi ritiene che la collaborazione con i datori di lavoro sia impossibile. La stessa tendenza si può osservare tra i lavoratori temporanei: anche tra essi il numero di risposte a favore della cooperazione è minore rispetto alla media del campione, mentre è superiore quella di risposte negative.

Alcune differenze interessanti si riscontrano tra le varie organizzazioni sindacali. Tra gli iscritti alla Cgil prevalgono quelli che sostengono che la collaborazione lavoratori-datori di lavoro è utile (47,5%), ma è elevata anche la quota di quelli che sostengono che sia impossibile. Nella Cisl e nella Uil, al contrario, prevale

nettamente l'opzione cooperativa (rispettivamente il 55,6% e il 56,2%) e quasi scompare l'opzione antagonista. Ancora più nette appaiono le preferenze degli iscritti a sindacati autonomi, un'etichetta dietro la quale possiamo trovare organizzazioni assai diverse, dal sindacalismo autonomo di tipo tradizionale a quello professionale di nuova generazione.

Grafico 6.5. Opzioni sulla collaborazione lavoratori-datori di lavoro tra iscritti a diverse organizzazione sindacale (valori percentuali)



In prevalenza positive sono le valutazioni degli intervistati sulle strutture sindacali, in particolare su quelle più «vicine», ovvero sui delegati sindacali. Se si considerano soltanto gli intervistati occupati in imprese in cui è presente una rappresentanza sindacale (una RSU o una RSA), ben il 60,7% dà un giudizio positivo (contro il 24,1% di chi dà un giudizio non è né positivo né negativo e il 10,5% di chi dà un giudizio negativo). Si tratta di una valutazione comune a tutti i settori produttivi e a quasi tutti i profili professionali; una frequenza leggermente più bassa si registra solamente nella pubblica amministrazione (55%) e tra dirigenti (40%), quadri e impiegati direttivi (52%) e tecnici (55,9%). Più interessante è invece la minore numerosità di giudizi positivi e viceversa la maggior frequenza di giudizi negativi tra i lavoratori delle regioni meridionali (ovviamente occupati in imprese in cui è presente una rappresentanza sindacale): dà una valutazione positiva il 54%, mentre dà una valutazione negativa il 15,3% contro il 9,2% delle regioni settentrionali e il 7,6% delle centrali. Una contro-tendenza più accentuata nel settore pubblico (solamente il 48% dei dipendenti meridionali della pubblica amministrazione dichiara di apprezzare l'operato dei delegati sindacali).

I giudizi positivi tendono a diminuire man mano che ci allontana dalle strutture sindacali nei luoghi di lavoro e si passa ai funzionari o operatori territoriali e ai più importanti leader nazionali. Su questi ultimi si esprime positivamente il 39,3% del campione, mentre sui funzionari il 43,7%. Poco significative risultano le differenze per

macro-ripartizione territoriale e per settore. Più importante è mettere in evidenza l'elevata percentuale di chi non sa come rispondere (in particolare in merito a funzionari e operatori territoriali) perché lavora in organizzazioni in cui il sindacato non è presente, o perché, più in generale, non ha mai avuto contatti con un sindacato. Così, per esempio, non sa rispondere circa un terzo di chi lavora in imprese con non più di 15 addetti e circa un terzo dei lavoratori con rapporti di impiego non-standard.

LE TRASFORMAZIONI NEI LAVORI. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONDIZIONI DEI LAVORATORI
NELLE DIVERSE REALTÀ DEL LAVORO E DELL'IMPRESA

di Marcello Pedaci

COMMERCIO, TRASPORTI, SPETTACOLO, TURISMO

1. CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

Nell'ambito dell'indagine *L'Italia del lavoro* sono state intervistate 802 persone occupate nel settore commercio, trasporti, spettacolo, turismo; un sub-campione di lavoratrici e lavoratori dipendenti o con rapporti di impiego non-standard. Il 55% delle persone intervistate è costituito da uomini, il 45% da donne. La distribuzione dei casi per classi di età segue quella tipica delle forze di lavoro nel nostro paese, con un maggior numero di casi nelle classi di età centrali. In merito al titolo di studio, il 25,1% ha solamente la licenza elementare o quella media inferiore; mentre il 62,8% ha un diploma o un titolo professionale e il 12,1% ha una laurea o un titolo superiore. Di tutti gli intervistati quasi il 39,7% si iscrive nel gruppo professionale «professioni qualificate nel commercio e nei servizi» (ma si tratta spesso di professioni non qualificate nel commercio e nei servizi: commessi, cassieri, camerieri, ecc.); la restante parte si ripartisce tra operai e impiegati, meno importanti sono invece le percentuali di tecnici, quadri e dirigenti (si veda la Tabella 1). Le donne sono più frequentemente cameriere, cassiere, commesse o impiegate; mentre più raramente sono operaie, tecnici, quadri o dirigenti. Le professioni (non) qualificate nel commercio e nei servizi sono prevalenti tra i giovani (appartiene a tale gruppo professionale il 61% circa degli intervistati della classe di età 15-24 anni).

**Tabella 1. Distribuzione dei casi campionari per gruppo professionale
e per genere (valori percentuali)**

	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	Totale
Operai non specializzati	15,1	8,7	12,2
Operai specializzati	17,9	3,5	11,4
Professioni qualificate	30,0	51,7	39,8
Tecnici	9,5	1,3	5,8
Impiegati generici	10,2	15,8	12,7

Impiegati di concetto	8,6	15,0	11,5
Quadri e dirigenti	8,8	3,9	6,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Solamente il 64,6% del campione è assunto a tempo indeterminato; una percentuale assai più bassa di quella calcolata su tutti i settori (74,7%). Il settore commercio, trasporti, ecc. è dunque uno di quelli con la più alta percentuale di lavoratori con rapporti di impiego non standard: il 23,2% delle persone intervistate ha un contratto a termine (il 17,4% a tempo determinato, l'1,9% di somministrazione di lavoro, il 3,8% di apprendistato), il 7,8% ha un contratto di collaborazione (nella maggior parte dei casi si tratta di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa/a progetto), il 4,4% non ha alcun tipo di contratto. La Tabella 2 riporta con maggior dettaglio la distribuzione dei casi per tipo di rapporto di impiego. I lavoratori con rapporti non-standard sono in prevalenza giovani, con livelli medi di istruzione, assunti come operai non specializzati, come camerieri, cassieri, commessi, ma che a volte svolgono anche professioni tecniche. Per completare la descrizione del campione occorre poi evidenziare che il 37,2% delle persone intervistate lavora in imprese con non più di 15 addetti; e più del 57% in imprese situate nelle regioni settentrionali (si vedano la Tabella 3 e il Grafico 1).

Tabella 2. Distribuzione dei casi campionari per tipo di rapporto di impiego

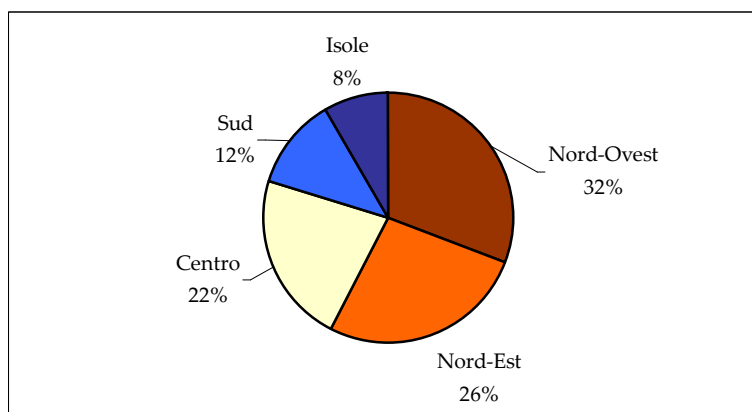
	%
A tempo indeterminato	64,6
A tempo determinato	17,4
In somministrazione	1,9
Apprendisti, ecc.	3,9
Collaboratori	6,2
Soci-lavoratori	1,6
Senza contratto	4,4
Totale	100,0

Tabella 3. Distribuzione dei casi campionari per dimensione di impresa

e ripartizione geografica (valori percentuali)

	<i>Nord-Ovest</i>	<i>Nord-Est</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud</i>	<i>Isole</i>	Totale
Fino a 15 addetti	30,2	41,7	36,4	42,7	42,6	37,2
Da 16 a 49 addetti	11,9	19,6	21,6	18,5	7,4	16,5
Da 50 a 249 addetti	30,6	15,3	16,8	16,8	10,9	20,1
Oltre i 249 addetti	27,2	23,4	25,2	22,0	39,2	26,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Grafico 1. Distribuzione dei casi campionari per ripartizione geografica



Il 44% degli intervistati ha cominciato a lavorare prima del compimento dei 19 anni (l'8,1% prima dei 15). L'83,2% ha avuto anche altre esperienze di lavoro: il 23,4% del campione, prima di quello attuale, ha svolto altri due lavori, mentre il 37% ne ha svolti tre o più. Soltanto il 18,1% degli intervistati, oltre a quello principale, svolge anche un secondo lavoro; nella maggior parte dei casi si tratta però di un impegno saltuario. Ad essere interessati al fenomeno sono con più frequenza coloro che hanno un'occupazione instabile, ovvero un rapporto non-standard.

2. SODDISFAZIONE DEL LAVORO

Il 72,9% dei lavoratori del settore commercio, trasporti, ecc. risulta «abbastanza» o «molto» soddisfatto del proprio lavoro; una percentuale non di molto inferiore a quella calcolata su tutti i settori (77,9%). Tuttavia, il grado di soddisfazione del lavoro è solamente una misura (e una percezione) soggettiva della condizione lavorativa della persona intervistata³¹. Più interessanti sono i giudizi su alcuni aspetti specifici del lavoro che si svolge. Più esattamente, il questionario prevedeva una batteria di domande su undici aspetti (ambiente fisico e sicurezza, orari di lavoro, rapporto con colleghi e superiori, autonomia, varietà dei compiti, ecc.) con punteggi attribuibili su una scala da 1 a 5 (1 era il giudizio peggiore e 5 il migliore). Come si può notare, su quasi tutti gli aspetti toccati la maggior parte degli intervistati – sempre più del 67,5% (percentuale registrata per possibilità di conciliazione tra lavoro e vita) – esprime un giudizio positivo (da 3 a 5). E si vedano a tal proposito anche le medie dei giudizi: sempre superiori al valore 3³². Fanno eccezione tre aspetti del lavoro per i quali la distribuzione dei casi sui cinque valori è assai diversa; innanzitutto il trattamento retributivo, ma soprattutto il coinvolgimento nelle decisioni aziendali e le possibilità di crescita professionale. Analizziamo più dettagliatamente questi ultimi due; in merito al coinvolgimento soltanto il 34,8% esprime un giudizio positivo (media dei giudizi 2,2); mentre in merito alle possibilità di crescita professionale il 41,4% (media dei giudizi 2,4). Questi due aspetti si definiscono dunque come i principali ambiti/motivi di in-soddisfazione o malcontento dei lavoratori del settore commercio, trasporti, spettacolo, turismo.

³¹ Proprio per questo molti studi le preferiscono – o la integrano con – misure più oggettive, con indicatori più verificabili relativi alle condizioni di lavoro e di vita. E in questo ambito viene utilizzato spesso il concetto multi-dimensionale di «qualità del lavoro». In tale direzione sembra muoversi anche la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, che nel suo *Fourth European Working Conditions Survey*, spiega che la soddisfazione del lavoro è influenzata da diversi fattori, tra cui le disposizioni personali, le aspettative. Per cui può accadere che alcuni lavoratori possono riportare alti livelli di soddisfazione malgrado svolgano un lavoro caratterizzato da modeste condizioni. Al contrario, lavoratori con un “buon” lavoro possono riportare bassi livelli di soddisfazione. Tuttavia, nella maggior parte delle indagini almeno i tre quarti degli intervistati risultano sempre abbastanza o molto soddisfatti.

³² Vanno, tuttavia, notate alcune differenze in base al tipo lavoro e al tipo di rapporto di impiego. In particolare, i giudizi su autonomia e varietà dei compiti diventano più negativi in coincidenza dei profili professionali più bassi (ma anche dei rapporti non-standard, che di solito sono associati a compiti meno complessi e lavori meno qualificati). Tra le persone con rapporti non-standard molto più bassi sono poi i giudizi sui rapporti all'interno dell'organizzazione, sia con i colleghi che con i superiori, e i giudizi sulle tutele sociali e previdenziali.

Tabella 4. Giudizi su vari aspetti del lavoro e media

(valori percentuali, media in valore assoluto)

	1	2	3	4	5	Totale	Media
Giudizio ambiente fisico e sicurezza	6,5	12,5	29,3	29,9	21,7	100,00	3,5
Giudizio orario e ritmi di lavoro	10,4	19,0	29,5	25,4	15,8	100,00	3,2
Giudizio possibilità di conciliare lavoro e vita	9,5	23,1	30,8	22,8	13,8	100,00	3,1
Giudizio rapporto con i colleghi	4,4	8,6	27,7	34,0	25,2	100,00	3,7
Giudizio rapporto con i superiori	11,5	16,4	28,3	28,0	15,9	100,00	3,2
Giudizio autonomia nello svolgimento dell'attività	11,4	13,7	19,1	27,8	28,0	100,00	3,5
Giudizio varietà dei compiti svolti	13,8	16,7	27,4	24,4	17,6	100,00	3,2
Giudizio trattamento retributivo	12,7	22,5	39,9	19,1	5,8	100,00	2,8
Giudizio coinvolgimento nelle decisioni aziendali	43,6	21,6	18,1	9,3	7,3	100,00	2,2
Giudizio possibilità di crescita professionale	34,5	24,1	20,1	11,2	10,2	100,00	2,4
Giudizio tutele sociali e previdenziali	12,2	11,8	31,3	25,2	19,4	100,00	3,3

Le possibilità di crescita professionale sono valutate in modo decisamente negativo (giudizi 1 o 2) dal 58,6% del campione e il coinvolgimento nelle decisioni aziendali dal 65,2%. E tali percentuali sono ancora più elevate tra le figure operaie (che in questo dimostrano una significativa omogeneità di valutazione) e tra le professioni qualificate;. In particolare, ben l'82,25% degli operai non specializzati e il 59,8% di camerieri, cassieri, commessi esprime un giudizio decisamente negativo sulle possibilità di crescita professionale; e rispettivamente il 79,8% e il 68% sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali. Come emergerà meglio in seguito, in questo segmento del campione si colloca quel «proletariato post-industriale», o «proletariato dei servizi», costituito da lavoratori

precari, sottopagati, con scarsi diritti, impegnati in attività poco qualificate e poco qualificanti, impiegati spesso come forza-lavoro flessibile nei nodi periferici dei reticoli delle organizzazioni pubbliche e private³³.

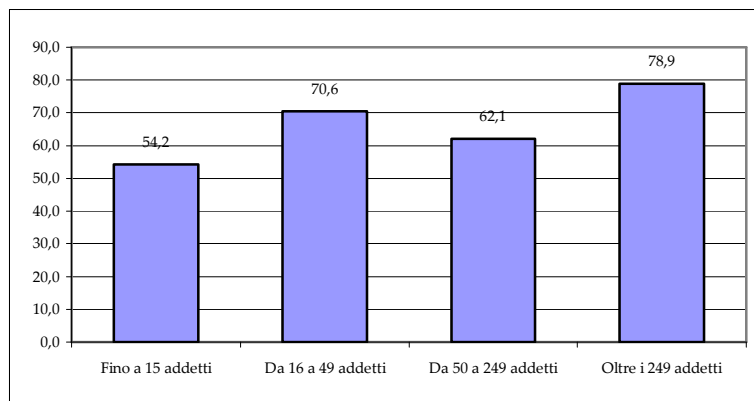
**Tabella 5. Giudizi di operai, camerieri, commessi, ecc.
su due aspetti del lavoro (valori percentuali)**

	<i>Coinvolgimento nelle decisioni aziendali</i>		<i>Possibilità di crescita professionale</i>	
	<i>Operai non specializzati</i>	<i>Professioni qualificate</i>	<i>Operai non specializzati</i>	<i>Professioni qualificate</i>
1	52,1	46,7	57,5	35,7
2	27,7	21,3	24,7	24,1
3	9,9	14,7	11,3	19,2
4	9,1	7,4	5,2	10,7
5	1,2	10,0	1,2	10,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Occorre poi notare che l'in-soddisfazione sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali risulta più frequente nelle grandi organizzazioni (in particolare se situate nelle regioni centro-meridionali); queste costituiscono contesti più complessi, in cui le pratiche di coinvolgimento/partecipazione comportano sempre maggiori difficoltà; e anche (ma non solo) per questo costituiscono i contesti in cui più frequentemente emergono esigenze e rivendicazioni in merito.

**Grafico 2. Giudizi negativi (1 e 2) sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali
per dimensione di impresa (valori percentuali)**

³³ Percentuali elevate si riscontrano però anche tra le figure impiegate; un fatto che ben descrive sia la frustrazione di aspettative sicuramente più alte, ma che racconta altresì di contesti "poveri" di opportunità, contraddistinti più che da altro dalla scarsa attenzione alla valorizzazione del capitale umano.



Strettamente collegate a tali domande sono quelle relative alle competenze professionali richieste (e riconosciute), all'utilizzo della formazione scolastica nello svolgimento del proprio lavoro, alla esigenza/possibilità di momenti di formazione. Per il 46,2% degli intervistati il lavoro non richiede elevate competenze professionali; una valutazione che risulta più frequente tra operai non specializzati (73,9%) e tra lavoratori che svolgono professioni qualificate (57,9%). Ma altrettanto importante è anche la percentuale di impiegati generici del settore commercio, trasporti, ecc. che si esprimono in tal modo (56,8%, percentuale assai più alta di quella calcolata su tutti i settori); un dato che oltre a raccontare di un diffuso disagio tra i lavoratori, potrebbe indicare una maggiore presenza nel settore di contesti organizzativi "poveri". Una percentuale alta si riscontra infine tra i lavoratori con rapporti non-standard; un fatto spiegato dalla loro maggiore concentrazione tra operai non specializzati, camerieri, cassieri, commessi, ecc. E la stessa cosa vale per le donne: ben il 53,5% (contro il 39,8% degli uomini) risponde che il lavoro non richiede elevate competenze professionali. Per circa un terzo (32,6%) la professionalità, pur richiesta, non è riconosciuta (si veda la Tabella 6).

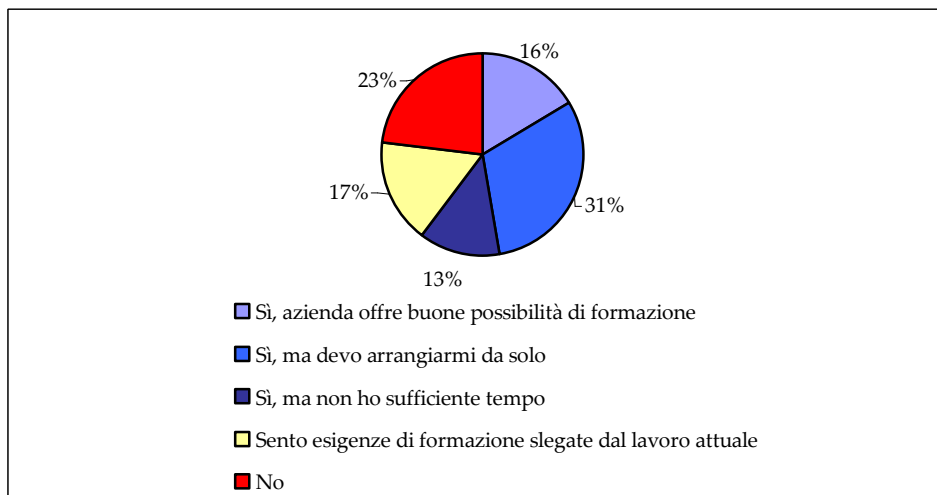
Tabella 6. Lavoro e competenze professionali richieste (valori percentuali)

	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	Totale
Non richiede elevate competenze professionali	39,8	53,5	46,2
Elevate competenze professionali riconosciute	23,8	15,9	20,1
Elevate competenze professionali senza riconoscimento	35,2	29,1	32,6
Altro	1,2	1,4	1,1
Totale	100,0	100,0	100,0

Per il 57,1% degli intervistati il lavoro non richiede neanche l'utilizzo della formazione scolastica; anche tale valutazione è più frequente tra le figure operaie e i lavoratori che svolgono professioni qualificate. Di particolare interesse sono le risposte sulle opportunità formative offerte dall'impresa in cui si è occupati. Come mostra il Grafico 3, un numero rilevante di lavoratori del settore commercio, trasporti, spettacolo, turismo sente l'esigenza di «momenti di formazione per sviluppare la propria professionalità», ma nella maggior parte dei casi l'impresa in cui si è occupati offre poche opportunità. Tale situazione riguarda sia i lavoratori delle piccole imprese sia quelli delle medio-grandi imprese ed è trasversale rispetto alle ripartizioni geografiche.

Più grave è lo svantaggio che subiscono le donne e i lavoratori con rapporti non-standard, ma si tratta di differenze esigue. La questione sembra legata più che altro alle culture imprenditoriali, alle logiche prevalenti nelle pratiche organizzative, al modo in cui si «sta» sul mercato (nazionale e/o internazionale), ovvero alle strategie adottate per far fronte alla concorrenza nella nuova situazione di «competitività globale». In tal senso i dati fanno emergere un segmento – piuttosto ampio – di imprese poco attente al coinvolgimento, allo sviluppo della professionalità della forza-lavoro e molto probabilmente poco attente alle innovazioni e alla qualità delle proprie produzioni.

**Grafico 3. Esigenza di momenti formativi per lo sviluppo
della propria professionalità**



3. ORARI

Un aspetto importante della condizione di lavoro è l'orario della prestazione lavorativa, nelle sue molteplici dimensioni (estensione, collocazione, variabilità). La configurazione che esso assume è alla base delle valutazioni più generali degli intervistati e del grado di soddisfazione del lavoro. Più di 6 lavoratori su 10 (il 61,4% dei casi) hanno un orario effettivo di 37 o più ore settimanali; e il 24,7% ha un orario che supera le 40 ore; modeste sono invece le percentuali di coloro che dichiarano di lavorare meno di 37 ore. Gli orari più lunghi si riscontrano più di frequente tra gli occupati nelle imprese di piccole e medie dimensioni, ma soprattutto in quelle in cui manca una rappresentanza sindacale, in cui manca una contrattazione integrativa (o laddove al suo posto esistono soltanto accordi informali tra le parti). Evidenti sono le differenze di genere: le donne, su cui precipita la maggior parte del lavoro familiare, tendono ad avere orari meno lunghi rispetto agli uomini (soltanto il 15% lavora più di 40 ore a settimana, contro il 33% degli uomini).

Tabella 7. Orario effettivo di lavoro per genere (valori percentuali)

	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Fino a 24 ore	8,8	25,6	16,4
Da 25 a 36 ore	19,6	25,5	22,2
Da 37 a 40 ore	38,6	33,9	36,5
Oltre 40 ore	33,0	15,0	24,9

Totale 100,0 100,0 100,0

Grafico 4. Orario effettivo di lavoro in base alla presenza di una rappresentanza sindacale (valori percentuali)

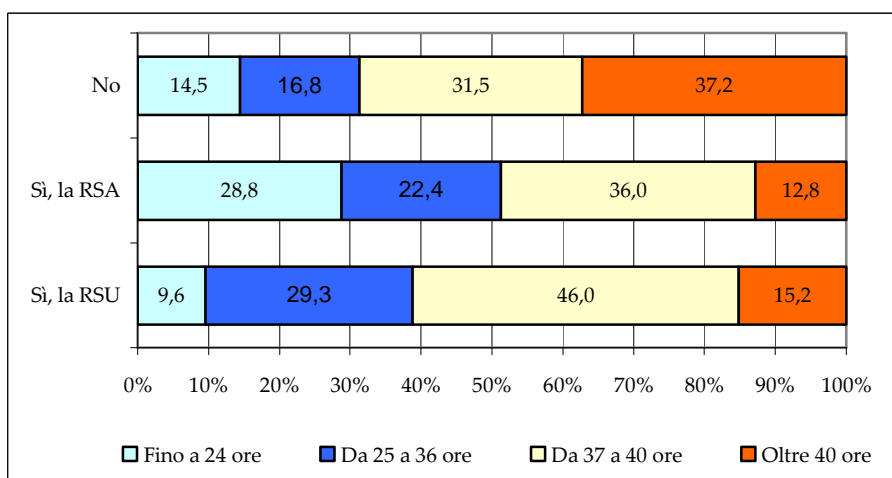
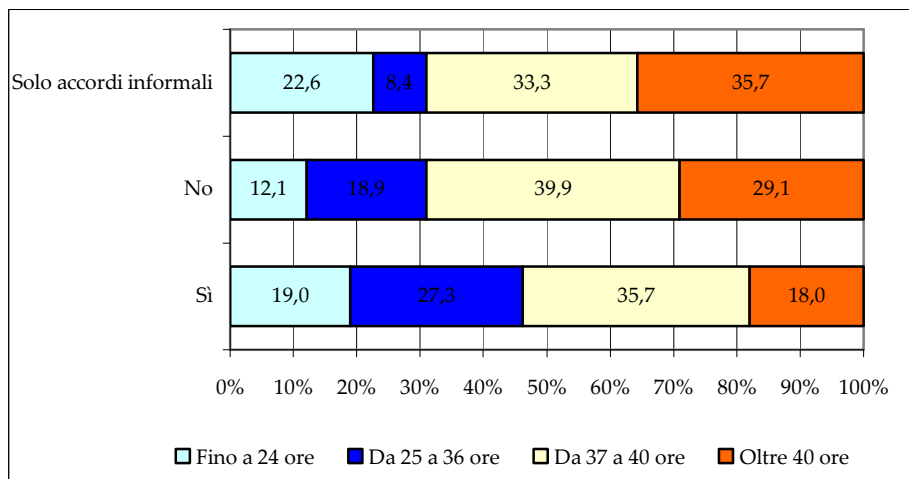


Grafico 5. Orario effettivo di lavoro in base alla presenza di contrattazione integrativa (valori percentuali)



Per quasi la metà dei lavoratori intervistati il lavoro è organizzato in turni; si tratta in prevalenza delle figure operaie e delle professioni qualificate nel commercio e nei servizi. Per quote più basse il lavoro è poi distribuito su 6 giorni e/o prevede anche il lavoro di notte. Anche in tal caso si tratta in prevalenza di operai. Mentre piuttosto elevata risulta la percentuale di coloro che lavorano anche la domenica (53,4%; la media calcolata su tutti i settori è del 25% e pochi settori vanno oltre tale valore, tranne l'agricoltura con il 36%); sono con più frequenza camerieri, cassieri, commessi, e operatori vari che lavorano nelle grandi strutture del commercio e nell'industria del *loisir*.

Tabella 8. Organizzazione degli orari di lavoro (valori percentuali)

	Si	No
Il mio lavoro e' organizzato per turni	49,7	50,3
Il mio lavoro e' distribuito su 6 giorni	50,3	49,7
Il mio lavoro prevede il lavoro di notte	19,1	80,9
Il mio lavoro prevede il lavoro la domenica	53,4	46,6
Il mio lavoro prevede straordinari con sufficiente preavviso	39,4	60,6
Il mio lavoro prevede l'entrata e l'uscita flessibile	37,5	62,5
Il mio lavoro prevede l'utilizzo della banca ore	20,5	79,5
Il mio lavoro e' part-time	28,9	71,1

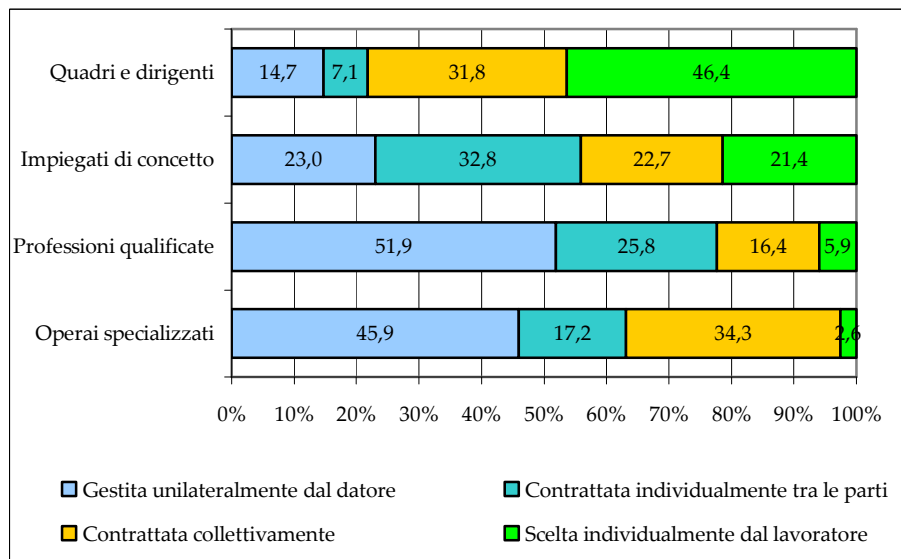
Nel mio lavoro gli straordinari sono annunciati con scarso o senza preavviso	41,3	58,7
Nel mio lavoro posso prendermi permessi secondo le mie esigenze	64,6	35,4
Nel mio lavoro mi porto parte del lavoro a casa	8,5	91,5
Il mio lavoro presenta variabilità stagionali o picchi periodici	63,0	37,0
Il mio lavoro ho un orario di lavoro standard	65,8	34,2
Nel mio lavoro ho un orario di lavoro non definito	31,3	68,7

Piuttosto elevata (rispetto alla media calcolata su tutti i settori) è poi la quota di coloro che hanno un orario part-time³⁴; sono più spesso figure impiegate e altri lavoratori con professioni qualificate e, come in altri settori, sono più spesso donne (il 44,9% contro il 15,4% degli uomini). Tale soluzione è adottata più di frequente nelle grandi imprese e in quelle localizzate nelle regioni meridionali (il 34,2% nel sud e nelle isole, contro il 27,7% nel centro e il 27,5% nel nord). Nella maggioranza di tali casi l'orario effettivo settimanale non supera le 24 ore.

Per il 63% del campione gli orari presentano una variabilità stagionale o comunque legata a picchi produttivi. In merito a tale aspetto i dati dell'indagine mostrano l'ampia diffusione di situazioni in cui la variabilità degli orari è completamente controllata dal datore di lavoro/management. Esaminiamo nello specifico le risposte alla domanda sulla flessibilità temporale. Solamente per poco più di un quinto dei lavoratori (20,3%) è contrattata collettivamente; per il 43,3% è, al contrario, decisa unilateralmente dal datore di lavoro. A questi gruppi vanno poi aggiunti i lavoratori per i quali la flessibilità temporale è contrattata individualmente tra le parti; ma considerati gli squilibri di potere nelle organizzazioni, il più delle volte ciò vuol dire che è comunque decisa unilateralmente dal datore di lavoro. A dare tale risposta sono più frequentemente i lavoratori con profili professionali medio-bassi e quelli con rapporti non-standard (49,6%). Vanno, infine, aggiunti i pochi lavoratori per i quali la flessibilità temporale è scelta individualmente; una opzione praticata – e significativa – esclusivamente per le figure professionali più elevate: impiegati di concetto (il 21,4% risponde in tal modo), quadri, dirigenti (dà tale risposta il 46,4%).

**Grafico 6. Gestione della flessibilità dell'orario di lavoro
per gruppo professionale (valori percentuali)**

³⁴ Il settore commercio, trasporti, ecc. è anche quello con la maggiore frequenza di lavoratori che dichiarano di avere un orario di lavoro non definito (il 31,3% contro il 25,6% della media calcolata su tutti i settori). Ma a tal proposito va ricordato che è anche quello in cui si trova la percentuale più alta di intervistati con rapporti di impiego non-standard.



Le situazioni in cui la flessibilità temporale è prerogativa esclusiva della parte imprenditoriale sono più frequenti nelle piccole imprese (soprattutto se situate nelle regioni meridionali); laddove più spesso manca una rappresentanza sindacale. In alcuni casi tale gestione unilaterale degli orari di lavoro prende la forma di straordinari annunciati con scarso preavviso, nonché di scarse possibilità di prendere permessi quando se ne ha necessità. Queste condizioni spiegano una parte rilevante della in-soddisfazione: di quella per gli orari di lavoro, per le possibilità di conciliazione lavoro-vita, per il lavoro in generale.

Tabella 9. Gestione della flessibilità dell'orario di lavoro (valori percentuali)

	<i>Fino a 15 addetti</i>	<i>Da 16 a 49 addetti</i>	<i>Da 50 a 249 addetti</i>	<i>Oltre i 249 addetti</i>	Totale
Gestita unilateralmente dal datore	48,1	49,3	42,4	30,4	43,3
Contrattata individualmente tra le parti	28,3	20,6	27,3	26,1	25,9
Contrattata collettivamente	13,1	15,2	16,7	37,7	20,3
Scelta individualmente dal lavoratore	10,6	14,9	13,5	5,9	10,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Si può completare il quadro sugli orari di lavoro con le preferenze espresse dalle persone intervistate. Il 28% del campione se potesse scegliere il tipo di orario da svolgere preferirebbe avere flessibilità in entrata e uscita. Il 23,9% vorrebbe ridurre l'orario giornaliero mantenendo invariato il numero di giorni; un'opzione indicata in prevalenza dalle donne; anche se una percentuale più elevata di donne (28,5%) sceglierebbe di ridurre i giorni mantenendo invariate le ore giornaliere; soluzioni che sono probabilmente più compatibili con attività, impegni, tempi molteplici (non solo lavorativi). In merito agli straordinari invece la maggior parte degli intervistati (54,9%) preferirebbe che fossero retribuiti più adeguatamente³⁵. Tuttavia, tra chi fa orari lunghi e tra chi subisce una gestione unilaterale dei tempi da parte del datore di lavoro, una percentuale importante risponde che preferirebbe che gli straordinari non ci fossero.

Tabella 10. Preferenze sugli orari di lavoro per genere (valori percentuali)

	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	Totale
Mantenere invariati i giorni riducendo l'orario giornaliero	22,9	25,0	23,9
Ridurre i giorni mantenendo invariate le ore giornaliere	18,9	28,5	23,6
Avere la possibilità di lavorare anche da casa	7,3	5,9	6,6
Avere flessibilità nell'orario di entrata e di uscita	29,8	26,1	28,0
Possibilità recuperi compensativi scelti individualmente	16,3	13,6	15,0
Ridurre ore settimanali ed essere disponibile a lavorare feste e notte	4,8	,8	2,9
Totale	100,0	100,0	100,0

4. RETRIBUZIONI E «CAPACITÀ» ECONOMICHE

Come anticipato in una sezione precedente, il trattamento economico è un ambito di forte in-soddisfazione o malcontento dei lavoratori del settore commercio, trasporti, spettacolo e turismo. È uno degli aspetti del lavoro sul quale gli intervistati esprimono i giudizi peggiori. Dall'indagine svolta risulta che il 77,1% dei lavoratori del settore ha un «guadagno netto mensile tutto compreso» che non supera i 1.300 euro; ma per il 49,3% non supera nemmeno i 1.000 euro. Il settore si caratterizza però anche per una elevata percentuale di lavoratori che

³⁵ Questo dato va letto insieme a quello sull'entità delle retribuzioni mensili. Svolgere ore di lavoro straordinario è il più delle volte l'unica soluzione per poter incrementare il guadagno complessivo. Infatti, danno più spesso tale risposta («preferirei che gli straordinari fossero retribuiti più adeguatamente») coloro che hanno i guadagni netti mensili più bassi. Su tale argomento si rinvia alla sezione successiva.

guadagnano meno di 800 euro; ciò è in parte spiegato dalla maggior presenza di *part-timers* e di lavoratori con rapporti non-standard.

Grafico 7. I più bassi livelli di guadagno netto mensile nei diversi settori

– Tutti gli intervistati (valori percentuali)

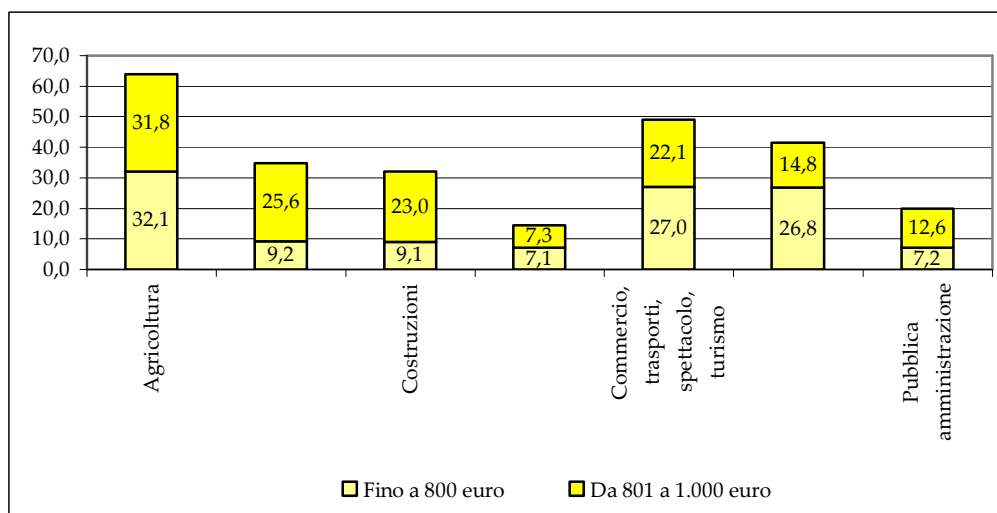
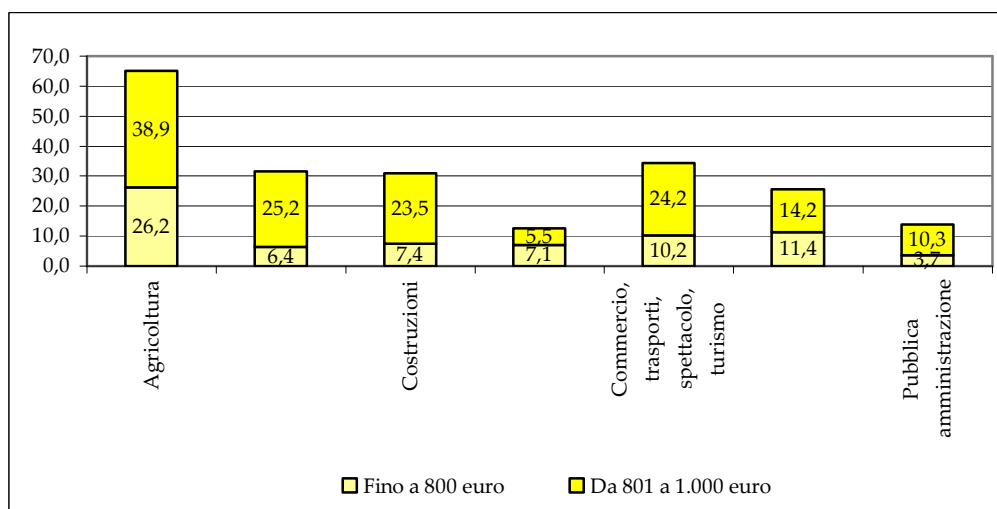


Grafico 8. I più bassi livelli di guadagno netto mensile nei diversi settori

– Intervistati che svolgono 37 o più ore di lavoro settimanali (valori percentuali)

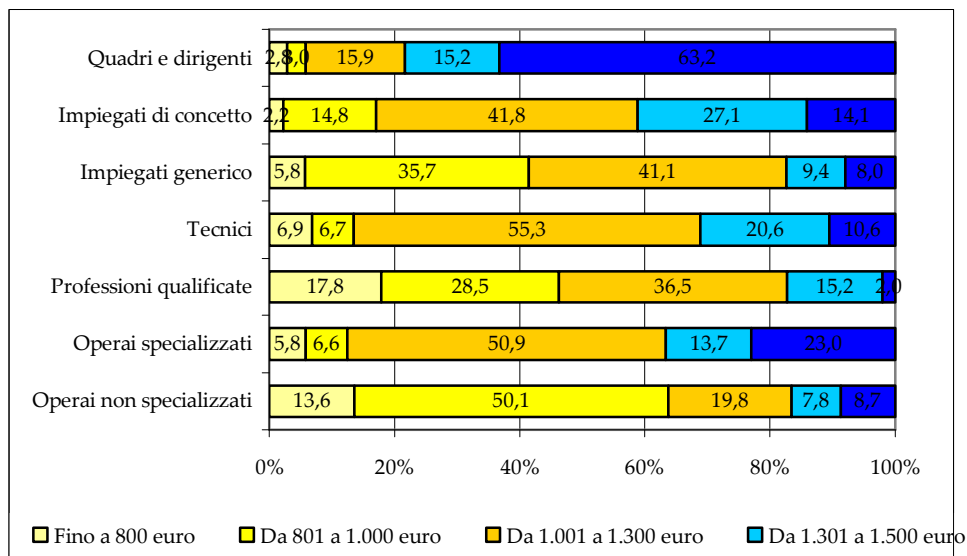


Notevoli sono però le differenze a seconda del lavoro che si svolge, del gruppo professionale a cui si appartiene, del tipo di rapporto di impiego, ecc. Al di sotto dei 1.300 euro troviamo il 90,8% dei lavoratori con professioni (non) qualificate, quali commessi, cassieri, camerieri (ma il 68% non supera neanche i 1.000 euro); e troviamo l'89,8% degli operai non specializzati (ma il 60,8% non supera neanche i 1.000). Il guadagno netto mensile è ovviamente influenzato dal numero di ore lavorate (e retribuite). Tuttavia, le differenze tra gruppi professionali restano sostanzialmente invariate (o addirittura si ampliano) anche se teniamo sotto controllo tale variabile, ovvero anche a parità di numero di ore lavorate (Grafico 6).

Tabella 11. Guadagno netto mensile per gruppo professionale (valori percentuali)

	<i>Operai non specializzati</i>	<i>Operai specializzati</i>	<i>Professioni qualificate</i>	<i>Tecnici</i>	<i>Impiegati generici</i>	<i>Impiegati di concetto</i>	<i>Quadri e dirigenti</i>	Totale
Fino a 800 euro	37,3	10,9	41,0	9,6	18,6	15,1	3,9	27,1
Da 801 a 1.000 euro	37,2	9,6	27,1	6,2	28,4	14,0	2,0	22,2
Da 1.001 a 1.300 euro	15,4	46,6	22,7	30,7	33,9	42,0	10,9	27,8
Da 1.301 a 1.500 euro	5,0	12,3	8,1	23,3	10,5	19,8	14,1	11,1
Oltre i 1.500 euro	5,2	20,6	1,1	30,2	8,7	9,2	69,0	11,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Grafico 9. Guadagno netto mensile con 37 o più ore settimanali di lavoro per gruppo professionale (valori percentuali)



Rilevanti sono anche le differenze a seconda del rapporto di impiego. Come hanno dimostrato tante indagine sul campo, le persone con occupazioni instabili tendono a concentrarsi, con più frequenza rispetto a quelle con occupazioni stabili, nelle fasce più basse di guadagno netto. La nostra indagine conferma questa tendenza. Anche a parità di impegno orario e a parità di mansione (o meglio di gruppo professionale di appartenenza) i lavoratori con rapporti non-standard percepiscono meno. E più esattamente la percentuale di coloro che percepiscono meno di 1.000 euro al mese (o meno di 1.300 euro al mese) è sempre – significativamente – superiore a quella riscontrata tra i dipendenti assunti a tempo indeterminato. Tali differenze hanno alla base molteplici fattori; tra i quali vanno menzionati i livelli di inquadramento inferiori e l'esclusione dalle quote aggiuntive di salario (premi di risultato, premi di partecipazione, ecc.).

Retribuzioni più basse si riscontrano inoltre tra le donne. Quasi il 92% delle donne intervistate percepisce meno di 1.300 euro al mese (contro il 65,2% degli uomini) e il 66,1% percepisce meno di 1.000 euro (contro il 35,3% degli uomini). Tali differenze permangono anche a parità di orario e di gruppo professionale di appartenenza³⁶. Una parziale spiegazione la si può trovare nel fatto che le donne – più spesso rispetto agli uomini – svolgono meno ore di lavoro straordinario, sono meno disponibili alla mobilità, hanno livelli di inquadramento inferiori, sono più spesso occupate in piccole imprese e sono più spesso assunte con contratti a termine; due variabili, queste ultime, che risultano associate ai livelli più bassi di guadagno netto mensile.

³⁶ Per esempio tra gli operai specializzati che dichiarano un orario effettivo settimanale di 37 o più ore, il 42,3% delle donne percepisce non più di 1.000 euro contro il 9,3% degli uomini; e tra commessi, cassieri, camerieri, con lo stesso impegno orario settimanale, il 69,7% delle donne percepisce non più di 1.000 euro contro il 26,6% degli uomini.

Tabella 12. Guadagno netto mensile per genere e tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Standard</i>	<i>Non standard</i>	Totale
Fino a 800 euro	17,5	38,7	17,4	44,5	27,1
Da 801 a 1.000 euro	17,8	27,4	19,5	26,9	22,2
Da 1.001 a 1.300 euro	29,9	25,5	34,9	15,1	27,8
Da 1.301 a 1.500 euro	15,0	6,0	12,8	7,6	11,1
Oltre i 1.500 euro	19,8	2,3	15,3	5,8	11,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nelle piccole imprese si hanno infatti quote più ampie di lavoratori con retribuzioni inferiori ai 1.300 euro al mese o inferiori ai 1.000 euro al mese. Nelle piccole imprese vi sono meno livelli di inquadramento e quindi di retribuzione, ma soprattutto manca più di frequente una rappresentanza sindacale e una contrattazione integrativa. E i dati confermano il legame tra la loro presenza e i livelli più alti di guadagno netto mensile, anche se nel settore commercio, trasporti, ecc. non è così forte come in altri settori³⁷ (si veda la Tabella 12). Tuttavia, percentuali elevate di lavoratori con basse retribuzioni si registrano anche nelle grandi imprese; queste sono le realtà in cui più si utilizzano part-time e rapporti di impiego non-standard.

Tabella 13. Guadagno netto mensile in base alla presenza di una rappresentanza sindacale e di contrattazione integrativa (valori percentuali)

<i>Rappresentanza sindacale</i>			<i>Contrattazione integrativa</i>		
<i>Sì, la RSU</i>	<i>Sì, la RSA</i>	<i>No</i>	<i>Sì</i>	<i>No</i>	<i>Accordi informali</i>

³⁷ La presenza di una rappresentanza sindacale e di contrattazione integrativa sembra attenuare (ma non eliminare) le differenze di retribuzione esistenti tra donne e uomini e tra lavoratori con rapporti standard e lavoratori con rapporti non-standard a cui si è fatto riferimento. Tali differenze restano comunque elevate e restano un fatto importante.

Fino a 800 euro	13,7	35,5	28,9	23,6	24,7	42,8
Da 801 a 1.000 euro	23,3	23,1	20,5	19,0	23,1	20,4
Da 1.001 a 1.300 euro	28,9	26,5	27,6	31,5	27,6	28,1
Da 1.301 a 1.500 euro	15,8	6,2	10,7	11,8	12,3	---
Oltre i 1.500 euro	18,3	8,6	12,2	14,0	12,3	8,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Solamente il 40,8% del campione percepisce anche una quota aggiuntiva di salario. A restarne esclusi sono più spesso i lavoratori con rapporti non-standard (solamente il 21,1% la percepisce; il 27,4% di coloro che hanno un contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro e il 13,3% dei para-subordinati), quelli delle piccole imprese (la percepisce il 20,2% degli occupati in imprese con meno di 15 addetti contro il 62,2% degli occupati nelle grandi imprese), ma anche alcuni gruppi professionali: gli operai non specializzati, i camerieri, cassieri, commessi, e gli impiegati generici (si veda la Tabella 13); insomma quegli stessi lavoratori che con più frequenza si concentrano nei livelli più bassi di salario. Per altro, quando percepiscono quote di retribuzione aggiuntiva, queste sono normalmente di entità modesta. Ma ciò spiega, per l'appunto, i livelli più bassi di guadagno netto mensile tutto compreso. Per il 29,8% tale quota è di oltre 500 euro l'anno; ma tale percentuale arriva a più del 73,4% per quadri e dirigenti.

Tabella 14. Risposte alla domanda "Percepisci una quota aggiuntiva di salario"
per gruppo professionale (*valori percentuali*)

	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>Totale</i>
Operai non specializzati	27,6	72,4	100,0
Operai specializzati	59,2	40,8	100,0
Professioni qualificate	30,0	70,0	100,0
Tecnici	50,9	49,1	100,0
Impiegati generici	39,4	60,6	100,0

Impiegati di concetto	47,0	53,0	100,0
Quadri e dirigenti	80,7	19,3	100,0
Totale	40,8	59,2	100,0

**Tabella 15. Ammontare annuale della quota aggiuntiva di salario
per gruppo professionale (valori percentuali)**

	<i>Meno di 100 euro</i>	<i>Tra 100 e 300 euro</i>	<i>Tra 300 e 500 euro</i>	<i>Oltre 500 euro</i>	<i>Totale</i>
Operai non specializzati	28,0	42,6	19,2	10,2	100,0
Operai specializzati	9,5	29,1	27,9	33,5	100,0
Professioni qualificate	26,4	40,0	12,8	20,8	100,0
Tecnici	---	19,4	59,9	20,7	100,0
Impiegati generici	14,8	46,3	24,4	14,5	100,0
Impiegati di concetto	4,2	35,1	22,3	38,4	100,0
Quadri e dirigenti	3,8	10,6	12,2	73,4	100,0
Totale	14,4	33,4	22,4	29,8	100,0

Nel 50,8% dei casi tale somma è discussa dall'azienda con i rappresentanti sindacali; ma molte sono le differenze a seconda della dimensione aziendale. Nelle piccole imprese, in particolare, tale pratica è poco diffusa. Solamente il 14,1% dei lavoratori delle piccole imprese risponde indicando tale modalità di decisione/erogazione.

Tra tutti gli intervistati, un altro 23% dichiara invece che si tratta di un cifra che l'azienda inserisce in busta paga senza che venga discussa con nessuno. E un 17,6% dichiara che viene discussa dall'azienda con i singoli lavoratori. Meno importanti appaiono le altre pratiche.

**Tabella 16. Modalità di distribuzione della quota aggiuntiva di salario
per dimensioni di impresa (valori percentuali)**

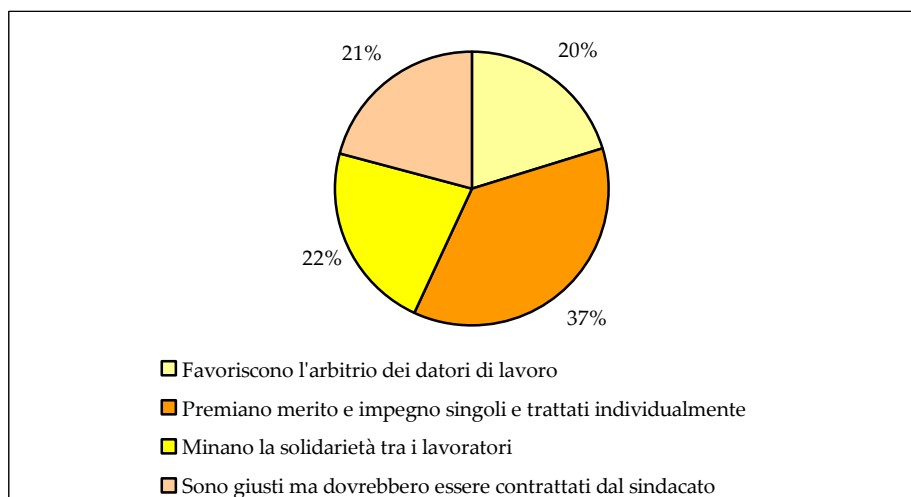
	<i>Fino a 15 addetti</i>	<i>Da 16 a 49 addetti</i>	<i>Da 50 a 249 addetti</i>	<i>Oltre i 249 addetti</i>	Totale
Viene discussa dall'azienda con i rappresentanti sindacali	14,1	43,3	44,0	76,1	50,8
Viene discussa dall'azienda direttamente con i lavoratori	11,0	10,7	0,4	3,1	5,4
Viene discussa dall'azienda con i singoli lavoratori	41,4	20,1	19,7	3,6	17,6
Cifra che azienda inserisce in busta paga ma non discussa	17,4	25,8	35,5	17,2	23,0
E' una cifra distribuita 'in nero' dall'azienda	16,2	---	0,4	---	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Infine, in merito alle quote aggiuntive di salario il questionario prevedeva una domanda finalizzata a cogliere le opinioni dei lavoratori su tale pratica. Il primo risultato da mettere in evidenza è che per il 57,5% del campione sono giuste: poco meno di sei intervistati su dieci, in altri termini, danno una risposta positiva sul tema. Si differenziano però – e si tratta di un aspetto di grande importanza – sulla modalità con cui devono essere decise e distribuite. Per più di un terzo (36,7%) del campione esse «premiano il merito e l'impegno dei singoli» e per questo vanno trattate individualmente. Questa risposta è più frequente tra i profili più elevati, ma anche in un ampio segmento di operai specializzati; tra quelli non iscritti a organizzazioni sindacali e tra quelli che politicamente si collocano nel centro-destra. Prevale inoltre tra quelli che già lavorano in contesti in cui le differenti specie di quote aggiuntive di salario sono contrattate individualmente dai singoli lavoratori e/o sono gestite unilateralmente dal datore di lavoro.

Il 20,8% del campione pensa invece che tutte le forme di retribuzione aggiuntiva – sia pur giuste – debbano essere contrattate con il sindacato. Questo orientamento prevale tra gli iscritti al sindacato, tra coloro che politicamente si collocano nel centro-sinistra. Non va sottovalutata, tuttavia, la percentuale di coloro che danno

risposte negative sul tema; che con più frequenza sono i lavoratori con profili più bassi, quelli con rapporti non-standard, quelli che guadagnano meno.

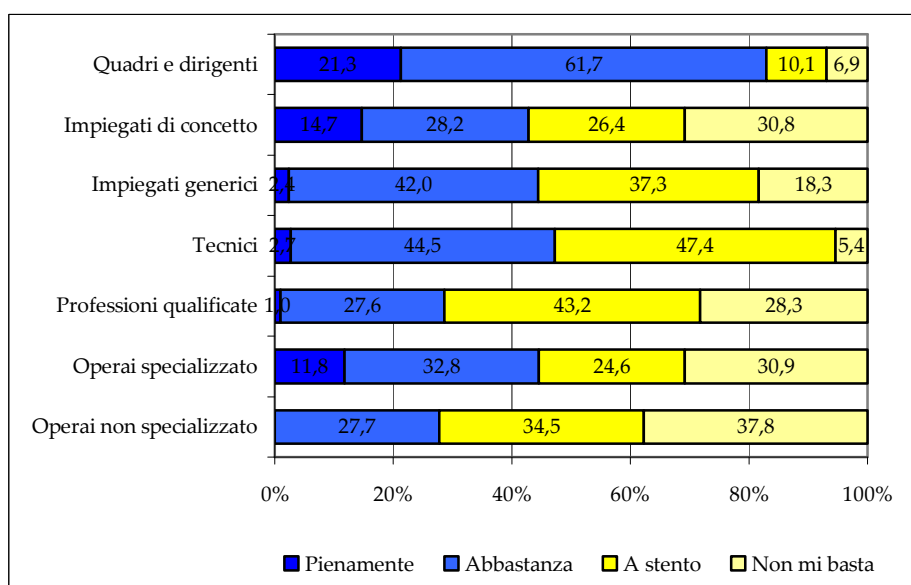
Grafico 10. Opinioni sulle quote aggiuntive di salario



I bassi livelli delle retribuzioni, di cui si è detto, si traducono in situazioni di sofferenza economica e di deprivazione. Alla domanda sulla sufficienza o meno del proprio salario per vivere e mantenere le persone eventualmente a carico, il 61,3% dei lavoratori del settore risponde che il guadagno netto è a stento o non è affatto sufficiente. E va notato che soltanto per il 5,3% dei casi il guadagno netto basta «pienamente» per vivere. Le situazioni di sofferenza economica risultano più frequenti tra le figure operaie, le professioni qualificate del commercio e dei servizi e tra gli impiegati generici, soprattutto se occupati in imprese di piccole dimensioni. Aumentano poi di molto nel caso in cui si ha un rapporto di impiego non-standard, in particolare una delle varie forme di collaborazione, e nel caso in cui si vive (e si lavora) in una regione meridionale.

Un sostegno fondamentale per non precipitare in tali situazioni è costituito dalle altre risorse familiari; ovvero dalla presenza di altri redditi. Questi attenuano le difficoltà di chi percepisce una bassa retribuzione. Ma i dati sembrano suggerire anche l'ipotesi di un crescente indebitamento; coloro che hanno retribuzioni più basse e più gravi problemi economici sono anche quelli che con più frequenza hanno prestiti in corso.

**Grafico 11. Sufficienza/insufficienza del reddito da lavoro
per gruppo professionale (valori percentuali)**



**Tabella 17. Sufficienza/insufficienza del reddito da lavoro
per tipo di rapporto di impiego e per ripartizione geografica (valori percentuali)**

	Rapporto di impiego			Ripartizione geografica			Totale
	A tempo indeterminato	A termine	Collaboratori	Nord	Centro	Sud e isole	
Pienamente	6,4	3,9	3,3	6,0	6,2	2,1	5,3
Abbastanza	37,8	27,9	21,1	36,1	34,3	24,6	33,4
A stento	34,3	32,8	51,0	33,9	35,2	40,4	35,4
Non mi basta	21,6	35,4	24,6	24,0	24,3	32,9	25,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5. STABILITÀ, (IN)SICUREZZE, ASPETTATIVE

Il 36,9% degli intervistati si dice poco e per niente sicuro del proprio posto di lavoro. Si esprimono in tal modo la maggioranza dei lavoratori con rapporti non-standard (67,6%; e addirittura il 77,8% di coloro che hanno un rapporto di collaborazione). In questi casi il motivo dell'insicurezza del posto è che si tratta di un'occupazione temporanea. Ma il senso di insicurezza coinvolge anche molti lavoratori con contratti a tempo indeterminato (circa il 20%). Una maggiore insicurezza è sentita dalle donne e da coloro che lavorano nelle regioni centro-meridionali, sia che abbiano un rapporto standard sia che siano assunti con una delle tante forme di contratto "a scadenza". Più importanti appaiono però le differenze per macro-ripartizioni geografiche (si veda la Tabella 16). Tali dati confermano disuguaglianze già evidenziate in molti studi sociologici, ovvero le maggiori difficoltà delle persone che lavorano nelle regioni meridionali (tanto più se donne e giovani) nel raggiungere posizioni stabili e nell'uscire dalla «trappola» della precarietà.

Grafico 12. Percezione della sicurezza/insicurezza del posto di lavoro (valori percentuali)

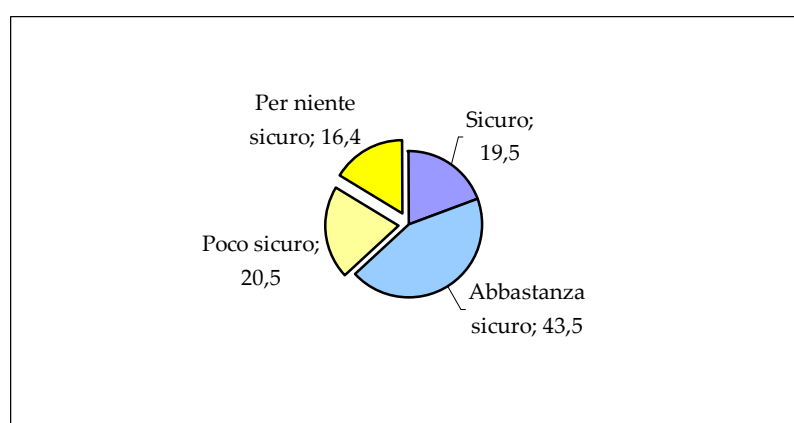


Tabella 18. Percezione della sicurezza/insicurezza del posto di lavoro per tipo di rapporto di impiego e per ripartizione geografica (valori percentuali)

	<i>Nord</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud e isole</i>
Rapporto di impiego standard			
Sicuro	22,1	38,2	24,6
Abbastanza sicuro	59,4	47,1	40,3
Poco sicuro	14,0	8,3	29,4
Per niente sicuro	4,5	6,3	5,8

	100,0	100,0	100,0
Rapporto di impiego non-standard			
Sicuro	10,6	7,4	1,7
Abbastanza sicuro	34,0	19,5	11,4
Poco sicuro	31,0	26,9	31,5
Per niente sicuro	24,4	46,2	55,4
	100,0	100,0	100,0

Un dato importante per valutare le insicurezze è poi quello riguardante il controllo sul mercato del lavoro e le possibilità da esso offerte. È significativo che ben il 38,2% del campione ritiene che in caso perdesse l'attuale lavoro «non sa» se riuscirebbe a trovarne un altro. A questa percentuale va aggiunto un altro 10,3%, costituito da coloro che pensano di riuscirci ma soltanto dopo un anno o più. La frequenza di tali valutazioni negative tende a ridursi con l'innalzarsi del livello di istruzione e del profilo professionale, pur mantenendosi sempre su valori piuttosto elevati. Mentre è più elevata tra le donne e soprattutto tra le persone che vivono e lavorano nelle regioni meridionali; un fatto che conferma quanto detto in precedenza in merito alle maggiori difficoltà sul mercato del lavoro di tali persone. Ovviamente il fenomeno si aggrava, raggiungendo livelli davvero preoccupanti, se alla variabile territoriale si uniscono quelle riguardanti il genere, il livello di istruzione, il profilo professionale.

Tabella 19. Risposte alla domanda “Se tu perdessi il lavoro, in quanto tempo riusciresti a trovarne uno accettabile?” per ripartizione geografica (valori percentuali)

	<i>Nord</i>	<i>Centro</i>	<i>Sud e isole</i>	<i>Totale</i>
Nel giro di poche settimane	22,2	11,3	9,9	17,3
Nel giro di qualche mese	31,1	46,1	30,6	34,3
Dopo un anno o forse più	8,1	10,8	15,5	10,3

Non so se lo troverei	38,5	31,8	44,0	38,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

In modo consequenziale, il rischio di perdere il proprio posto di lavoro o di non avere continuità di lavoro (e di reddito) sono tra le preoccupazioni principali dei lavoratori intervistati; in particolare – come era facilmente immaginabile – di coloro che lavorano nelle regioni meridionali. Altrettanto forte è però la preoccupazione di non avere una pensione adeguata; un sentimento che nel settore commercio, trasporti, ecc avvertito in prevalenza da coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato (il 35,5%); probabilmente perché, come dimostrano gli studi sul tema, quelli con occupazioni instabili non si pongono il problema, «ci penseranno domani».

Tabella 20. Risposte alla domanda “Quando pensi al tuo futuro cosa ti preoccupa maggiormente?”

	%
Il rischio di perdere il posto di lavoro	22,9
Il rischio di non avere una pensione adeguata	26,6
Il rischio di non mantenere l'attuale tenore di vita	16,7
Il rischio di non tenere il passo con la mia professione	3,0
Il rischio di non avere continuità di lavoro, reddito	30,8
Totale	100,0

6. SINDACATO E DOMANDE DI TUTELA

Nel campione gli iscritti ad un'organizzazione sindacale sono il 30,4%. Di questi il 60,2% è iscritto alla Cgil, il 18,3% alla Cisl, il 7,2% alla Uil, l'8,6% ad un sindacato autonomo. Tra i non iscritti il 17,6% era iscritto in passato, il 20,8% sta pensando di iscriversi, il 31,2% non è iscritto e non intende farlo. I dati confermano la bassa sindacalizzazione nelle piccole imprese (è iscritto ad un'organizzazione sindacale soltanto il 11,2% di coloro che sono occupati in imprese con non più di 15 addetti). E confermano la distanza dal sindacato di una parte consistente dei lavoratori con rapporti non-standard (è iscritto solamente il 12,7%, con poche differenze a seconda del tipo di contratto: 13,9% tra quelli con contratto a termine e 14,9% tra quelli con contratto di collaborazione). Per altro tale fenomeno è solamente in parte spiegabile ricorrendo alla variabile età (come vedremo i più giovani sono meno propensi ad iscriversi ad un'organizzazione sindacale). Tra i lavoratori con

occupazioni instabili, in altri termini, la sindacalizzazione resta comunque bassa, a prescindere dall'età (si veda il Grafico 14). Va tuttavia evidenziata la percentuale di lavoratori con rapporti non-standard che sta pensando di iscriversi (il 40%), che potrebbe costituire un bacino importante per le organizzazioni sindacali che intendono rappresentare questo segmento delle forze di lavoro.

Grafico 13. Iscritti ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)

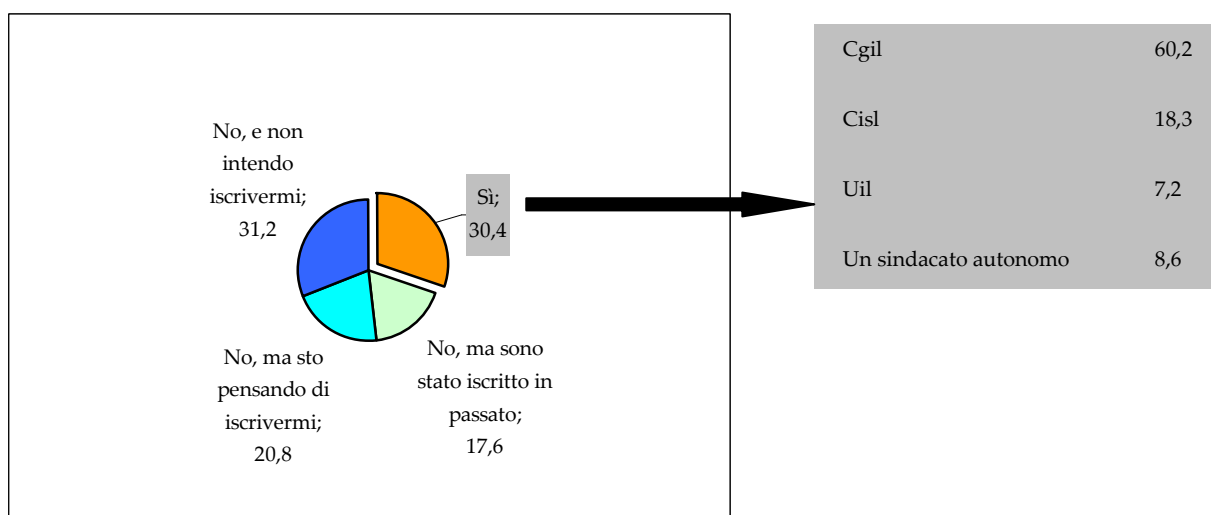
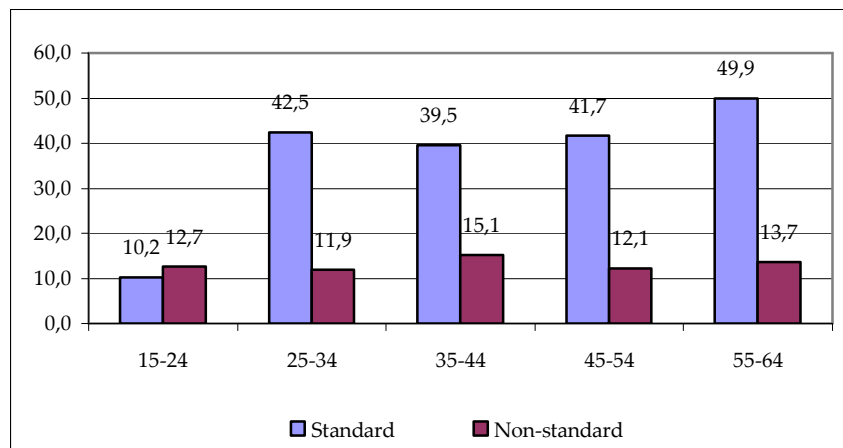


Tabella 21. Iscritti ad un'organizzazione sindacale per dimensione di impresa (valori percentuali)

	<i>Fino a 15 addetti</i>	<i>Da 16 a 49 addetti</i>	<i>Da 50 a 249 addetti</i>	<i>Oltre i 249 addetti</i>	Totale
Sì	11,2	27,1	37,3	53,4	30,4
No, ma sono stato iscritto in passato	18,5	20,9	16,8	16,0	17,6
No, ma sto pensando di iscrivermi	28,4	23,7	10,8	16,3	20,8
No, e non intendo iscrivermi	41,8	28,3	35,1	14,2	31,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Grafico 14. Iscritti ad un'organizzazione sindacale per classe di età e per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)



Come anticipato, i dati raccontano anche della minore sindacalizzazione dei giovani: solamente il 29,5% dei lavoratori della classe di età 25-34 anni e il 12,2% di quella 15-24 anni è iscritto ad un sindacato. Dati interessanti derivano poi dalla domanda sulla condivisione dei problemi di lavoro. Tra i più giovani si profila un segmento che tende a identificarsi e quindi a condividere problemi e azioni collettive più che con i colleghi nel posto di lavoro con coloro che svolgono la stessa professione. Anche se la prima resta l'opzione maggioritaria all'interno del campione (42,5% dei casi).

Tabella 22. Risposte alla domanda "Come lavoratore, con chi ti senti di condividere maggiormente i tuoi problemi"

	%
Con i miei colleghi nel posto di lavoro	42,5
Con coloro che svolgono la mia stessa professione	19,8
Con tutti i lavoratori dipendenti	16,5
Con i lavoratori atipici	7,2
Con nessuno	14,0
Totale	100,0

Nella maggior parte dei casi il primo contatto con il sindacato avviene in modo diretto, nel luogo di lavoro (è stato così per il 37,5% del campione; una percentuale assai più bassa rispetto a quella riscontrata in altri settori, in particolare in quelli industriali). Ma i dati mostrano importanti differenze tra i vari gruppi di lavoratori. Il contatto diretto appare più “tipico” della medio-grande impresa, dei lavoratori delle classi di età più mature, di quelli con rapporti standard. Per i soggetti che potremmo definire più deboli, che operano in “contesti” in cui l’agire collettivo è più problematico, una notevole importanza hanno invece i canali personali (famiglia, amici, ecc.). Si fa riferimento: ai lavoratori occupati nelle piccole imprese, dove le rappresentanze sindacali sono spesso assenti, anche perché i datori di lavoro sono meno vincolati al loro riconoscimento; ai lavoratori con rapporti non-standard. A tal proposito, rilevante è il dato su quanti non hanno mai avuto un contatto diretto con i sindacati (il 24,6% del campione, ma il 31,5% dei lavoratori con rapporti non-standard e il 37,1% di quelli occupati in imprese con non più di 15 addetti); questo dato, quest’area oscura, segnala una difficoltà e una zona di sofferenza per le organizzazioni sindacali. Infine, va notato che poco funzionale è il canale costituito dai servizi (fiscali, previdenziali, ecc.).

**Tabella 23. Canali del primo contatto con il sindacato
per dimensione di impresa (valori percentuali)**

	<i>Fino a 15 addetti</i>	<i>Da 16 a 49 addetti</i>	<i>Da 50 a 249 addetti</i>	<i>Oltre i 249 addetti</i>	Totale
Attraverso canali personali	31,7	29,1	16,3	23,4	26,0
Attraverso l'associazionismo	3,1	1,9	2,5	7,1	3,5
Sul luogo di lavoro	13,6	39,3	63,0	44,3	37,5
Servizi fiscali, previdenziali e legali del sindacato	14,5	3,6	4,7	5,3	8,4
Non ho avuto alcun contatto diretto	37,1	26,0	13,5	20,0	24,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

**Tabella 24. Canali del primo contatto con il sindacato
per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)**

	<i>Standard</i>	<i>Non</i>	Totale
--	-----------------	------------	---------------

	<i>standard</i>		
Attraverso canali personali	21,0	34,6	26,0
Attraverso l'associazionismo	3,6	3,3	3,5
Sul luogo di lavoro	47,7	19,1	37,5
Servizi fiscali, previdenziali e legali del sindacato	6,4	11,5	8,4
Non ho avuto alcun contatto diretto	21,2	31,5	24,6
Totale	100,0	100,0	100,0

I motivi dell'adesione ad un'organizzazione sindacale – che restano comunque plurali e non mono-dimensionali – sono spesso legati alla tutela del lavoro e delle sue condizioni nei luoghi di lavoro; dunque a ragioni pragmatiche. Tra queste notevole rilievo ha la «lotta per la difesa del posto e per la stabilità dell'occupazione»; un obiettivo fortemente sentito nel settore anche a causa della maggiore estensione ed intensità di utilizzo delle occupazioni “a scadenza” che lo caratterizzano. Tale ragione è infatti indicata più spesso dai lavoratori con rapporti non-standard (la indicano – come primo o secondo motivo – il 49,1% delle persone con contratti a termine o di collaborazione). Tuttavia, nel settore commercio, trasporti, ecc, accanto a queste ragioni, mantengono una notevole importanza motivi più connessi a spinte identitarie e ideologiche («l'unità della classe lavoratrice è indispensabile»), che svelano la persistenza – almeno in un segmento delle forze di lavoro – di quei valori solidaristici originari (ma potremmo anche dire fondativi) del movimento sindacale. Questa ragione è indicata dal 33% del campione; dal 22,5% addirittura come primo motivo.

Tabella 25. Motivo dell'adesione ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)

	<i>Tutte le risposte*</i>	<i>Primo motivo</i>
Il sindacato sa tutelare i lavoratori nella mia azienda	30,6	23,0
L'unità della classe lavoratrice è indispensabile	33,0	22,5
Il sindacato offre utili servizi di assistenza	22,9	11,5
Lotta per difesa posti di lavoro e stabilità occupazione	37,6	16,7

Il sindacato lotta per migliorare le condizioni di lavoro	26,7	10,1
Ho condiviso battaglie più recenti (art. 18, pensioni, sud)	12,6	4,7
Ho avuto fiducia nel delegato sindacale/funziionario	16,0	8,9
Altro	3,2	2,5
Totale	-----	100,0

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel motivo specifico (sia come prima risposta che come seconda)

Questa ragione appare più di frequente nelle risposte dei lavoratori nelle classi di età più mature, con rapporti standard, che operano nelle grandi imprese. E appare più di frequente tra le risposte dei profili professionali medi, quali operai specializzati, tecnici, impiegati. Al contrario, gli operai non specializzati indicano più spesso ragioni pragmatiche, legate alla tutela del lavoro e delle sue condizioni. E la stessa cosa vale per i più giovani e per quelli con rapporti non-standard. Un dato importante è, infine, la scarsa importanza delle ragioni legate all'offerta di servizi.

Importanti informazioni provengono poi dalle risposte riguardanti le ragioni della non adesione ad un'organizzazione sindacale. Più della metà delle risposte (primo e secondo motivo) dei non iscritti escludono l'adesione per ragioni strumentali («non mi sembra utile», «il tesseramento e la quota mensile costano troppo», «diminuisce la possibilità di carriera e di aumenti di merito»). Importanti sono però anche le ragioni politico-ideologiche. In particolare, quasi il 30% delle risposte esclude l'adesione perché i sindacati sono «troppo ideologizzati e politicizzati». Interessanti sono infine i dati riguardanti coloro che hanno deciso di non iscriversi perché pensano di non rimanere a lungo nel posto di lavoro che occupano attualmente (risposta più frequente tra i lavoratori con rapporti non-standard e che conferma che l'instabilità occupazionale è uno dei fattori principali che ostacolano l'adesione ad un'organizzazione sindacale) o perché nessuno glielo ha mai chiesto. Non vi è dubbio che questi lavoratori compongono un bacino di potenziali nuovi iscritti.

Tabella 26. Motivo della non adesione ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)

	<i>Tutte le risposte*</i>	<i>Primo motivo</i>
--	---------------------------	---------------------

Non mi sembra utile	23,6	15,4
Il tesseramento e la quota mensile costano troppo	19,7	11,7
Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	26,5	20,1
Non mi fido dei delegati sindacali della mia azienda	9,4	6,8
I sindacati sono troppo ideologizzati e politicizzati	29,7	18,8
Diminuisce possibilità di carriera e di aumenti di merito	9,5	4,9
Nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi	33,0	17,0
I sindacati sono troppo moderati e remissivi	10,1	5,2
Totale	----	100,0

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel motivo specifico (sia come prima risposta che come seconda)

Alcune domande del questionario hanno poi cercato di indagare meglio le modalità di partecipazione alle iniziative sindacali e in generale alle lotte dei lavoratori. La scarsa sindacalizzazione dei lavoratori del settore si riflette sulla bassa partecipazione. Ovviamente la partecipazione aumenta tra gli iscritti, ma anche tra le persone occupate in organizzazioni in cui è presente una rappresentanza sindacale. In generale, partecipano di più: le persone comprese nella classe di età 35-54 anni; quelle con rapporti standard; quelle assunte da grandi imprese; quelle con livelli di istruzione e profili professionali medi (operai specializzati, tecnici, impiegati generici; mentre la partecipazione è minore sia tra i profili più elevati che tra i profili più bassi, per esempio tra gli operai non specializzati).

Tabella 27. Partecipazione alle iniziative sindacali (valori percentuali)

	<i>Mai</i>	<i>Qualche volta</i>	<i>Spesso</i>	<i>Sempre</i>	Totale
Assemblee sindacali interne all'azienda	56,6	14,6	11,4	17,4	100,0
Elezioni dei delegati o rappresentanti sindacali	63,5	10,0	6,3	20,2	100,0

Scioperi per rinnovi contrattuali	58,0	14,0	9,8	18,1	100,0
Scioperi generali per riforme, diritti, etc.	53,3	16,1	12,2	18,4	100,0
Manifestazioni o cortei sindacali	67,3	17,4	7,7	7,5	100,0

**Tabella 28. Partecipazione alle iniziative sindacali
tra gli iscritti ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)**

	<i>Mai</i>	<i>Qualche volta</i>	<i>Spesso</i>	<i>Sempre</i>
Assemblee sindacali interne all'azienda	21,8	16,6	20,8	40,8
Elezioni dei delegati o rappresentanti sindacali	24,5	12,3	14,7	48,4
Scioperi per rinnovi contrattuali	23,0	13,0	17,2	46,9
Scioperi generali per riforme, diritti, etc.	19,0	19,3	19,1	42,6
Manifestazioni o cortei sindacali	46,2	23,5	12,3	17,9

**Tabella 29. Partecipazione alle iniziative sindacali tra le persone occupate in organizzazioni
in cui è presente una rappresentanza sindacale unitaria (valori percentuali)**

	<i>Mai</i>	<i>Qualche volta</i>	<i>Spesso</i>	<i>Sempre</i>
Assemblee sindacali interne all'azienda	21,0	26,1	19,1	33,7
Elezioni dei delegati o rappresentanti sindacali	23,1	12,6	13,7	50,6
Scioperi per rinnovi contrattuali	24,0	16,0	19,2	40,9
Scioperi generali per riforme, diritti, etc.	23,4	17,9	20,8	37,8
Manifestazioni o cortei sindacali	53,6	24,2	11,3	10,9

Poco numerosi sono i giudizi positivi sull'operato delle strutture sindacali, in particolare sui funzionari territoriali e i leader più importanti a livello nazionale (solamente il 28,6% del campione esprime una valutazione positiva sui funzionari territoriali e il 28,8% sui leader più importanti a livello nazionale); più positivamente è valutata, invece,

l'azione dei delegati sindacali nei luoghi di lavoro; per altro tale valore sale al 47% se si considerano soltanto gli intervistati occupati in luoghi in cui è presente una rappresentanza sindacale unitaria. Vanno poi notate le percentuali elevate di chi «non sa» come rispondere, perché lavora in organizzazioni in cui il sindacato non è presente, o perché, più in generale, non ha mai avuto contatti con un sindacato. Così, per esempio, ben il 70,9% di chi lavora in imprese con non più di 15 addetti non sa come rispondere e nella stessa condizione è il 54,4% dei lavoratori con rapporti non-standard.

Tabella 30. Valutazioni sull'azione sindacale (valori percentuali)

	<i>Positivo</i>	<i>Né positivo né negativo</i>	<i>Negativo</i>	<i>Non so</i>	Totale
Delegati sindacali nel tuo luogo di lavoro	31,0	19,3	10,9	38,7	100,0
Funzionari e operatori nel territorio dove vivi	28,6	22,7	12,2	36,5	100,0
Leader piu' importanti a livello nazionale	28,8	25,7	19,5	26,0	100,0

Esaminiamo infine le richieste dei lavoratori del settore commercio, trasporti, ecc. alle organizzazioni sindacali. Nei luoghi di lavoro, il sindacato dovrebbe prima di tutto impegnarsi per difendere i posti e per aumentare le retribuzioni. Queste sono le richieste fatte con più frequenza (si veda la Tabella 31). D'altronde, come è emerso nelle sezioni precedenti, si tratta di due questioni su cui il mondo del lavoro esprime un forte disagio: in-sicurezza dell'impiego, retribuzioni troppo basse rispetto all'andamento di prezzi e profitti. La richiesta di un maggior impegno per innalzare stipendi e salari proviene con più forza – come è ovvio – da coloro che guadagnano meno, da coloro che non superano i 1.000 euro mensili. La richiesta di difesa del posto è invece abbastanza trasversale; è però più frequente tra i lavoratori delle grandi imprese. Un certo peso hanno poi le richieste di battersi per dare diritti ai lavoratori assunti con contratti temporanei, di migliorare l'ambiente e la sicurezza del lavoro e di controllare le condizioni di lavoro. La prima è notevolmente diffusa tra gli intervistati con rapporti non-standard. Le altre sono frequenti sia tra i lavoratori delle piccole imprese che tra quelli delle imprese più grandi.

Tabella 31. Temi su cui dovrebbero impegnarsi maggiormente i sindacati nel tuo luogo di lavoro (valori percentuali)*

	%
--	---

Difendere il posto di lavoro	44,4
Migliorare l'ambiente e la sicurezza del lavoro	20,0
Controllare le condizioni di lavoro	18,7
Contrattare l'organizzazione del lavoro	10,9
Ridurre l'orario di lavoro	6,7
Favorire la flessibilità individuale degli orari	7,7
Aumentare le retribuzioni	40,9
Rendere centrale la formazione continua	6,9
Garantire la certezza delle carriere	6,3
Battersi per i diritti dei lavoratori con contratti temporanei	28,7

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel tema specifico (sia come prima risposta che come seconda)

A livello nazionale si chiede più frequentemente di agire per difendere lo stato sociale e la pensione per tutti e per aumentare l'occupazione (si veda la Tabella 32). A insistere su questi temi sono, anche in tal caso, i lavoratori che mostrano maggiori debolezze economiche e sociali. Una richiesta importante, che proviene da circa un quinto degli intervistati, è poi quella di estendere le tutele a chi oggi non ne ha; tale richiesta, unita a quella di ridurre e stabilizzare i lavoratori temporanei e a quella di organizzare azioni di lotta contro la legge 30/2003, delinea un segmento ampio delle forze del lavoro del settore che chiede con forza un'azione immediata contro la precarietà del lavoro e della vita.

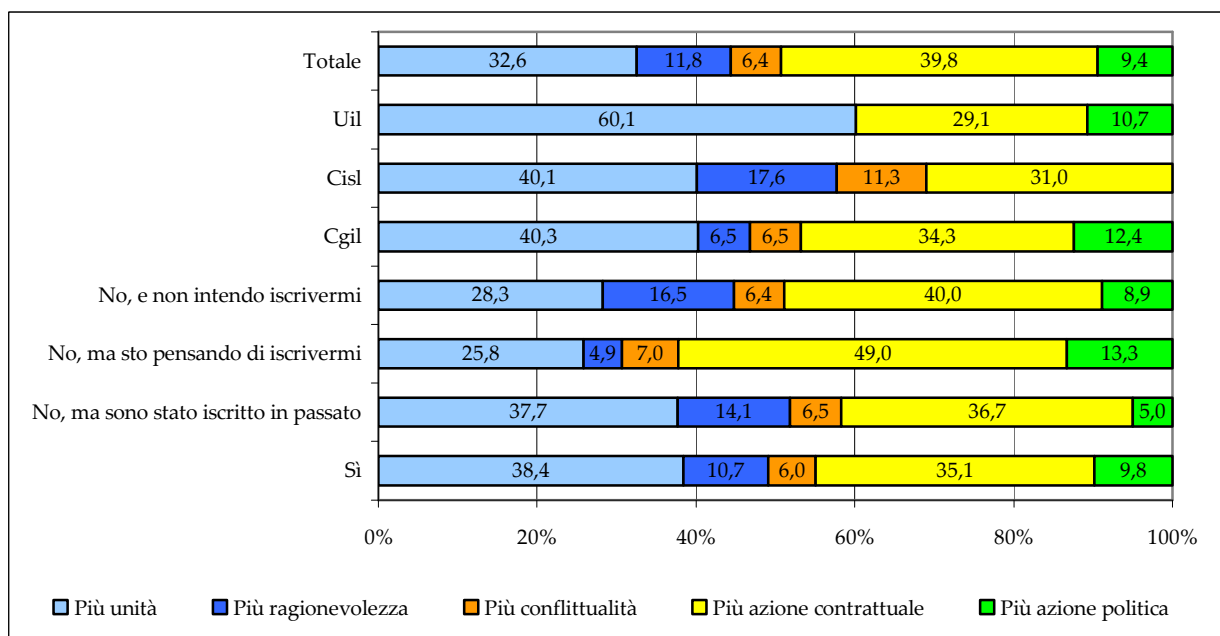
**Tabella 32. Temi su cui dovrebbero impegnarsi maggiormente
i sindacati in ambito nazionale (valori percentuali)***

	%
Aumentare l'occupazione	44,3
Difendere lo Stato sociale e la pensione per tutti	35,0
Miglioramenti di carriera con nuovi inquadram. profession.	6,1
Nuova politica dei redditi per aumentare le retribuzioni	19,6
Battersi per un fisco più equo	14,7
Ridurre e stabilizzare i lavori temporanei	17,8
Organizzare azioni di lotta contro la legge 30/2003	12,7
Iniziative per competitività e contro declino economico	9,3
Estendere diritti e tutele a chi oggi non ne ha	20,7
Rivendicare un reddito minimo per i più bisognosi	11,1

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel tema specifico (sia come prima risposta che come seconda)

La maggioranza relativa chiede poi ai sindacati maggiore azione contrattuale; ma altrettanto consistente è il numero di persone che domandano maggiore unità. Queste percentuali mostrano per altro importanti differenze in base all'iscrizione/non iscrizione a un sindacato e in base alle condizioni di lavoro. La richiesta di maggiore unità è più tipica degli iscritti; i non iscritti – a seconda del motivo della non adesione – domandano più azione contrattuale, più conflittualità o più ragionevolezza. È, inoltre, più tipica dei membri dei sindacati confederali; e tra questi di quelli della Cisl e della Uil (si veda il Grafico 14). La sua frequenza diminuisce poi tra i profili meno elevati, tra coloro che hanno maggiori difficoltà economiche e sociali, tra le donne, tra i giovani, tra quelli delle regioni meridionali, che al contrario sono più interessati ad una maggiore azione contrattuale o ad una maggiore conflittualità. Addirittura capovolta risulta la graduatoria per i lavoratori con rapporti non-standard: la loro prima richiesta è una maggiore azione contrattuale (48,5%, mentre domanda una maggiore unità solamente il 15%).

Grafico 14. Richieste ai sindacati in base alla sindacalizzazione e all'organizzazione di appartenenza (valori percentuali)



Dai dati emergono invece indicazioni piuttosto omogenee in merito all'atteggiamento che i sindacati dovrebbero assumere di fronte agli attuali due poli politici (centro-destra e centro-sinistra). Il 60% degli intervistati sostiene che i sindacati non dovrebbero schierarsi con nessuno. Una percentuale che resta elevata a prescindere dalla sindacalizzazione (anche se è leggermente più alta tra i non iscritti) e all'organizzazione di appartenenza. Più significative sono le differenze in base alla collocazione politica: coloro che politicamente si collocano nel centro-destra o nella destra chiedono più spesso di non schierarsi con nessuno (63,6% tra i primi 72% tra i secondi).

Tabella 33. Indicazioni sull'atteggiamento che dovrebbero assumere i sindacati di fronte agli attuali due poli politici (centro-destra e centro-sinistra)

	%
Schierarsi con la coalizione più vicina	13,0
Schierarsi di volta in volta in base ai programmi	26,7
Non schierarsi con nessuno	60,2

Totale

100,0

Infine, informazioni interessanti provengono dalle risposte alla domanda relativa alla collaborazione lavoratori-datori di lavoro. Solamente il 12% degli intervistati non la ritiene possibile. La maggior parte ritiene al contrario che sia una soluzione praticabile; e più esattamente, il 49,1% la ritiene «necessaria», mentre il 38,9% la ritiene «utile». Le opinioni scettiche («è impossibile») sono più frequenti nella Cgil e nei sindacati autonomi, così come tra i lavoratori con i profili più bassi (18,1% tra camerieri, cassieri, commessi), tra coloro che subiscono le peggiori condizioni di lavoro (in particolare da punto di vista retributivo), tra i lavoratori con rapporti non-standard (20,2%).

7. ALCUNE QUESTIONI SOCIALI E POLITICHE

In conclusione è interessante esaminare le opinioni delle persone intervistate in merito ad alcune questioni economico-sociali. Esaminiamo innanzitutto le valutazioni sui fattori che ostacolano le donne nel mercato del lavoro. Le risposte più frequenti indicano i fattori culturali, in particolare la persistenza di una cultura (e di pratiche) di non equa distribuzione del lavoro di riproduzione sociale tra i generi. Tuttavia, frequenti sono anche le risposte che indicano i modi e i tempi dell'organizzazione del lavoro e la scarsa disponibilità di servizi e infrastrutture. Su questi due ultimi aspetti insistono più spesso le donne; mentre gli uomini insistono di frequente sulla carenza di posti di lavoro.

**Tabella 34. Opinioni su cosa ostacola la presenza delle donne nel mercato del lavoro
in base al genere (valori percentuali)**

	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	Totale
I modi e i tempi dell'organizzazione del lavoro	21,2	25,9	23,3
La carenza di posti di lavoro	22,6	9,7	16,6
La scarsa disponibilità di servizi e infrastrutture	17,0	29,4	22,7
La mancanza di sostegni economici alle famiglie	15,1	12,4	13,8
La cultura della donna che si occupa della famiglia	24,2	22,7	23,5
Totale	100,0	100,0	100,0

Passando ad altre questioni, più di un terzo delle persone intervistate ritiene che le protezioni sociali vadano estese ai soggetti meno protetti; una quota che cresce notevolmente proprio tra i “soggetti meno protetti”, ovvero tra quelli più deboli (con occupazioni instabili, con basse retribuzioni, ecc.) Quasi il 60% ritiene che le disuguaglianze sociali siano influenzate maggiormente dalle disuguaglianze nei redditi. Solamente il 39% boccia le pratiche di flessibilità del lavoro in quanto impediscono di formulare progetti per il futuro e/o sono causa di insicurezze e ansie (opinioni più frequenti tra i lavoratori con rapporti non-standard); il 29,2% dei casi ritiene invece che possa essere una buona opportunità purché accompagnata da diritti e tutele. Tale percentuale decresce ovviamente tra chi vive “sulla propria pelle” le strategie di flessibilità delle imprese, ovvero l’instabilità occupazionale. Circa un quarto dei lavoratori con rapporti non-standard pensa invece che sia accettabile, ma soltanto se riguarda una fase transitoria della vita.

Tabella 35. Opinioni sulle protezioni sociali

	%
Vanno rivisti perché costano troppo	12,2
Vanno ripensati per aumentare la competitività	14,0
Vanno adattati all'invecchiamento della popolazione	23,3
Vanno estesi ai soggetti meno protetti	39,5
Vanno difesi così come sono	11,0
Totale	100,0

Tabella 36. Opinioni su cosa influenza maggiormente le disuguaglianze sociali

	%
Disuguaglianze di istruzione	19,4
Disuguaglianze di reddito	57,3
Disuguaglianze dei consumi	3,7
Disuguaglianze di potere	19,6
Totale	100,0

Tabella 37. Opinioni sulla flessibilità del lavoro

	%
Opportunità, mi fa sentire più libero nei miei progetti	12,8
Può essere utile se è accompagnata da diritti e tutele	29,2
Accettabile se riguarda una fase transitoria della vita	18,9
E' una causa di insicurezza e ansie	15,8
Impedisce di formulare progetti per il futuro	23,2
Totale	100,0

Infine, riportiamo le aspettative degli intervistati verso l'Unione europea. Un più diffuso ottimismo si riscontra sulle capacità dell'organizzazione dei paesi europei di dare impulso all'economia (ben il 60,5% del campione) e di far crescere l'occupazione (il 63,6% del campione). Ma la maggioranza – sia pur esigua – degli intervistati (53,8%) sembra attendersi risultati positivi anche in termini di difesa del modello di protezione sociale consolidatosi nei paesi europei. Un maggior scetticismo riguarda la valorizzazione dell'identità nazionale, la regolazione dei flussi migratori e la gestione delle relazioni con gli Usa.

Tabella 38. Aspettative nei confronti dell'Unione europea (valori percentuali)

	<i>Positivo</i>	<i>Negativo</i>
Crescita dell'occupazione	63,6	36,4
Valorizzazione dell'identità nazionale	42,2	57,8
Impulso all'economia	60,5	39,5
Difesa del modello sociale	53,8	46,2
Regolazione dei flussi migratori	42,5	57,5
Relazioni con gli USA	46,2	53,8

Le trasformazioni nei lavori. Organizzazione del lavoro e condizioni dei lavoratori nelle diverse realtà del lavoro e dell'impresa

di Marcello Pedaci

INDUSTRIA

1. CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

Nell'ambito dell'indagine *L'Italia del lavoro* è stato intervistato un numero rilevante di persone occupate nel settore industriale; un sub-campione di 1.907 lavoratrici e lavoratori dipendenti o con rapporti di impiego non-standard. Il 72,8% delle persone intervistate è costituito da uomini; una presenza maschile decisamente più alta rispetto a quella di altri settori. Ma è un dato che non sorprende: tutte le rilevazioni sul mercato del lavoro confermano che l'industria è uno dei settori con la più bassa presenza di donne. La distribuzione dei casi per classi di età segue quella tipica delle forze di lavoro nel nostro paese, con un maggior numero di casi nelle classi di età centrali. In merito al titolo di studio, il 38,4% ha solamente la licenza elementare o quella media inferiore; mentre il 53,1% ha un diploma o un titolo professionale e l'8,5% ha una laurea o un titolo superiore. Di tutti gli intervistati il 45,2% è operaio specializzato e il 25,1% è operaio non specializzato; la restante parte si ripartisce tra tecnici, figure impiegatizie, quadri e dirigenti (si veda la Tabella 1). Le donne sono più frequentemente operaie non specializzate o impiegate; mentre più raramente sono tecnici, quadri o dirigenti. Già la composizione del campione offre un'immagine abbastanza precisa delle disuguaglianze di genere nella distribuzione delle posizioni e dei poteri all'interno delle organizzazioni³⁸.

³⁸ Ovviamente la percentuale di operai non specializzati – ma anche di operai specializzati – tende a decrescere l'aumentare dell'età e soprattutto con l'aumentare del livello di istruzione. Ai livelli di istruzione più elevati corrispondono infatti percentuali più elevate di posizioni di impiegato di concetto, di quadro o di dirigente.

**Tabella 1. Distribuzione dei casi campionari per gruppo professionale
e per genere (valori percentuali)**

1.	2. Maschio	3. Femmina	4. Totale
5. Operai non specializzati	6. 21,2	7. 35,8	8. 25,1
9. Operai specializzati	10. 50,2	11. 31,5	12. 45,2
13. Tecnici	14. 8,5	15. 2,8	16. 7,0
17. Impiegati generici	18. 5,4	19. 13,2	20. 7,5
21. Impiegati di concetto	22. 8,5	23. 13,6	24. 9,8
25. Quadri e dirigenti	26. 6,2	27. 3,2	28. 5,4
29. Totale	30. 100,0	31. 100,0	32. 100,0

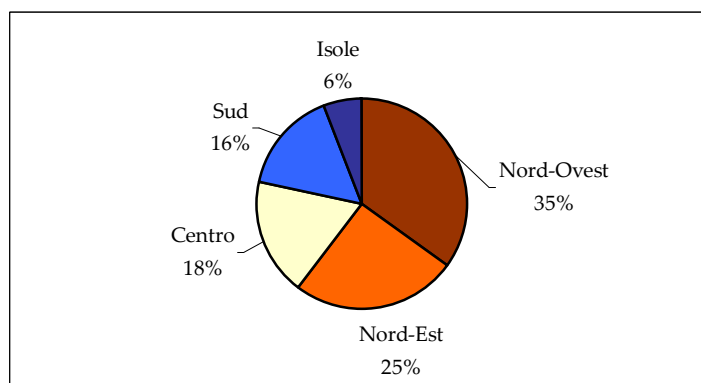
L'83,3% del campione è assunto a tempo indeterminato; la restante parte ha invece un rapporto di impiego non-standard; nella maggior parte dei casi si tratta di contratti a termine (ed esattamente di contratti a tempo determinato e di somministrazione di lavoro, che insieme rappresentano il 14,7% del campione e l'88,3% di tutti i rapporti non-standard). Sono in prevalenza giovani, con livelli medi di istruzione, assunti come operai non specializzati. Per completare la descrizione del campione occorre poi evidenziare che la maggior parte delle persone intervistate lavora in imprese di medio-grandi dimensioni, situate nelle regioni settentrionali (si vedano la Tabella 2 e il Grafico 1).

**Tabella 2. Distribuzione dei casi campionari per dimensione di impresa
e ripartizione geografica (valori percentuali)**

33.	34. Nord-Oves	35. Nord-Est	36. Centro	37. Sud	38. Isole	39. Totale

	t					
40. Fino a 15 addetti	41. 9,5	42. 8,6	43. 10,5	44. 18,6	45. 32,0	46. 12,2
47. Da 16 a 49 addetti	48. 10,0	49. 14,2	50. 21,5	51. 22,1	52. 18,4	53. 15,6
54. Da 50 a 249 addetti	55. 48,1	56. 39,5	57. 35,1	58. 31,5	59. 22,5	60. 39,4
61. Oltre i 249 addetti	62. 32,4	63. 37,8	64. 32,9	65. 27,8	66. 27,1	67. 32,8
68. Totale	69. 100,0	70. 100,0	71. 100,0	72. 100,0	73. 100,0	74. 100,0

Grafico 1. Distribuzione dei casi campionari per luogo di lavoro



Il 53,1% degli intervistati ha cominciato a lavorare prima del compimento dei 19 anni (il 14,4% prima dei 15). Quasi l'80% del campione ha avuto anche altre esperienze di lavoro: il 23,5%, prima di quello attuale, ha svolto altri due lavori, mentre il 28,4% ne ha svolti tre o più. Soltanto il 15,3% degli intervistati, oltre a quello principale, svolge anche un secondo lavoro; nella maggior parte dei casi si tratta però di un impegno saltuario. Ad essere interessati al fenomeno sono con più frequenza coloro che hanno un'occupazione instabile, ovvero un rapporto non-standard.

2. SODDISFAZIONE DEL LAVORO

Il 74,8% dei lavoratori del settore industriale risulta «abbastanza» o «molto» soddisfatto del proprio lavoro; una percentuale di poco inferiore a quella calcolata su tutti i settori (77,9%). Tuttavia, il grado di soddisfazione del lavoro è solamente una misura (e una percezione) soggettiva della condizione lavorativa della persona intervistata³⁹. Più interessanti sono i giudizi su alcuni aspetti specifici del lavoro che si svolge. Più esattamente, il questionario prevedeva una batteria di domande su undici aspetti (ambiente fisico e sicurezza, orari di lavoro, rapporto con colleghi e superiori, autonomia, varietà dei compiti, ecc.) con punteggi attribuibili su una scala da 1 a 5 (1 era il giudizio peggiore e 5 il migliore).

³⁹ Proprio per questo molti studi le preferiscono – o la integrano con – misure più oggettive, con indicatori più verificabili relativi alle condizioni di lavoro e di vita. E in questo ambito viene utilizzato spesso il concetto multi-dimensionale di «qualità del lavoro». In tale direzione si muove anche la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, che nel suo *Fourth European Working Conditions Survey*, spiega che la soddisfazione del lavoro è influenzata da diversi fattori, tra cui le disposizioni personali, le aspettative. Per cui può accadere che alcuni lavoratori possono riportare elevati livelli di soddisfazione malgrado svolgano un lavoro di cui bassa è la qualità e le sue condizioni. Al contrario, lavoratori con un “buon” lavoro possono riportare bassi livelli di soddisfazione. Tuttavia, nella maggior parte delle indagini almeno i tre quarti degli intervistati risultano sempre abbastanza o molto soddisfatti.

Tabella 3. Giudizi su vari aspetti del lavoro e media (valori percentuali, media in valore assoluto)

75.	76. 1	77. 2	78. 3	79. 4	80. 5	81. Totali	82. Media
83. Giudizio ambiente fisico e sicurezza	84. 7,5 3	85. 15, 87	86. 29, 99	87. 28, 89	88. 17, 74	89. 100, 00	90. 3,33
91. Giudizio orario e ritmi di lavoro	92. 8,5 9	93. 15, 96	94. 30, 20	95. 27, 88	96. 17, 36	97. 100, 00	98. 3,29
99. Giudizio possibilità di conciliare lavoro e vita	100. 8,6 6	101. 18, 21	102. 28, 66	103. 29, 58	104. 14, 89	105. 100, 00	106. 3,24
107. Giudizio rapporto con i colleghi	108. 3,7 2	109. 8,1 2	110. 22, 07	111. 36, 59	112. 29, 51	113. 100, 00	114. 3,80
115. Giudizio rapporto con i superiori	116. 11, 85	117. 17, 93	118. 27, 42	119. 25, 95	120. 16, 85	121. 100, 00	122. 3,18
123. Giudizio autonomia nello svolgimento dell'attività	124. 8,9 1	125. 12, 11	126. 23, 57	127. 30, 30	128. 25, 11	129. 100, 00	130. 3,51
131. Giudizio varietà dei compiti svolti	132. 12, 45	133. 18, 31	134. 26, 82	135. 21, 71	136. 20, 71	137. 100, 00	138. 3,20
139. Giudizio trattamento retributivo	140. 14, 62	141. 23, 62	142. 35, 14	143. 20, 57	144. 6,0 5	145. 100, 00	146. 2,80
147. Giudizio coinvolgimento nelle decisioni aziendali	148. 48, 25	149. 21, 55	150. 15, 35	151. 8,3 8	152. 6,4 6	153. 100, 00	154. 2,03
155. Giudizio possibilità di crescita professionale	156. 33, 52	157. 23, 67	158. 22, 94	159. 12, 95	160. 6,9 4	161. 100, 00	162. 2,36
163. Giudizio tutele sociali e previdenziali	164. 6,9 2	165. 14, 08	166. 30, 77	167. 27, 29	168. 20, 94	169. 100, 00	170. 3,41

Come si può notare, su quasi tutti gli aspetti toccati la maggior parte degli intervistati – sempre più del 65% – esprime un giudizio positivo (da 3 a 5). E si vedano a tal proposito anche le medie dei giudizi: sempre superiori al valore 3. Fanno eccezione tre aspetti del lavoro per i quali la distribuzione dei casi sui cinque valori è assai diversa; e che si definiscono come i tre principali ambiti/motivi di in-soddisfazione o malcontento dei lavoratori del

settore industriale: 1) il trattamento economico; 2) il coinvolgimento nelle decisioni aziendali; 3) le possibilità di crescita professionale.

Il trattamento economico è valutato in modo decisamente negativo (1 o 2) dal 38,2% degli intervistati, le possibilità di crescita professionale dal 56,2% e il coinvolgimento nelle decisioni aziendali dal 69,8%. E tali percentuali sono ancora più elevate se si considerano soltanto le figure operaie; che in questo dimostrano una significativa omogeneità di valutazione. In particolare, ben l'81,5% degli operai non specializzati e il 74,7% di quelli specializzati esprime un giudizio decisamente negativo sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali. Tale insoddisfazione risulta più frequente nelle grandi organizzazioni, che costituiscono contesti più complessi, in cui le pratiche di coinvolgimento/partecipazione comportano sempre maggiori difficoltà; e anche (ma non solo) per questo costituiscono i contesti in cui più frequentemente emergono esigenze e rivendicazioni in merito.

Grafico 2. Giudizi negativi (1 e 2) sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali per dimensione di impresa (valori percentuali)

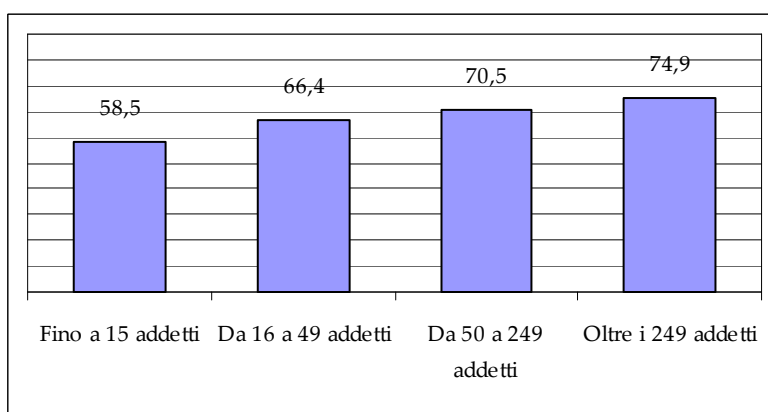


Tabella 4. Giudizi degli operai su tre aspetti del lavoro (valori percentuali)

171.	172. Coinvolgimento nelle decisioni aziendali		173. Possibilità di crescita professionale		174. Trattamento economico	
175.	176. Operai non	177. Operai speciali	178. Operai non	179. Operai speciali	180. Operai non	181. Operai speciali

	<i>speciali zzati</i>	<i>zzati</i>	<i>speciali zzati</i>	<i>zzati</i>	<i>speciali zzati</i>	<i>zzati</i>
182.1	183.64,0	184.50,6	185.51,9	186.32,1	187.22,6	188.15,0
189.2	190.17,5	191.24,1	192.19,8	193.24,6	194.28,3	195.22,6
196.3	197.10,9	198.12,6	199.16,8	200.22,6	201.29,6	202.36,8
203.4	204.4,0	205.7,3	206.7,1	207.13,8	208.13,4	209.20,2
210.5	211.3,6	212.5,3	213.4,3	214.6,9	215.6,0	216.5,4
217.Totale	218.100,0	219.100,0	220.100,0	221.100,0	222.100,0	223.100,0

Strettamente collegate a tali domande sono quelle relative alle competenze professionali richieste (e riconosciute), all'utilizzo della formazione scolastica nello svolgimento del proprio lavoro, alla esigenza/possibilità di momenti di formazione. Per il 46,1% degli intervistati il lavoro non richiede elevate competenze professionali; una valutazione che risulta più frequente tra le figure operaie e i lavoratori con rapporti non-standard. Mentre per circa un terzo (31,5%) la professionalità, pur richiesta, non è riconosciuta. Per il 53,9% degli intervistati il lavoro non richiede neanche l'utilizzo della formazione scolastica; anche tale valutazione è più frequente tra le figure operaie e i lavoratori con rapporti non-standard. Di particolare interesse sono le risposte sulle opportunità formative offerte dall'impresa in cui si è occupati. Come mostra il Grafico 3, un numero rilevante di lavoratori del settore industriale sente l'esigenza di «momenti di formazione per sviluppare la propria professionalità», ma nella maggior parte dei casi l'impresa in cui si è occupati offre poche opportunità. Tale situazione riguarda sia i lavoratori delle piccole imprese sia quelli delle medio-grandi imprese ed è trasversale rispetto alle ripartizioni geografiche. Un dato che dice tantissimo su quanto venga valorizzato il capitale umano.

Più grave è lo svantaggio che subiscono le donne e i lavoratori con rapporti non-standard, ma si tratta di differenze esigue. La questione sembra legata più che altro alle culture imprenditoriali, alle logiche prevalenti nelle pratiche organizzative, al modo in cui si «sta» sul mercato (nazionale e/o internazionale), ovvero alle strategie adottate per far fronte alla concorrenza nella nuova situazione di «competitività globale». In tal senso i dati fanno emergere un segmento – piuttosto ampio – di imprese poco attente al coinvolgimento, allo sviluppo della professionalità della forza-lavoro e molto probabilmente poco attente alle innovazioni e alla qualità delle proprie produzioni.

Grafico 3. Esigenza di momenti formativi per lo sviluppo

della propria professionalità



3. ORARI

Un aspetto importante della condizione di lavoro è l'orario della prestazione lavorativa, nelle sue molteplici dimensioni (estensione, collocazione, variabilità). La configurazione che esso assume è alla base delle valutazioni più generali degli intervistati e del grado di soddisfazione del lavoro. 6 lavoratori su 10 (il 59,8% dei casi) hanno un orario effettivo tra le 37 e le 40 ore settimanali; e il 25,5% ha un orario che supera le 40 ore; modeste sono invece le percentuali di coloro che dichiarano di lavorare meno di 37 ore. Gli orari più lunghi si riscontrano in prevalenza tra gli occupati nelle imprese di medie dimensioni, ma soprattutto in quelle in cui manca una rappresentanza sindacale, in cui manca una contrattazione integrativa (o laddove al suo posto esistono soltanto accordi informali tra le parti). Evidenti sono le differenze di genere: le donne, su cui precipita la maggior parte del lavoro familiare, tendono ad avere orari meno lunghi rispetto agli uomini (soltanto il 18,1% lavora più di 40 ore a settimana, contro il 28,1% degli uomini)⁴⁰.

⁴⁰ Soltanto l'8,3% del campione dichiara di avere un orario part-time. Il 65% di tali intervistati sono donne, la maggior parte ha un'età compresa tra i 35 e i 44 anni e ha un profilo professionale medio-basso, più spesso come operaio non specializzato o come impiegato generico.

Tabella 5. Orario effettivo di lavoro per genere (valori percentuali)

	224.	225.Maschio	226.Femmina	227.Totale
228.Fino a 24 ore		229.2,1	230.9,7	231.4,2
232.Da 25 a 36 ore		233.9,5	234.14,1	235.10,7
236.Da 37 a 40 ore		237.60,4	238.58,1	239.59,8
240.Oltre 40 ore		241.28,1	242.18,1	243.25,3
244.Totale		245.100,0	246.100,0	247.100,0
248.		250.	251.	252.
249.				

Grafico 4. Orario effettivo di lavoro in base alla presenza di una rappresentanza sindacale (valori percentuali)

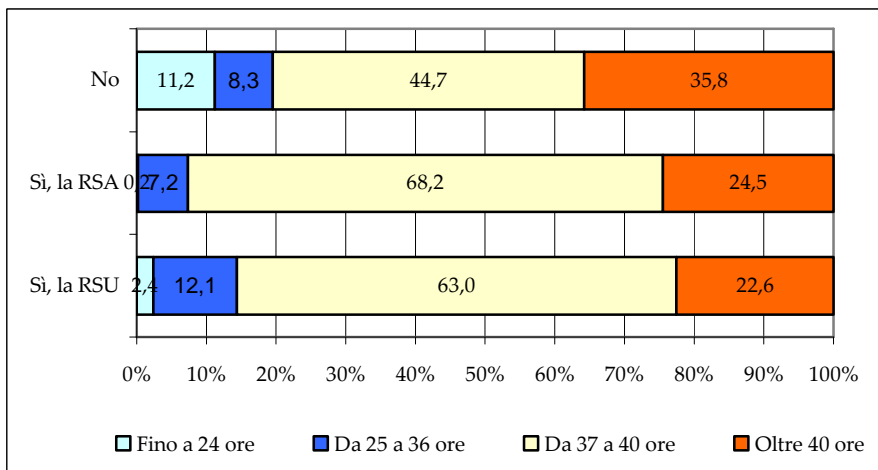
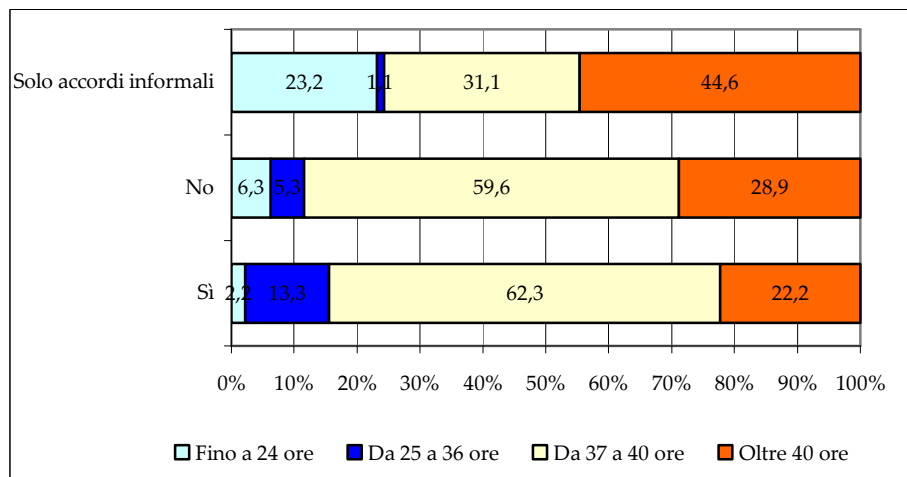


Grafico 5. Orario effettivo di lavoro in base alla presenza di contrattazione integrativa (valori percentuali)



Per 4 lavoratori su 10 il lavoro è organizzato in turni; si tratta in prevalenza di operai delle grandi imprese. Per quote più basse il lavoro è poi distribuito su 6 giorni e/o prevede anche il lavoro di notte. Anche in tal caso si tratta in prevalenza di operai. Per più della metà del campione gli orari presentano una variabilità stagionale o comunque legata a picchi produttivi. In merito a tale aspetto i dati dell'indagine mostrano l'ampia diffusione di situazioni in cui la variabilità degli orari è completamente controllata dal datore di lavoro/management. Esaminiamo nello specifico le risposte alla domanda sulla flessibilità temporale. Solamente per poco più di un quarto dei lavoratori (27,6%) è contrattata collettivamente; per il 36,5% è, al contrario, decisa unilateralmente dal datore di lavoro. A questi gruppi vanno poi aggiunti i lavoratori per i quali la flessibilità temporale è contrattata individualmente tra le parti; ma considerati gli squilibri di potere nelle organizzazioni, il più delle volte ciò vuol dire che è comunque decisa unilateralmente dal datore di lavoro. A dare tale risposta sono più frequentemente i lavoratori con rapporti non-standard (ben il 54% dei lavoratori con contratto a termine). Vanno, infine, aggiunti i pochi lavoratori per i quali la flessibilità temporale è scelta individualmente; una opzione praticata – e significativa – esclusivamente per le figure professionali più elevate: impiegati di concetto, quadri, dirigenti.

Tabella 6. Organizzazione degli orari di lavoro (valori percentuali)

253.	254. Sì	255. No
256. Il mio lavoro e' organizzato per turni	257. 41,0	258. 59,0
259. Il mio lavoro e' distribuito su 6 giorni	260. 20,0	261. 80,0
262. Il mio lavoro prevede il lavoro di notte	263. 26,9	264. 73,1
265. Il mio lavoro prevede il lavoro la domenica	266. 14,9	267. 85,1

268. Il mio lavoro prevede straordinari con sufficiente preavviso	269. 50,3	270. 49,7
271. Il mio lavoro prevede l'entrata e l'uscita flessibile	272. 36,4	273. 63,6
274. Il mio lavoro prevede l'utilizzo della banca ore	275. 31,8	276. 68,2
277. Il mio lavoro e' part-time	278. 8,3	279. 91,7
280. Nel mio lavoro gli straordinari sono annunciati con scarso o senza preavviso	281. 38,8	282. 61,2
283. Nel mio lavoro posso prendermi permessi secondo le mie esigenze	284. 78,2	285. 21,8
286. Nel mio lavoro mi porto parte del lavoro a casa	287. 6,3	288. 93,7
289. Il mio lavoro presenta variabilità stagionali o picchi periodici	290. 51,2	291. 48,8
292. Il mio lavoro ho un orario di lavoro standard	293. 80,5	294. 19,5
295. Nel mio lavoro ho un orario di lavoro non definito	296. 18,4	297. 81,6

Le situazioni in cui la flessibilità temporale è prerogativa esclusiva della parte imprenditoriale sono più frequenti nelle piccole imprese; laddove più spesso manca una rappresentanza sindacale. In alcuni casi tale gestione unilaterale degli orari di lavoro prende la forma di straordinari annunciati con scarso preavviso, nonché di scarse possibilità di prendere permessi quando se ne ha necessità. Queste condizioni spiegano una parte rilevante della in-soddisfazione: di quella per gli orari di lavoro, per le possibilità di conciliazione lavoro-vita, per il lavoro in generale.

Tabella 7. Gestione della flessibilità dell'orario di lavoro (valori percentuali)

298.	299. Fino a 15 addetti	300. Da 16 a 49 addetti	301. Da 50 a 249 addetti	302. Oltre i 249 addetti	303. Totale
304. Gestita unilateralmente dal datore	305. 55,6	306. 49,9	307. 33,6	308. 26,5	309. 36,5
310. Contrattata individualmente tra le parti	311. 31,3	312. 22,2	313. 29,7	314. 20,9	315. 25,8
316. Contrattata collettivamente	317. 5,2	318. 20,6	319. 26,2	320. 41,6	321. 27,8
322. Scelta individualmente dal lavoratore	323. 7,9	324. 7,3	325. 10,5	326. 11,0	327. 9,8

328. Totale

329. 100,0

330. 100,0

331. 100,0

332. 100,0

333. 100,0

Si può completare il quadro sugli orari di lavoro con le preferenze espresse dalle persone intervistate. Il 32,1% del campione se potesse scegliere il tipo di orario da svolgere preferirebbe avere flessibilità in entrata e uscita. Il 27,7% vorrebbe ridurre l'orario giornaliero mantenendo invariato il numero di giorni; un'opzione indicata in prevalenza dalle donne; anzi si può dire che la maggior parte delle donne sceglierebbe tale soluzione, che è probabilmente quella più compatibile con attività, impegni, tempi molteplici (non solo lavorativi). In merito agli straordinari invece la maggior parte degli intervistati preferirebbe che fossero retribuiti più adeguatamente⁴¹. Tuttavia, tra le donne, tra chi fa orari lunghi e tra chi subisce una gestione unilaterale dei tempi da parte del datore di lavoro, una percentuale importante risponde che preferirebbe che gli straordinari non ci fossero (il 20% di chi sostiene che nella sua impresa gli straordinari sono annunciati con scarso preavviso, il 18% di chi lavora più di 37 ore settimanali, il 19,1% delle donne).

⁴¹ Questo dato va letto insieme a quello sull'entità delle retribuzioni mensili. Svolgere ore di lavoro straordinario è il più delle volte l'unica soluzione per poter incrementare il guadagno complessivo. Infatti, danno più spesso tale risposta («preferirei che gli straordinari fossero retribuiti più adeguatamente») coloro che hanno i guadagni netti mensili più bassi. Su tale argomento si rinvia alla sezione successiva.

Tabella 8. Preferenze sugli orari di lavoro per genere (valori percentuali)

	334.	335. Maschi o	336. Femmin a	337. Total e
338. Mantenere invariati i giorni riducendo l'orario giornaliero		339.24,6	340.35,9	341.27,7
342. Ridurre i giorni mantenendo invariate le ore giornaliere		343.14,0	344.14,5	345.14,1
346. Avere la possibilità di lavorare anche da casa		347.8,2	348.6,0	349.7,6
350. Avere flessibilità nell'orario di entrata e di uscita		351.32,4	352.31,2	353.32,1
354. Possibilità recuperi compensativi scelti individualmente		355.17,0	356.11,0	357.15,4
358. Ridurre ore settimanali ed essere disponibile a lavorare feste e notte		359.3,9	360.1,4	361.3,2
362. Totale		363.100,0	364.100,0	365.100,0

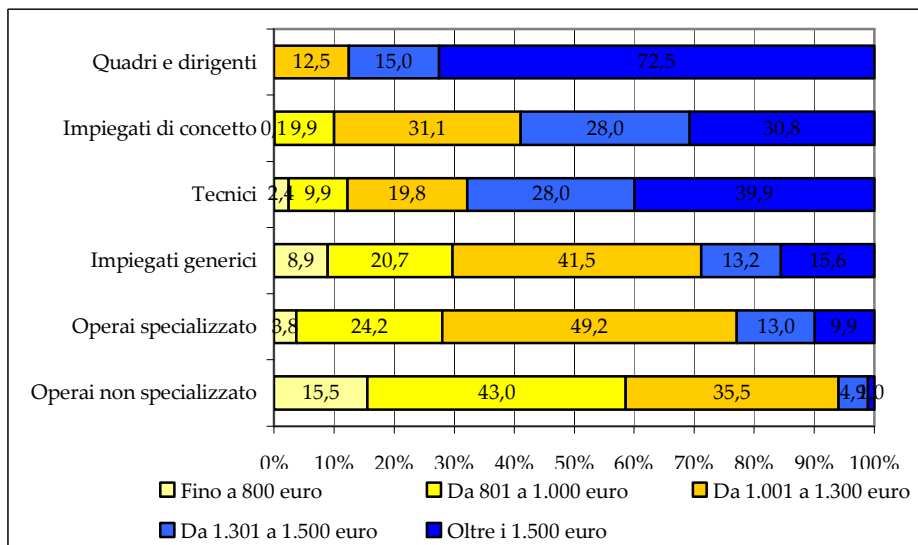
4. RETRIBUZIONI E «CAPACITÀ» ECONOMICHE

Come anticipato in una sezione precedente, il trattamento economico è un ambito di forte in-soddisfazione o malcontento dei lavoratori del settore industriale. È uno degli aspetti del lavoro sul quale gli intervistati esprimono i giudizi peggiori. Dall'indagine svolta risulta che il 72,6% dei lavoratori del settore industriale ha un «guadagno netto mensile tutto compreso» che non supera i 1.300 euro; ma per il 34,7% non supera nemmeno i 1.000 euro. Notevoli sono però le differenze a seconda del lavoro che si svolge, del gruppo professionale a cui si appartiene, del tipo di rapporto di impiego, ecc. Al di sotto dei 1.300 euro troviamo il 93,4% degli operai non specializzati (ma il 60,8% non supera neanche i 1.000), il 77,2% degli operai specializzati e il 74,9% degli impiegati generici. Il guadagno netto mensile è ovviamente influenzato dal numero di ore lavorate (e retribuite). Tuttavia, le differenze tra gruppi professionali restano sostanzialmente invariate (o addirittura si ampliano) anche se teniamo sotto controllo tale variabile, ovvero anche a parità di numero di ore lavorate (Grafico 6).

Tabella 9. Guadagno netto mensile per gruppo professionale (valori percentuali)

	366.	367. Operai non specializzati	368. Operai specializzati	369. Tecnici	370. Impiegati generici	371. Impiegati di concetto	372. Quadri e dirigenti	373. Totale
374. Fino a 800 euro		375. 20,0	376. 5,3	377. 2,9	378. 15,0	379. 4,7	380. ---	381. 9,2
382. Da 801 a 1.000 euro		383. 40,7	384. 23,9	385. 15,1	386. 24,9	387. 14,4	388. ---	389. 25,5
390. Da 1.001 a 1.300 euro		391. 32,6	392. 48,1	393. 21,3	394. 35,0	395. 28,4	396. 17,7	397. 37,9
398. Da 1.301 a 1.500 euro		399. 5,1	400. 13,0	401. 25,8	402. 11,9	403. 24,3	404. 16,0	405. 13,1
406. Oltre i 1.500 euro		407. 1,5	408. 9,9	409. 34,8	410. 13,2	411. 28,2	412. 66,3	413. 14,4
414. Totale		415. 100,0	416. 100,0	417. 100,0	418. 100,0	419. 100,0	420. 100,0	421. 100,0

Grafico 6. Guadagno netto mensile con 37 o più ore settimanali di lavoro per gruppo professionale (valori percentuali)



Rilevanti sono anche le differenze a seconda del rapporto di impiego. Come hanno dimostrato tante indagini sul campo, le persone con occupazioni instabili tendono a concentrarsi, con più frequenza rispetto a quelle con occupazioni stabili, nelle fasce più basse di guadagno netto. La nostra indagine conferma questa tendenza. Anche a parità di impegno orario e a parità di mansione (o meglio di gruppo professionale di appartenenza) i lavoratori con rapporti non-standard percepiscono meno. E più esattamente la percentuale di coloro che percepiscono meno di 1.000 euro al mese (o meno di 1.300 euro al mese) è sempre – significativamente – superiore a quella riscontrata tra i dipendenti assunti a tempo indeterminato. Tali differenze hanno alla base molteplici fattori; tra i quali vanno menzionati i livelli di inquadramento inferiori e l'esclusione dalle quote aggiuntive di salario (premi di risultato, premi di partecipazione, ecc.)⁴².

Retribuzioni più basse si riscontrano inoltre tra le donne. Più del 90% delle donne intervistate percepisce meno di 1.300 euro al mese (contro il 66,2% degli uomini) e il 63,7% percepisce meno di 1.000 euro (contro il 23,9% degli uomini). Tali differenze permangono anche a parità di orario e di gruppo professionale di appartenenza⁴³. Una parziale spiegazione la si può trovare nel fatto che le donne – più spesso rispetto agli uomini – svolgono meno ore di lavoro straordinario, sono meno disponibili alla mobilità, hanno livelli di inquadramento inferiori; sono più

⁴² Nel nostra indagine meno rilevante risulta l'intermittenza del lavoro e della retribuzione; un fatto che è spesso posto alla base delle spiegazioni in merito alla sofferenza economica delle persone con occupazioni instabili. Ciò è dovuto al fatto che la maggior parte dei lavoratori "atipici" intervistati ha un contratto a tempo determinato; ovvero una formula contrattuale che normalmente non produce, almeno nell'arco di un mese, una frammentazione eccessiva del flusso di lavoro e di reddito.

⁴³ Per esempio tra gli operai non specializzati che dichiarano un orario effettivo settimanale di 37 o più ore, il 77,6% delle donne percepisce non più di 1.000 euro contro il 48,2% degli uomini; e tra gli operai specializzati con lo stesso impegno orario settimanale, il 65% delle donne percepisce non più di 1.000 euro contro il 20,3% degli uomini.

spesso occupate in piccole imprese e sono più spesso assunte con contratti a termine; due variabili, queste ultime, che risultano associate ai livelli più bassi di guadagno netto mensile.

Tabella 10. Guadagno netto mensile per genere e tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

	422.	423.Maschio	424.Femmina	425.Standard	426.Non standard	427.Totale
428.Fino a 800 euro		429.4,3	430.22,2	431.6,3	432.22,9	433.9,2
434.Da 801 a 1.000 euro		435.19,6	436.41,5	437.21,3	438.46,0	439.25,6
440.Da 1.001 a 1.300 euro		441.42,3	442.26,5	443.41,3	444.21,8	445.38,0
446.Da 1.301 a 1.500 euro		447.15,5	448.6,3	449.14,5	450.5,9	451.13,0
452.Oltre i 1.500 euro		453.18,3	454.3,5	455.16,5	456.3,4	457.14,3
458.Totale		459.100,0	460.100,0	461.100,0	462.100,0	463.100,0

Nelle piccole imprese si hanno infatti quote più ampie di lavoratori con retribuzioni inferiori ai 1.300 euro al mese o inferiori ai 1.000 euro al mese. Nelle piccole imprese vi sono meno livelli di inquadramento e quindi di retribuzione, ma soprattutto manca più di frequente una rappresentanza sindacale e una contrattazione integrativa. E i dati confermano il legame tra la loro presenza e i livelli più alti di guadagno netto mensile⁴⁴ (si veda la Tabella 10).

Tabella 11. Guadagno netto mensile in base alla presenza di una rappresentanza sindacale e di contrattazione integrativa (valori percentuali)

464.	465. Rappresentanza sindacale	466. Contrattazione integrativa

⁴⁴ La presenza di una rappresentanza sindacale e di contrattazione integrativa sembra attenuare (ma non eliminare) le differenze di retribuzione esistenti tra donne e uomini e tra lavoratori con rapporti standard e lavoratori con rapporti non-standard a cui si è fatto riferimento. Tali differenze restano comunque elevate e restano un fatto importante.

467.	468. Sì, la RSU	469. Sì, la RSA	470. No	471. Sì	472. No	473. Accordi informa li
474. Fino a 800 euro	475. 5,4	476. 6,1	477. 18,2	478. 4,4	479. 16,6	480. 16,7
481. Da 801 a 1.000 euro	482. 22,1	483. 29,9	484. 32,2	485. 23,5	486. 26,8	487. 34,7
488. Da 1.001 a 1.300 euro	489. 41,6	490. 34,0	491. 29,2	492. 42,3	493. 29,3	494. 23,2
495. Da 1.301 a 1.500 euro	496. 15,6	497. 11,4	498. 7,4	499. 13,5	500. 14,4	501. 7,8
502. Oltre i 1.500 euro	503. 15,2	504. 18,5	505. 12,9	506. 16,3	507. 12,9	508. 17,6
509. Totale	510. 100,0	511. 100,0	512. 100,0	513. 100,0	514. 100,0	515. 100,0

Il 63,2% del campione percepisce anche una quota aggiuntiva di salario. A restarne esclusi sono più spesso – come si è visto – i lavoratori con rapporti non-standard, quelli delle piccole imprese, ma anche alcuni gruppi professionali: le figure operaie e gli impiegati generici (si veda la Tabella 12); insomma quegli stessi lavoratori che con più frequenza si concentrano nei livelli più bassi di salario. Per altro, quando percepiscono quote di retribuzione aggiuntiva, queste sono normalmente di entità modesta. Ma ciò spiega, per l'appunto, i livelli più bassi di guadagno netto mensile tutto compreso. Per il 46,4% tale quota è di oltre 500 euro l'anno; ma tale percentuale arriva a più del 60% per impiegati di concetto, quadri e dirigenti.

Tabella 12. Risposte alla domanda “Percepisci una quota aggiuntiva di salario?”

per gruppo professionale (valori percentuali)

	516.	517.Sì	518.No	519.Totale
520.Operai non specializzati	521.47,8	522.52,2	523.100,0	
524.Operai specializzati	525.66,4	526.33,6	527.100,0	
528.Tecnici	529.80,2	530.19,8	531.100,0	
532.Impiegati generici	533.59,0	534.41,0	535.100,0	
536.Impiegati di concetto	537.69,6	538.30,4	539.100,0	
540.Quadri e dirigenti	541.77,9	542.22,1	543.100,0	
544.Totale	545.63,1	546.36,9	547.100,0	

Tabella 13. Ammontare annuale della quota aggiuntiva di salario

per gruppo professionale (valori percentuali)

	548.	549.Meno di 100 euro	550.Tra 100 e 300 eur o	551.Tra 300 e 500 eur o	552.Oltre 500 euro	553.Totale
554.Operai non specializzati		555.12,0	556.22,5	557.27,1	558.38,4	559.100,0
560.Operai specializzati		561.11,8	562.19,4	563.26,5	564.42,3	565.100,0
566.Tecnici		567.13,5	568.5,1	569.23,4	570.58,1	571.100,0
572.Impiegati generici		573.8,5	574.32,4	575.15,5	576.43,5	577.100,0
578.Impiegati di concetto		579.4,4	580.12,5	581.18,3	582.64,8	583.100,0
584.Quadri e dirigenti		585.2,0	586.7,3	587.29,9	588.60,7	589.100,0

590.Totale 591.10,4 592.18,2 593.25,0 594.46,4 595.100,0

Nel 77,4% dei casi tale somma è discussa dall'azienda con i rappresentanti sindacali; ma molte sono le differenze a seconda della dimensione aziendale. Nelle piccole imprese, in particolare, tale pratica è meno diffusa. Solamente il 37,7% dei lavoratori delle piccole imprese risponde indicando tale modalità di decisione/erogazione. Mentre un altro 37,7% dichiara che si tratta di una cifra che l'azienda inserisce in busta paga senza che venga discussa con nessuno. Meno importanti appaiono le altre pratiche.

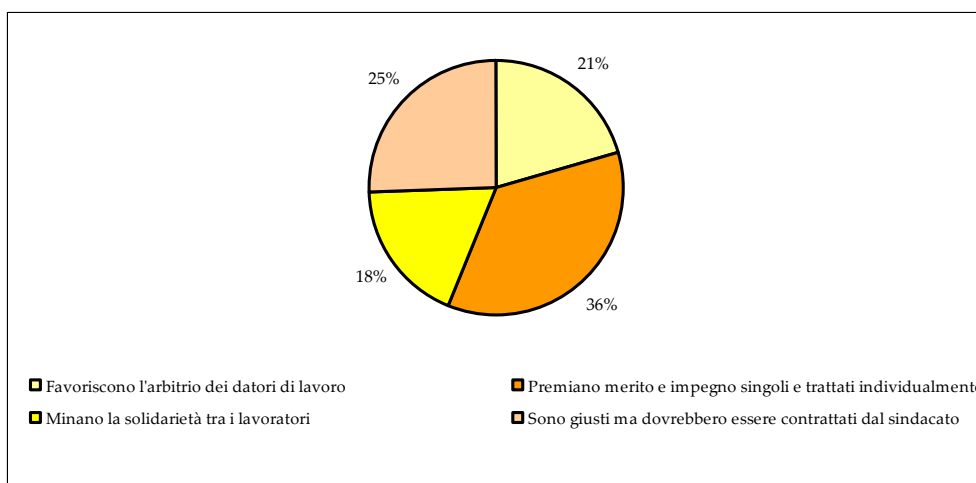
**Tabella 14. Modalità di distribuzione della quota aggiuntiva di salario
per dimensioni di impresa (valori percentuali)**

	596.	597.Fino a 15 adde tti	598.Da 16 a 49 adde tti	599.Da 50 a 249 adde tti	600.Oltre i 249 adde tti	601.Totale
602.Viene discussa dall'azienda con i rappresentanti sindacali	603.37,7	604.53,9	605.79,8	606.85,9	607.77,4	
608.Viene discussa dall'azienda direttamente con i lavoratori	609.7,6	610.6,7	611.2,9	612.1,8	613.3,1	
614.Viene discussa dall'azienda con i singoli lavoratori	615.13,3	616.17,8	617.4,7	618.3,2	619.5,9	
620.Cifra che azienda inserisce in busta paga ma non discussa	621.37,7	622.15,9	623.12,0	624.9,1	625.12,6	
626.E' una cifra distribuita 'in nero' dall'azienda	627.3,8	628.5,8	629.0,7	630.-----	631.1,1	
632.Totale	633.100,0	634.100,0	635.100,0	636.100,0	637.100,0	

Infine, in merito alle quote aggiuntive di salario il questionario prevedeva una domanda finalizzata a cogliere le opinioni dei lavoratori su tale pratica. Il primo risultato da mettere in evidenza è che per il 61,3% del campione sono giuste: più di sei intervistati su dieci, in altri termini, danno una risposta positiva sul tema. Si differenziano però – e si tratta di un aspetto di grande importanza – sulla modalità con cui devono essere decise e distribuite. Per più di un terzo (35,7%) del campione esse «premiano il merito e l'impegno dei singoli» e per questo vanno trattate individualmente. Questa risposta è più frequente tra i profili più elevati, ma anche in un ampio segmento di operai specializzati; tra quelli non iscritti a organizzazioni sindacali e tra quelli che politicamente si collocano nel centro-destra. Prevale inoltre tra quelli che già lavorano in contesti in cui le differenti forme di quote aggiuntive di salario sono contrattate individualmente dai singoli lavoratori e/o sono gestite unilateralmente dal datore di lavoro.

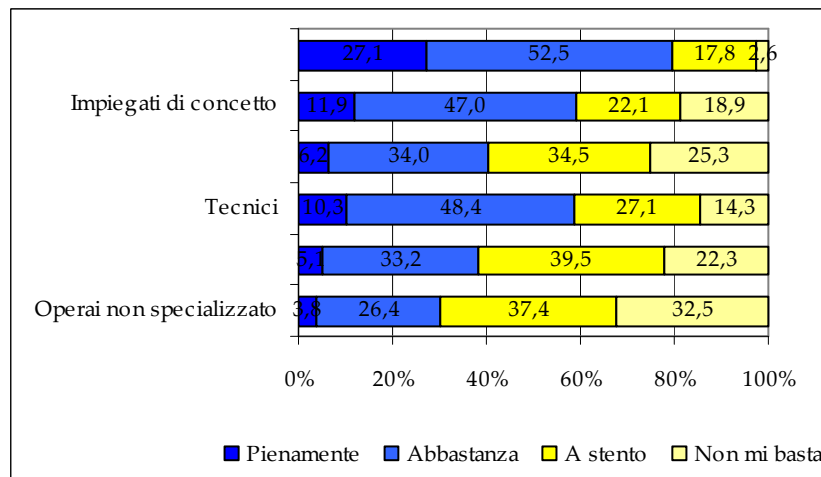
Il 26,3% del campione pensa invece che tutte le forme di retribuzione aggiuntiva – sia pur giuste – debbano essere contrattate con il sindacato. Questo orientamento prevale tra gli iscritti al sindacato, tra coloro che politicamente si collocano nel centro-sinistra. Non va sottovalutata, tuttavia, la percentuale di coloro che danno risposte negative sul tema; che con più frequenza sono i lavoratori con profili più bassi, quelli con rapporti non-standard, quelli che guadagnano meno.

Grafico 7. Opinioni sulle quote aggiuntive di salario



I bassi livelli delle retribuzioni, di cui si è detto, si traducono in situazioni di sofferenza economica e di deprivazione. Alla domanda sulla sufficienza o meno del proprio salario per vivere e mantenere le persone eventualmente a carico, il 58% dei lavoratori del settore industriale risponde che il guadagno netto è a stento o non è affatto sufficiente. E va notato che soltanto per il 7% dei casi il guadagno netto basta «pienamente» per vivere. Le situazioni di sofferenza economica risultano più frequenti tra le figure operaie e tra gli impiegati generici, nonché tra i lavoratori con rapporti non-standard. Un sostegno fondamentale per non precipitare in tali situazioni è costituito dalle altre risorse familiari; nello specifico dalla presenza di altri redditi. Questi attenuano le difficoltà di chi percepisce una bassa retribuzione. Ma i dati sembrano suggerire anche l'ipotesi di un crescente indebitamento; coloro che hanno retribuzioni più basse e più gravi problemi economici sono anche quelli che con più frequenza hanno prestiti in corso.

**Grafico 8. Sufficienza/insufficienza del reddito da lavoro
per gruppo professionale (*valori percentuali*)**



5. STABILITÀ, (IN)SICUREZZE, ASPETTATIVE

Quasi quattro lavoratori su dieci (39,4%) si dicono poco e per niente sicuri del proprio posto di lavoro. Si esprimono in tal modo la maggioranza dei lavoratori con rapporti non-standard (60,8%). In questi casi il motivo dell'insicurezza del posto è che si tratta di un'occupazione temporanea. Ma il senso di insicurezza coinvolge anche molti lavoratori con contratti a tempo indeterminato; in particolare quelli che lavorano nelle piccole imprese, tanto più se hanno profili professionali medio-bassi. Una maggiore insicurezza è sentita dalle donne e da coloro che lavorano nelle regioni centro-meridionali, sia che abbiano un rapporto standard sia che siano assunti con una delle tante forme di contratto "a scadenza" (il 76,2% delle donne con rapporti non-standard contro il 52,1% degli uomini). Tali dati confermano disuguaglianze ben evidenziate in molti studi sociologici, ovvero le maggiori difficoltà delle donne nel raggiungere una stabilità occupazionale e nell'uscire dalla «trappola» della precarietà, nonché di chi vive (e lavora) nelle zone del paese caratterizzate da sistemi produttivi più arretrati e da scarse opportunità di lavoro e di crescita professionale.

**Tabella 15. Senso di insicurezza del posto di lavoro
per dimensione di impresa (valori percentuali)**

638.	639.Fino a 15 adde tti	640.Da 16 a 49 adde tti	641.Da 50 a 249 adde tti	642.Oltre i 249 adde tti	643.Totale
644.Sicuro	645.19,3	646.12,9	647.12,3	648.16,2	649.14,5
650.Abbastanza sicuro	651.33,8	652.41,3	653.46,8	654.52,2	655.46,1
656.Poco sicuro	657.31,2	658.30,2	659.29,3	660.22,9	661.27,6
662.Per niente sicuro	663.15,7	664.15,6	665.11,6	666.8,7	667.11,8
668.Totale	669.100,0	670.100,0	671.100,0	672.100,0	673.100,0

Un dato importante per valutare le insicurezze è poi quello riguardante il controllo sul mercato del lavoro e le possibilità da esso offerte. È significativo che ben il 44,3% del campione ritiene che in caso perdesse l'attuale lavoro «non sa» se riuscirebbe a trovarne un altro. A questa percentuale va aggiunto un altro 8,9%, costituito da coloro che pensano di riuscirci ma soltanto dopo un anno o più. La frequenza di tali valutazioni negative tende a ridursi con l'innalzarsi del livello di istruzione e del profilo professionale, pur mantenendosi sempre su valori piuttosto elevati. Mentre è più elevata tra le donne, tra i lavoratori delle regioni meridionali e tra i lavoratori delle imprese di dimensioni maggiori.

**Tabella 16. Senso di insicurezza del posto di lavoro
per ripartizione geografica e tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)**

	674.	675.Nord	676.Centro	677.Sud e isole	678.Totale
	679.	680.Rapporto standard			
681.Sicuro		682.14,1	683.19,7	684.18,6	685.16,0
686.Abbastanza sicuro		687.53,1	688.49,1	689.35,7	690.49,1

691.Poco sicuro	692.26,6	693.23,8	694.33,5	695.27,4
696.Per niente sicuro	697.6,2	698.7,3	699.12,2	700.7,5
701.Totale	702.100,0	703.100,0	704.100,0	705.100,0
706.				
	707.Rapporto non-standard			
708.Sicuro	709.9,3	710.4,1	711.5,2	712.7,1
713.Abbastanza sicuro	714.43,5	715.19,0	716.21,3	717.32,0
718.Poco sicuro	719.21,6	720.34,0	721.36,2	722.28,5
723.Per niente sicuro	724.25,5	725.42,9	726.37,4	727.32,3
728.Totale	729.100,0	730.100,0	731.100,0	732.100,0

Tabella 17. Risposte alla domanda “Se tu perdessi il lavoro, in quanto tempo riusciresti a trovarne uno accettabile?” per dimensione di impresa (valori percentuali)

	733.	734.Fino a 15	735.Da 16 a	736.Da 50 a	737.Oltre i 249	738.Totale
--	-------------	--------------------------	------------------------	------------------------	----------------------------	-------------------

	<i>adde tti</i>	<i>49 adde tti</i>	<i>249 adde tti</i>	<i>adde tti</i>	
739.Nel giro di poche settimane	740.24,3	741.19,3	742.16,2	743.15,7	744.17,5
745.Nel giro di qualche mese	746.31,4	747.31,3	748.31,6	749.24,1	750.29,0
751.Dopo un anno o forse più	752.7,8	753.9,4	754.7,8	755.10,2	756.8,8
757.Non so se lo troverei	758.36,5	759.40,0	760.44,4	761.50,0	762.44,6
763.Totale	764.100,0	765.100,0	766.100,0	767.100,0	768.100,0

In modo consequenziale, il rischio di perdere il proprio posto di lavoro è la preoccupazione principale della maggior parte degli intervistati (il 25,9%) (si veda la Tabella 18); in particolare – come era facilmente immaginabile – di coloro che lavorano nelle regioni meridionali (32,9%). Altrettanto forte è però la preoccupazione di non avere continuità di lavoro e di reddito (30,4%); un'ansia che coinvolge quasi il 45% dei lavoratori con rapporti non-standard.

Tabella 18. Risposte alla domanda “Quando pensi al tuo futuro cosa ti preoccupa maggiormente?”

	<i>769.</i>	<i>770.%</i>
771.Il rischio di perdere il posto di lavoro		772.25,9
773.Il rischio di non avere una pensione adeguata		774.23,8
775.Il rischio di non mantenere l'attuale tenore di vita		776.16,7
777.Il rischio di non tenere il passo con la mia professione		778.3,3
779.Il rischio di non avere continuità di lavoro, reddito		780.30,4
781.Totale		782.100,0

6. SINDACATO E DOMANDE DI TUTELA

Nel campione gli iscritti ad un'organizzazione sindacale sono il 39,1%. Di questi il 58,2% è iscritto alla Cgil, il 26,7% alla Cisl, il 10,9% alla Uil, il 3,1% ad un sindacato autonomo. Tra i non iscritti il 16,3% era iscritto in passato, il 15,1% sta pensando di iscriversi, il 29,5% non è iscritto e non intende farlo. I dati confermano la minore sindacalizzazione nelle piccole imprese (è iscritto ad un'organizzazione sindacale soltanto il 21,8% di coloro che sono occupati in imprese con non più di 15 addetti). E confermano la distanza dal sindacato di una parte consistente dei lavoratori con rapporti non-standard (è iscritto solamente il 15,6%). Per altro tale fenomeno è solamente in parte spiegabile ricorrendo alla variabile età (come vedremo i più giovani sono meno propensi ad iscriversi ad un'organizzazione sindacale). Tra i lavoratori con occupazioni instabili, in altri termini, la sindacalizzazione resta comunque bassa, a prescindere dall'età (si veda il Grafico 9). Va tuttavia evidenziata la percentuale di lavoratori con rapporti non-standard che sta pensando di iscriversi (il 42,1%), che potrebbe costituire una bacino importante per le organizzazioni sindacali che intendono rappresentare questo segmento delle forze di lavoro.

Grafico 9. Iscritti ad un'organizzazione sindacale (*valori percentuali*)

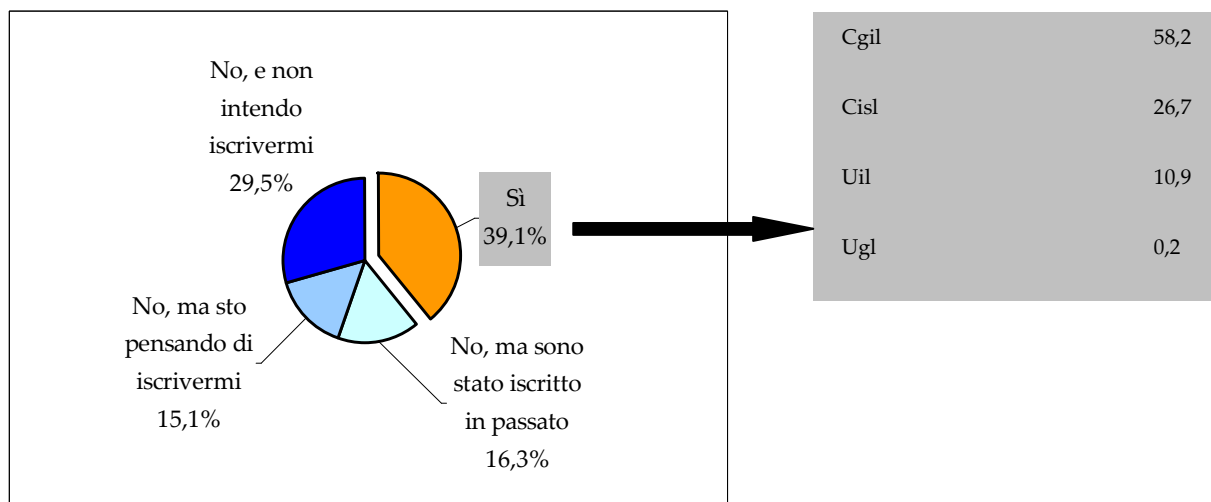


Tabella 19. Iscritti ad un'organizzazione sindacale per dimensione di impresa (valori percentuali)

	783.	784.Fino a 15 adde tti	785.Da 16 a 49 adde tti	786.Da 50 a 249 adde tti	787.Oltre i 249 adde tti	788.Totale
789.Sì		790.21,8	791.30,7	792.40,9	793.47,3	794.39,1
795.No, ma sono stato iscritto in passato		796.16,6	797.18,7	798.16,7	799.14,6	800.16,3
801.No, ma sto pensando di iscrivermi		802.24,4	803.15,2	804.15,7	805.10,6	806.15,0
807.No, e non intendo iscrivermi		808.37,2	809.35,4	810.26,6	811.27,5	812.29,6

813.Totale

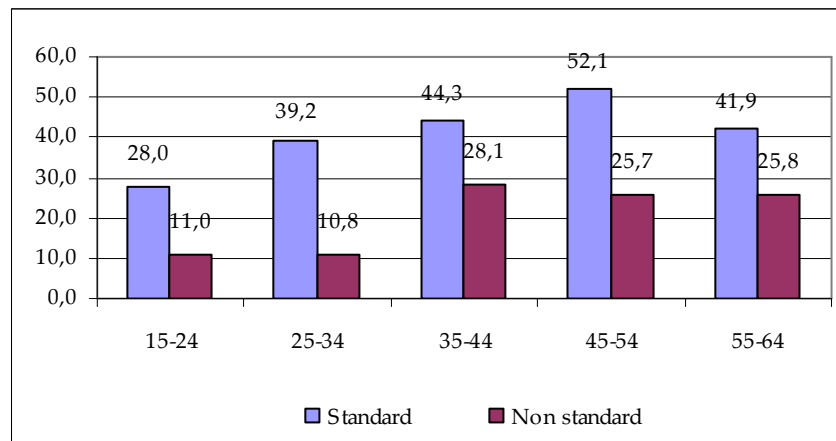
814.100,0 815.100,0 816.100,0 817.100,0 818.100,0

Come anticipato, i dati raccontano anche della minore sindacalizzazione dei giovani: solamente il 33,7% dei lavoratori della classe di età 25-34 anni e il 18,9% di quella 15-24 anni è iscritto ad un sindacato. In questi gruppi si osserva per altro la più bassa propensione verso l'agire collettivo, anche nei confronti di «modalità deboli» di azione collettiva; tra i più giovani, uno su quattro risponde di non condividere con nessuno i suoi problemi di lavoratore. Al contrario, a questa domanda, più della metà del campione risponde di dividerli con i propri colleghi sul posto di lavoro. A tal proposito si veda la Tabella 20.

Tabella 20. Risposte alla domanda “Come lavoratore, con chi ti senti di condividere maggiormente i tuoi problemi?”

819.	820.%
821.Con i miei colleghi nel posto di lavoro	822.50,9
823.Con coloro che svolgono la mia stessa professione	824.14,5
825.Con tutti i lavoratori dipendenti	826.18,2
827.Con i lavoratori atipici	828.2,2
829.Con nessuno	830.14,1
831.Totale	832.100,0

Grafico 10. Iscritti ad un'organizzazione sindacale per classe di età e per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)



Nella maggior parte dei casi il primo contatto con il sindacato avviene in modo diretto, nel luogo di lavoro (è stato così per il 60,6% del campione). Ma i dati mostrano importanti differenze tra i vari gruppi di lavoratori. Il contatto diretto appare più “tipico” della medio-grande impresa, dei lavoratori delle classi di età più mature, di quelli con rapporti standard. Per i soggetti che potremmo definire più deboli, che operano in “contesti” in cui l’agire collettivo è più problematico, una notevole importanza hanno invece i canali personali (famiglia, amici, ecc.). Si fa riferimento: ai lavoratori occupati nelle piccole imprese, dove le rappresentanze sindacali sono spesso assenti, anche perché i datori di lavoro sono meno vincolati al loro riconoscimento; ai lavoratori con rapporti non-standard. A tal proposito, rilevante è il dato su quanti non hanno mai avuto un contatto diretto con i sindacati (il 16,1% del campione, ma il 27,7% dei lavoratori con rapporti non-standard e il 28,9% di quelli occupati in imprese con non più di 15 addetti); questo dato, quest’area oscura, segnala una difficoltà e una zona di sofferenza per le organizzazioni sindacali. Infine, va notato che poco funzionale è il canale costituito dai servizi (fiscali, previdenziali, ecc.).

Tabella 21. Canali del primo contatto con il sindacato
per dimensione di impresa (*valori percentuali*)

	833.	834.Fino a 15 adde tti	835.Da 16 a 49 adde tti	836.Da 50 a 249 adde tti	837.Oltre i 249 adde tti	838.Total e
839.Attraverso canali personali		840.28,9	841.16,8	842.16,3	843.10,7	844.16,1
845.Attraverso l'associazionismo		846.0,4	847.2,3	848.2,5	849.3,2	850.2,5
851.Sul luogo di lavoro		852.31,1	853.47,0	854.63,0	855.74,6	856.60,5
857.Servizi fiscali, previdenziali e legali del sindacato		858.7,3	859.11,6	860.4,7	861.1,1	862.4,9
863.Non ho avuto alcun contatto diretto		864.32,3	865.22,2	866.13,5	867.10,3	868.16,1
869.Totale		870.100, 0	871.100, 0	872.100, 0	873.100, 0	874.100,0

Tabella 22. Canali del primo contatto con il sindacato
per tipo di rapporto di impiego (*valori percentuali*)

	875.	876.Standard	877.Non stan dard	878.Totale stan dard
879.Attraverso canali personali		880.14,4	881.24,1	882.16,1
883.Attraverso l'associazionismo		884.2,5	885.2,0	886.2,4

887.Sul luogo di lavoro	888.65,0	889.39,2	890.60,6
891.Servizi fiscali, previdenziali e legali del sindacato	892.4,5	893.7,0	894.4,9
895.Non ho avuto alcun contatto diretto	896.13,6	897.27,7	898.16,0
899.Totale	900.100,0	901.100,0	902.100,0

I motivi dell'adesione ad un'organizzazione sindacale – che restano comunque plurali e non mono-dimensionali – sono spesso legati alla tutela del lavoro e delle sue condizioni nei luoghi di lavoro; dunque a ragioni pragmatiche. Tuttavia, nel settore industriale, accanto a queste ragioni, mantengono una notevole importanza motivi più connessi a spinte identitarie e ideologiche («l'unità della classe lavoratrice è indispensabile»), che svelano la persistenza – almeno in un segmento delle forze di lavoro – di quei valori solidaristici originari (ma potremmo anche dire fondativi) del movimento operaio. Questo motivo è indicato da più del 35% del campione; e dal 26% addirittura come primo motivo.

Tabella 23. Motivo dell'adesione ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)

	903.	904. Tutte le risposte *	905. Primo motivo
906. Il sindacato sa tutelare i lavoratori nella mia azienda	907.26,7		908.21,7
909. L'unità della classe lavoratrice è indispensabile	910.35,8		911.26,0
912. Il sindacato offre utili servizi di assistenza	913.19,6		914.8,9
915. Lotta per difesa posti di lavoro e stabilità occupazione	916.31,2		917.14,7
918. Il sindacato lotta per migliorare le condizioni di lavoro	919.27,0		920.10,2

921.Ho condiviso battaglie più recenti (art. 18, pensioni, sud)	922.12,3	923.3,6
924.Ho avuto fiducia nel delegato sindacale/funziario	925.22,5	926.11,7
927.Altro	928.4,2	929.3,1
930.Totale	931.-----	932.100,0

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel motivo specifico (sia come prima risposta che come seconda)

Questo motivo appare più di frequente nelle risposte dei lavoratori nelle classi di età più mature, con rapporti standard, che operano nelle grandi imprese. Non così significativa è invece la sua diffusione tra le figure operaie (la percentuale delle indicazioni di tale motivo è di poco superiore alla media tra gli operai specializzati e di poco inferiore tra gli operai non specializzati). Al contrario appare più di frequente tra le risposte dei tecnici e degli impiegati. Gli operai indicano più spesso ragioni pragmatiche, legate alla tutela del lavoro e delle sue condizioni. E la stessa cosa vale per i più giovani e per quelli con rapporti non-standard. Un dato importante è, infine, la scarsa importanza delle ragioni legate all'offerta di servizi.

Importanti informazioni provengono poi dalle risposte riguardanti le ragioni della non adesione ad un'organizzazione sindacale. Il 62,2% delle risposte (primo e secondo motivo) escludono l'adesione per ragioni strumentali («non mi sembra utile», «il tesseramento e la quota mensile costano troppo», «diminuisce la possibilità di carriera e di aumenti di merito»). Importanti sono però anche le ragioni politico-ideologiche. In particolare, più di un 30% delle risposte esclude l'adesione perché i sindacati sono «troppo ideologizzati e politicizzati». Interessanti sono infine i dati riguardanti coloro che hanno deciso di non iscriversi perché pensano di non rimanere a lungo nel posto di lavoro che occupano (risposta più frequente tra i lavoratori con rapporti non-standard e che conferma che l'instabilità occupazionale è uno dei fattori principali che ostacolano l'adesione ad un'organizzazione sindacale) o perché nessuno glielo ha mai chiesto. Non vi è dubbio che questi lavoratori compongono un bacino di potenziali nuovi iscritti.

Tabella 24. Motivo della non adesione ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)

933.	934. Tutte le	935. Primo motiv
-------------	----------------------	-------------------------

	<i>rispo</i>	<i>o</i>
	<i>ste*</i>	
936. Non mi sembra utile	937. 28,8	938. 20,9
939. Il tesseramento e la quota mensile costano troppo	940. 21,8	941. 14,5
942. Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	943. 16,2	944. 13,0
945. Non mi fido dei delegati sindacali della mia azienda	946. 11,9	947. 7,1
948. I sindacati sono troppo ideologizzati e politicizzati	949. 30,7	950. 19,8
951. Diminuisce possibilità di carriera ed aumenti di merito	952. 11,5	953. 5,8
954. Nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi	955. 19,0	956. 11,5
957. I sindacati sono troppo moderati e remissivi	958. 17,1	959. 7,4
960. Totale	961. ----	962. 100,0

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel motivo specifico (sia come prima risposta che come seconda)

Alcune domande del questionario hanno poi cercato di indagare meglio le modalità di partecipazione alle iniziative sindacali e in generale alle lotte dei lavoratori. Come mostra la Tabella 26 il campione si polarizza su due modalità contrapposte: da un lato si registra infatti un'elevata percentuale di coloro che non partecipano «mai», dall'altro un'elevata percentuale di coloro che partecipano «sempre». Queste differenze tendono ad accorciarsi (crescono quelli che non partecipano mai e decrescono quelli che partecipano sempre) man mano che le iniziative prevedono un maggior attivismo, ma anche una presa di posizione politico-sindacale più chiara e più «pubblica». In generale, partecipano di più le persone comprese nella fascia di età 35-54 anni; quelle con rapporti standard; quelle assunte da grandi imprese; quelle con livelli di istruzione e profili professionali medi (operai specializzati, tecnici, impiegati generici; mentre la partecipazione è minore sia tra i profili più elevati che tra i profili più bassi, per esempio tra gli operai non specializzati). Ovviamente la partecipazione è maggiore tra gli iscritti ad un'organizzazione sindacale.

Tabella 25. Partecipazione alle iniziative sindacali (valori percentuali)

	963.	964. <i>Mai</i>	965. <i>Qualch e volta</i>	966. <i>Spess o</i>	967. <i>Sempr e</i>	968. <i>Total e</i>
969. Assemblee sindacali interne all'azienda		970.29, 1	971.18,1	972.11,5	973.41,3	974.100,0
975. Elezioni dei delegati o rappresentanti sindacali		976.37, 8	977.10,5	978.9,0	979.42,7	980.100,0
981. Scioperi per rinnovi contrattuali		982.35, 4	983.20,1	984.14,5	985.30,0	986.100,0
987. Scioperi generali per riforme, diritti, etc.		988.34, 5	989.22,3	990.15,3	991.28,0	992.100,0
993. Manifestazioni o cortei sindacali		994.53, 8	995.24,9	996.10,9	997.10,4	998.100,0

Poco numerosi sono i giudizi positivi sull'operato delle strutture sindacali, in particolare sui leader più importanti a livello nazionale (solamente il 29,3% esprime una valutazione positiva; l'azione dei funzionari e degli operatori territoriali è reputata positiva dal 35% del campione e l'azione dei delegati sindacali nei luoghi di lavoro dal 45,1%; per altro tale valore sale al 56,8% se si considerano soltanto gli intervistati occupati in luoghi in cui è presente una rappresentanza sindacale unitaria).

Tabella 26. Valutazioni sull'azione sindacale (valori percentuali)

999.	1000. <i>Positivo</i>	1001. <i>Né positi vo né negat</i>	1002. <i>Negativo</i>	1003. <i>Non so</i>	1004. <i>Totale</i>

	<i>ivo</i>				
1005. Delegati sindacali nel tuo luogo di lavoro	1006. 45,1	1007. 24,3	1008. 10,6	1009. 20,0	1010. 100,0
1011. Funzionari e operatori nel territorio dove vivi	1012. 35,0	1013. 28,4	1014. 13,1	1015. 23,5	1016. 100,0
1017. Leader piu' importanti a livello nazionale	1018. 29,3	1019. 28,4	1020. 21,1	1021. 21,2	1022. 100,0

Esaminiamo infine le richieste dei lavoratori del settore industriale alle organizzazioni sindacali. Nei luoghi di lavoro, il sindacato dovrebbe prima di tutto impegnarsi per difendere i posti e per aumentare le retribuzioni. Queste sono le richieste fatte con più frequenza (si veda la Tabella 27). D'altronde, come è emerso nelle sezioni precedenti, si tratta di due questioni su cui il mondo del lavoro esprime un forte disagio: in-sicurezza dell'impiego, retribuzioni troppo basse rispetto all'andamento di prezzi e profitti. La richiesta di un maggior impegno per innalzare stipendi e salari proviene con più forza – come è ovvio – da coloro che guadagnano meno, da coloro che non superano i 1.000 euro mensili. La richiesta di difesa del posto è invece abbastanza trasversale; è però più frequente tra i lavoratori delle grandi imprese. Un certo peso hanno poi la richiesta di migliorare l'ambiente e la sicurezza del lavoro e quella di battersi per dare diritti ai lavoratori assunti con contratti temporanei. Quest'ultima è notevolmente diffusa tra gli intervistati con rapporti non-standard. Mentre la prima è più frequente tra i lavoratori delle piccole imprese e con profili professionali più bassi; ovvero tra quei lavoratori che più spesso "subiscono" le conseguenze della scarsa attenzione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

**Tabella 27. Temi su cui dovrebbero impegnarsi maggiormente
i sindacati nel tuo luogo di lavoro (valori percentuali)***

	1023.	1024.	%
1025. Difendere il posto di lavoro		1026.	48,4
1027. Migliorare l'ambiente e la sicurezza del lavoro		1028.	28,7
1029. Controllare le condizioni di lavoro		1030.	17,7
1031. Contrattare l'organizzazione del lavoro		1032.	9,6
1033. Ridurre l'orario di lavoro		1034.	6,6
1035. Favorire la flessibilità individuale degli orari		1036.	4,2
1037. Aumentare le retribuzioni		1038.	38,7
1039. Rendere centrale la formazione continua		1040.	5,9
1041. Garantire la certezza delle carriere		1042.	5,2
1043. Battersi per i diritti dei lavoratori con contratti temporanei		1044.	24,2

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel tema specifico (sia come prima risposta che come seconda)

A livello nazionale, invece, si chiede più frequentemente di agire per difendere lo stato sociale e la pensione per tutti e per aumentare l'occupazione (si veda la Tabella 28). A insistere su questi temi sono, anche in tal caso, i lavoratori che mostrano maggiori debolezze economiche e sociali. La maggioranza relativa chiede poi ai sindacati maggiore unità; ma altrettanto consistente è il numero di persone che domandano maggiore azione contrattuale. Queste percentuali mostrano per altro importanti differenze in base all'iscrizione/non iscrizione a un sindacato e in base alle condizioni di lavoro. La richiesta di maggiore unità è più tipica degli iscritti; i non iscritti – a seconda del motivo della non adesione – domandano più azione contrattuale, più conflittualità o più ragionevolezza. È, inoltre, più tipica dei membri dei sindacati confederali; e tra questi di quelli della Cisl e della Uil (si veda il Grafico 11). La sua frequenza diminuisce poi tra i profili meno elevati, tra coloro che hanno maggiori difficoltà economiche e sociali, tra le donne, tra i giovani, tra quelli delle regioni meridionali, che al contrario sono più interessanti ad una maggiore azione contrattuale o ad una maggiore conflittualità. Addirittura capovolta risulta la graduatoria per i lavoratori con rapporti non-standard: la loro prima richiesta è una maggiore azione contrattuale (37,5%, mentre domanda una maggiore unità solamente il 35,1%).

**Tabella 28. Temi su cui dovrebbero impegnarsi maggiormente
i sindacati in ambito nazionale (valori percentuali)***

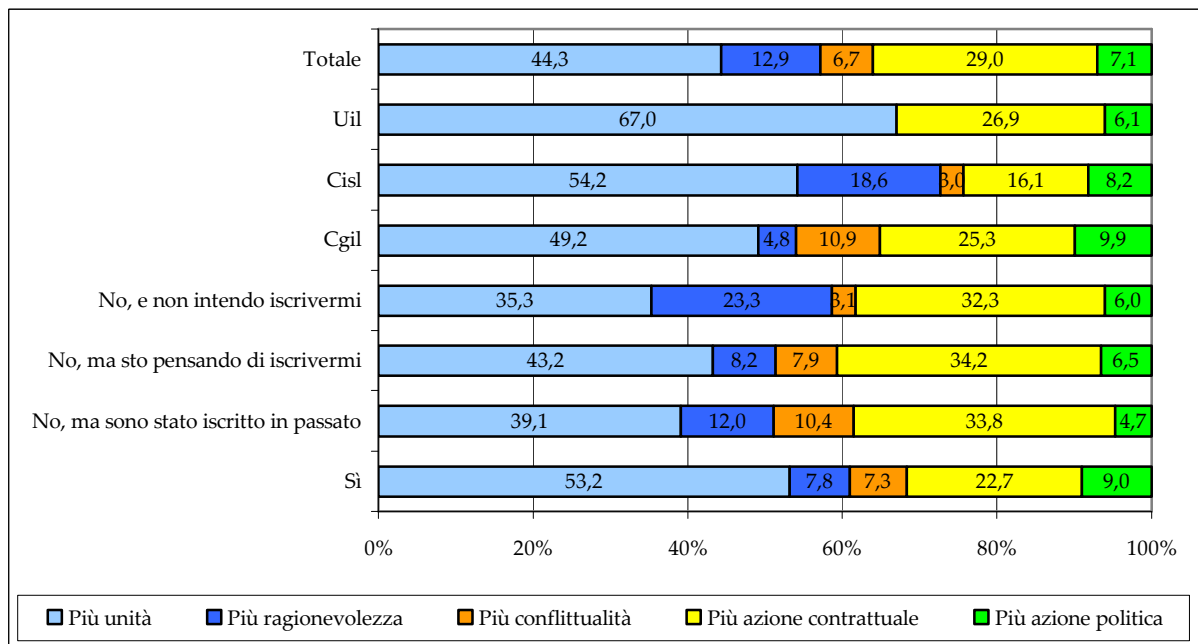
	1045.	1046.	%
1047. Aumentare l'occupazione		1048.	32,1
1049. Difendere lo Stato sociale e la pensione per tutti		1050.	42,7
1051. Miglioramenti di carriera con nuovi inquadram. profession.		1052.	6,2
1053. Nuova politica dei redditi per aumentare le retribuzioni		1054.	22,2
1055. Battersi per un fisco più equo		1056.	18,2
1057. Ridurre e stabilizzare i lavori temporanei		1058.	14,3
1059. Organizzare azioni di lotta contro la legge 30/2003		1060.	11,7
1061. Iniziative per competitività e contro declino economico		1062.	12,9

1063. Estendere diritti e tutele a chi oggi non ne ha **1064. 18,8**

1065. Rivendicare un reddito minimo per i più bisognosi **1066. 9,5**

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel tema specifico (sia come prima risposta che come seconda)

**Grafico 11. Richieste ai sindacati in base alla sindacalizzazione
e all'organizzazione di appartenenza (valori percentuali)**



Dai dati emergono invece indicazioni piuttosto omogenee in merito all'atteggiamento che i sindacati dovrebbero assumere di fronte agli attuali due poli politici (centro-destra e centro-sinistra). Il 67,1% degli intervistati sostiene che i sindacati non dovrebbero schierarsi con nessuno. Una percentuale che resta elevata a prescindere dalla sindacalizzazione (anche se è leggermente più alta tra i non iscritti) e all'organizzazione di appartenenza. Più significative sono le differenze in base alla collocazione politica: coloro che politicamente si collocano nel centro-destra chiedono più spesso di non schierarsi con nessuno (74,6%).

Tabella 29. Indicazioni sull'atteggiamento che dovrebbero assumere i sindacati di fronte agli attuali due poli politici (centro-destra e centro-sinistra)

	1067.	1068.	%
1069. Schierarsi con la coalizione più vicina		1070.	12,5
1071. Schierarsi di volta in volta in base ai programmi		1072.	20,4
1073. Non schierarsi con nessuno		1074.	67,1
1075. Totale		1076.	100,0

Infine, informazioni interessanti provengono dalle risposte alla domanda relativa alla collaborazione lavoratori-datori di lavoro. Solamente il 12,5% degli intervistati non la ritiene possibile. La maggior parte ritiene al contrario che sia una soluzione praticabile; e più esattamente, il 44,9% la ritiene «necessaria», mentre il 41,4% la ritiene «utile». Le opinioni scettiche («è impossibile») sono più frequenti nella Cgil e nei sindacati autonomi, così come tra i lavoratori con i profili più bassi (18,8% tra gli operai non specializzati), tra coloro che subiscono le peggiori condizioni di lavoro (in particolare da punto di vista retributivo), tra i lavoratori con rapporti non-standard.

7. ALCUNE QUESTIONI SOCIALI E POLITICHE

In conclusione è interessante esaminare le opinioni delle persone intervistate in merito ad questioni economico-sociali. Esaminiamo innanzitutto le valutazioni sui fattori che ostacolano le donne nel mercato del lavoro. Le risposte più frequenti indicano la carenza di posti di lavoro e i modi e i temi di organizzazione del lavoro; ma le donne insistono più spesso sulla mancanza di servizi e infrastrutture, nonché sui fattori culturali, in particolare sulla persistenza di una cultura (e di pratiche) di non equa distribuzione del lavoro di riproduzione sociale tra i generi.

Tabella 30. Opinioni su cosa ostacola la presenza delle donne nel mercato del lavoro

in base al genere (valori percentuali)

	1077.	1078.	Maschi	1079.	Femmin	1080.	Total
			o		a		e
1081. I modi e i tempi dell'organizzazione del lavoro		1082.	24,3	1083.	24,1	1084.	24,3
1085. La carenza di posti di lavoro		1086.	25,8	1087.	20,5	1088.	24,4
1089. La scarsa disponibilità di servizi e		1090.	15,2	1091.	22,8	1092.	17,3

infrastrutture

1093. La mancanza di sostegni economici alle famiglie	1094. 15,9	1095. 11,6	1096. 14,7
1097. La cultura della donna che si occupa della famiglia	1098. 18,8	1099. 21,0	1100. 19,4
1101. Totale	1102. 100,0	1103. 100,0	1104. 100,0

Passando ad altre questioni, più di un terzo delle persone intervistate ritiene che le protezioni sociali vadano estese ai soggetti meno protetti. Quasi il 60% ritiene che le disuguaglianze sociali siano influenzate maggiormente dalle disuguaglianze nei redditi. Il 46,8% bocchia le pratiche di flessibilità del lavoro in quanto impediscono di formulare progetti per il futuro e/o sono causa di insicurezze e ansie (opinioni più frequenti tra i lavoratori con rapporti non-standard).

Tabella 31. Opinioni sulle protezioni sociali

	1105.	1106.	%
1107. Vanno rivisti perché costano troppo		1108.	11,3
1109. Vanno ripensati per aumentare la competitività		1110.	19,7
1111. Vanno adattati all'invecchiamento della popolazione		1112.	20,9
1113. Vanno estesi ai soggetti meno protetti		1114.	35,8
1115. Vanno difesi così come sono		1116.	12,3
1117. Totale		1118.	100,0

Tabella 32. Opinioni su cosa influenza maggiormente le disuguaglianze sociali

<i>1119.</i>	<i>1120.</i>	<i>%</i>
1121. Disuguaglianze di istruzione	1122.	21,4
1123. Disuguaglianze di reddito	1124.	58,0
1125. Disuguaglianze dei consumi	1126.	2,3
1127. Disuguaglianze di potere	1128.	18,3
1129. Totale	1130.	100,0

Tabella 33. Opinioni sulla flessibilità del lavoro

<i>1131.</i>	<i>1132.</i>	<i>%</i>
1133. Opportunità, mi fa sentire più libero nei miei progetti	1134.	14,7
1135. Può essere utile se è accompagnata da diritti e tutele	1136.	25,4
1137. Accettabile se riguarda una fase transitoria della vita	1138.	13,1
1139. E' una causa di insicurezza e ansie	1140.	13,3
1141. Impedisce di formulare progetti per il futuro	1142.	33,5
1143. Totale	1144.	100,0

Infine, riportiamo le aspettative degli intervistati verso l'Unione europea. Un più diffuso ottimismo si riscontra sulle capacità dell'organizzazione dei paesi europei di dare impulso all'economia (56,2% del campione) e di far crescere l'occupazione (58,4%). Ma la maggioranza del campione (55,3) sembra attendersi risultati positivi anche in termini di difesa del modello di protezione sociale consolidatosi nei paesi europei.

Tabella 34. Aspettative nei confronti dell'Unione europea (valori percentuali)

	1145.	1146.	Positivo	1147.	Negativo
1148. Crescita dell'occupazione		1149.	58,4	1150.	41,6
1151. Valorizzazione dell'identità nazionale		1152.	42,7	1153.	57,3
1154. Impulso all'economia		1155.	56,2	1156.	43,8
1157. Difesa del modello sociale		1158.	55,3	1159.	44,7
1160. Regolazione dei flussi migratori		1161.	40,3	1162.	59,7
1163. Relazioni con gli USA		1164.	47,1	1165.	52,9

Le trasformazioni nei lavori. Organizzazione del lavoro e condizioni dei lavoratori nelle diverse realtà del lavoro e dell'impresa

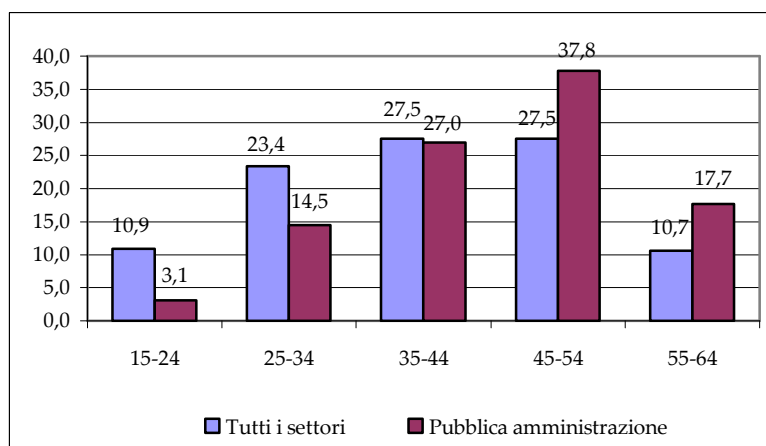
di Marcello Pedaci

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

1. CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

L'indagine *L'Italia del lavoro* consente di delineare un quadro piuttosto articolato del lavoro e dei cambiamenti del lavoro nella pubblica amministrazione: nell'ambito di tale indagine è stato intervistato un numero rilevante di persone occupate nel settore; un sub-campione di 1.468 lavoratrici e lavoratori dipendenti o con rapporti di impiego non-standard. Il 52,2% del campione è costituito da donne, un dato che conferma quanto emerge da tutte le rilevazioni sul mercato del lavoro, ovvero la più alta presenza – e la sovra-rappresentazione – delle donne nella pubblica amministrazione. La distribuzione dei casi per classi di età risulta più schiacciata verso quelle più mature: il 55,5% ha più di 45 anni e il 17,7% più di 55; le donne sono più giovani. Ma in generale, le persone occupate nella pubblica amministrazione sono meno giovani della media calcolata su tutti i settori (si veda il Grafico 1).

Grafico 1. Distribuzione dei casi campionari per classe di età (valori percentuali)



La maggior parte delle persone intervistate ha un livello di istruzione medio-alto; e ciò vale ancor di più per le donne (si veda la Tabella 1); solamente il 10% del campione ha la licenza elementare o quella media inferiore; il 50% ha un diploma o un titolo professionale e il 39,8% ha una laurea o un titolo superiore. Dal punto di vista del gruppo professionale di appartenenza, il campione è composto da un numero rilevante di insegnanti (il 27,3% dei casi), di impiegati (il 34,1% dei casi, considerando sia quelli generici che quelli di concetto); interessante è poi la percentuale di personale paramedico e di quadri e impiegati direttivi (si veda la Tabella 2). La distribuzione dei casi per gruppo professionale e per genere restituisce una prima immagine della divisione del lavoro tra donne e uomini: le donne sono sovra-rappresentate tra gli insegnanti (un terzo delle donne intervistate è costituito da insegnanti, contro un quinto degli uomini) e tra il personale paramedico, mentre sono meno spesso operaie, tecnici, quadri, impiegati direttivi. I più giovani sono più di frequente impiegati, personale paramedico e specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali (ingegneri, psicologi, sociologi, ecc).

**Tabella 1. Distribuzione dei casi campionari
per titolo di studio e per genere (valori percentuali)**

	1166.	1167.	Maschio	1168.	Femmina	1169.	Totale	
1170. Licenza media o inferiore		1171.	14,1		1172.	6,5	1173.	10,2
1174. Diploma o titolo professionale		1175.	50,5		1176.	49,5	1177.	50,0
1178. Laurea o titolo superiore		1179.	35,4		1180.	43,9	1181.	39,8
1182. Totale		1183.	100,0		1184.	100,0	1185.	100,0

**Tabella 2. Distribuzione dei casi campionari
per gruppo professionale e per genere (valori percentuali)**

1186.		1187.	Maschi	1188.	Femmina	1189.	Totale
			o		a		e
1190.	Operai non specializzati	1191.	5,8	1192.	3,5	1193.	4,6
1194.	Operai specializzati	1195.	6,7	1196.	3,0	1197.	4,8
1198.	Personale paramedico	1199.	5,1	1200.	10,4	1201.	7,9
1202.	Tecnici	1203.	5,1	1204.	2,3	1205.	3,7
1206.	Insegnanti	1207.	20,4	1208.	33,5	1209.	27,3
1210.	Impiegati generici	1211.	16,3	1212.	13,6	1213.	14,9
1214.	Impiegati di concetto	1215.	19,6	1216.	18,9	1217.	19,2
1218.	Quadri, impiegati direttivi	1219.	11,8	1220.	6,3	1221.	8,9
1222.	Specialisti	1223.	5,2	1224.	4,3	1225.	4,7
1226.	Dirigenti, docenti, magistrati	1227.	4,0	1228.	3,9	1229.	4,0
1230.	Totale	1231.	100,0	1232.	100,0	1233.	100,0

L'82,4% del campione è costituito da persone assunte a tempo indeterminato; la restante parte ha invece un rapporto di impiego non-standard; nella maggior parte dei casi si tratta di contratti a tempo determinato (8,2% dei casi) e di collaborazioni coordinate e continuative (6,6% dei casi); minore importanza hanno i contratti di somministrazione di lavoro, che rappresentano soltanto l'1% degli intervistati, nonché quelli a causa mista, come per esempio l'apprendistato, e gli altri contemplati dalla normativa. Coloro che hanno un contratto a tempo determinato sono più spesso operai, impiegati generici, paramedici; mentre i collaboratori sono più spesso impiegati e specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali. Nel complesso, le persone assunte con rapporti non-standard hanno livelli di istruzione più elevati, appartengono alle classi di età più giovani e sono più spesso donne.

Tabella 3. Tipi di rapporto di impiego per gruppo professionale (valori percentuali)

	1234.	1235. A tempo indetermi nato	1236. A termine	1237. Collaboratori
1238. Operai non specializzati	1239.	74,1	1240. 22,0	1241. 1,6
1242. Operai specializzati	1243.	80,6	1244. 14,3	1245. 4,2
1246. Personale paramedico	1247.	87,6	1248. 9,9	1249. 2,5
1250. Tecnici	1251.	93,2	1252. 4,6	1253. 2,2
1254. Insegnanti	1255.	89,9	1256. 9,0	1257. 0,8
1258. Impiegati generici	1259.	73,5	1260. 13,9	1261. 11,7
1262. Impiegati di concetto	1263.	82,1	1264. 10,7	1265. 7,2
1266. Quadri, impiegati direttivi	1267.	96,6	1268. 0,8	1269. 2,3
1270. Specialisti	1271.	38,2	1272. 4,1	1273. 50,5
1274. Dirigenti, docenti, magistrati	1275.	88,1	1276. 3,3	1277. 5,5
1278. Totale	1279.	82,4	1280. 9,8	1281. 6,9

“A termine” comprende i contratti a tempo determinato, i contratti di somministrazione di lavoro, i contratti a causa mista; “collaborazioni” comprende le collaborazioni coordinate e continuative e le collaborazioni occasionali

Per completare la descrizione del campione occorre poi evidenziare che la maggior parte delle persone intervistate lavora in organizzazioni di medio-grandi dimensioni, ma questa è una caratteristica tipica delle pubbliche amministrazioni; per l'esattezza il 75,9% lavora in un'organizzazione con più di 50 addetti). Inoltre il 45,6% vive e lavora nel nord del paese, mentre il 34,7% nel sud o nelle isole. Solamente il 25,4% degli intervistati ha cominciato a lavorare prima del compimento dei 19 anni (il 5,7% prima dei 15). Il 68,6% ha avuto anche altre esperienze di lavoro: il 25% del campione, prima di quello attuale, ha svolto solo un altro lavoro, il 16,3% ne ha svolti due, il 27,2% ne ha svolti tre o più. Il 14,8% degli intervistati, oltre a quello principale, svolge anche un secondo lavoro; nella maggior parte dei casi si tratta però di un impegno saltuario. Ad essere interessati al fenomeno sono con più frequenza coloro che hanno un'occupazione instabile, ovvero un rapporto non-standard, in particolare se uomini e se hanno un profilo professionale da operaio o da specialista in scienze matematiche, della salute, sociali.

Grafico 2. Distribuzione dei casi campionari per dimensione di impresa (*valori percentuali*)

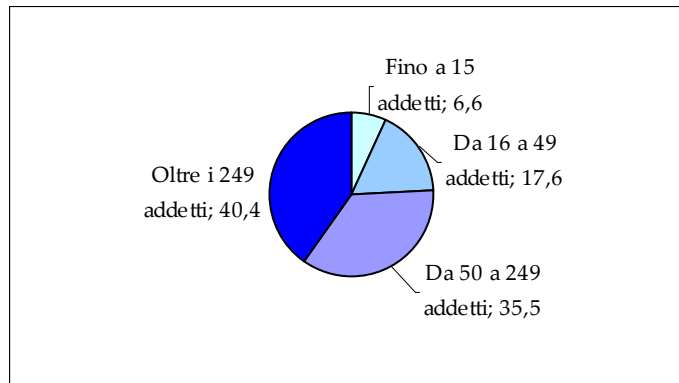
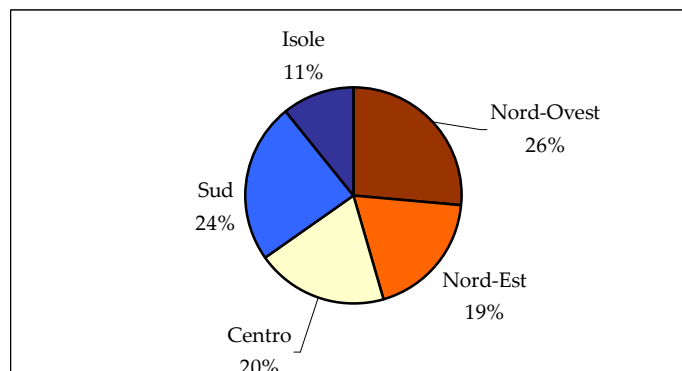


Grafico 3. Distribuzione dei casi campionari per ripartizione geografica



2. SODDISFAZIONE DEL LAVORO

L'85,6% dei lavoratori della pubblica amministrazione si dice «abbastanza» o «molto» soddisfatto del proprio lavoro; una percentuale superiore a quella calcolata su tutti i settori (77,9%). Tuttavia, il grado di soddisfazione del lavoro è solamente una misura (e una percezione) soggettiva della condizione lavorativa della persona intervistata⁴⁵. Più interessanti sono i giudizi su alcuni aspetti specifici del lavoro che si svolge. Più esattamente, il questionario prevedeva una batteria di domande su undici aspetti (ambiente fisico e sicurezza, orari di lavoro, rapporto con colleghi e superiori, autonomia, varietà dei compiti, ecc.) con punteggi attribuibili su una scala da 1 a 5 (1 era il giudizio peggiore e 5 il migliore). Come si può notare, su quasi tutti gli aspetti toccati la maggior parte degli intervistati – sempre più del 73,6% (percentuale registrata per l'ambiente fisico e la sicurezza) – esprime un giudizio positivo (da 3 a 5). E si vedano a tal proposito anche le medie dei giudizi: sempre superiori al valore 3⁴⁶. Fanno eccezione tre aspetti del lavoro per i quali la distribuzione dei casi sui cinque valori è assai diversa: il trattamento retributivo, il coinvolgimento nelle decisioni aziendali e le possibilità di crescita professionale. Questi tre aspetti si definiscono dunque come i principali ambiti/motivi di in-soddisfazione o malcontento dei lavoratori della pubblica amministrazione.

Tabella 4. Giudizi su vari aspetti del lavoro e media
(valori percentuali, media in valore assoluto)

1282.	1283. 1	1284. 2	1285. 3	1286. 4	1287. 5	1288. Total e	1289. Medi a
-------	---------	---------	---------	---------	---------	------------------	-----------------

⁴⁵ Proprio per questo molti studi le preferiscono – o la integrano con – misure più oggettive, con indicatori più verificabili relativi alle condizioni di lavoro e di vita. E in questo ambito viene utilizzato spesso il concetto multi-dimensionale di «qualità del lavoro». In tale direzione sembra muoversi anche la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, che nel suo *Fourth European Working Conditions Survey*, spiega che la soddisfazione del lavoro è influenzata da diversi fattori, tra cui le disposizioni personali, le aspettative. Per cui può accadere che alcuni lavoratori possono riportare alti livelli di soddisfazione malgrado svolgano un lavoro caratterizzato da modeste condizioni. Al contrario, lavoratori con un “buon” lavoro possono riportare bassi livelli di soddisfazione. Tuttavia, nella maggior parte delle indagini almeno i tre quarti degli intervistati risultano sempre abbastanza o molto soddisfatti.

⁴⁶ Vanno, tuttavia, notate alcune differenze in base al tipo lavoro e al tipo di rapporto di impiego. In particolare, i giudizi su autonomia e varietà dei compiti diventano più negativi in coincidenza dei profili professionali più bassi (ma anche dei rapporti non-standard, che di solito sono associati a compiti meno complessi e lavori meno qualificati). Tra le persone con rapporti non-standard molto più bassi sono poi i giudizi sui rapporti all'interno dell'organizzazione, sia con i colleghi che con i superiori, e i giudizi sulle tutele sociali e previdenziali.

1290. Giudizio ambiente fisico e sicurezza	1291. 9,6	1292. 16, 7	1293. 27, 2	1294. 29, 0	1295. 17, 4	1296. 100,0 0	1297. 3,3
1298. Giudizio orario e ritmi di lavoro	1299. 5,2	1300. 10, 7	1301. 24, 1	1302. 30, 2	1303. 29, 8	1304. 100,0 0	1305. 3,7
1306. Giudizio possibilità di conciliare lavoro e vita	1307. 5,2	1308. 8,8	1309. 26, 4	1310. 32, 2	1311. 27, 4	1312. 100,0 0	1313. 3,7
1314. Giudizio rapporto con i colleghi	1315. 4,0	1316. 8,8	1317. 24, 7	1318. 31, 8	1319. 30, 6	1320. 100,0 0	1321. 3,8
1322. Giudizio rapporto con i superiori	1323. 9,5	1324. 14, 2	1325. 26, 4	1326. 26, 6	1327. 23, 3	1328. 100,0 0	1329. 3,4
1330. Giudizio autonomia nello svolgimento dell'attività	1331. 4,6	1332. 10, 6	1333. 20, 8	1334. 33, 0	1335. 31, 0	1336. 100,0 0	1337. 3,8
1338. Giudizio varietà dei compiti svolti	1339. 6,4	1340. 12, 0	1341. 30, 4	1342. 27, 5	1343. 23, 6	1344. 100,0 0	1345. 3,5
1346. Giudizio trattamento retributivo	1347. 20, 2	1348. 29, 4	1349. 33, 5	1350. 13, 4	1351. 3,4	1352. 100,0 0	1353. 2,5
1354. Giudizio coinvolgimento nelle decisioni aziendali	1355. 32, 7	1356. 22, 3	1357. 23, 4	1358. 13, 7	1359. 7,9	1360. 100,0 0	1361. 2,4
1362. Giudizio possibilità di crescita professionale	1363. 31, 9	1364. 25, 6	1365. 22, 6	1366. 12, 4	1367. 7,5	1368. 100,0 0	1369. 2,4
1370. Giudizio tutele sociali e previdenziali	1371. 9,9	1372. 11, 4	1373. 23, 0	1374. 28, 1	1375. 27, 6	1376. 100,0 0	1377. 3,5

Il trattamento economico è valutato in modo decisamente negativo (1 o 2) dal 49,6% degli intervistati (media dei giudizi 2,5), il coinvolgimento nelle decisioni aziendali dal 55% (media dei giudizi 2,4) e le possibilità di crescita professionale dal 57,4% (media dei giudizi 2,4). Tali percentuali presentano significative differenze in base al gruppo professionale di appartenenza. I più insoddisfatti delle possibilità di crescita professionale sono gli operai specializzati (ben il 74,3% esprime un giudizio decisamente negativo), gli impiegati generici (67,4%), gli insegnanti (64,6%); poi seguono operai non specializzati e tecnici. I più insoddisfatti del coinvolgimento nelle decisioni aziendali sono oltre alle figure operaie (intorno al 65% esprime un giudizio decisamente negativo) e gli impiegati generici (70,7%), i paramedici (ben il 77,7%). Diversa è invece la situazione in merito al trattamento economico: su questo aspetto emerge una maggiore omogeneità di giudizi, nel senso che il malcontento sembra

interessare in modo trasversale quasi tutti i gruppi professionali, con l'eccezione dei profili più elevati: impiegati di concetto, quadri e impiegati direttivi, dirigenti, docenti universitari, magistrati.

L'insoddisfazione per le scarse possibilità di crescita professionale risulta più frequente tra le donne, tra coloro che hanno un rapporto di impiego non-standard. L'insoddisfazione per il coinvolgimento nelle decisioni aziendali risulta più frequente, oltre che nei due gruppi sopra menzionati, nelle grandi organizzazioni (soprattutto se situate nelle regioni settentrionali), che probabilmente costituiscono contesti più complessi, in cui le pratiche di coinvolgimento/partecipazione comportano sempre maggiori difficoltà; e anche (ma non solo) per questo costituiscono i contesti in cui più frequentemente emergono esigenze e rivendicazioni in merito. Lo stesso vale per l'insoddisfazione relativa al trattamento retributivo: anche essa risulta più frequente tra le donne, tra coloro che hanno un rapporto di impiego non-standard, nelle grandi organizzazioni (soprattutto se situate nelle regioni settentrionali).

**Tabella 5. Giudizi decisamente negativi su tre aspetti del lavoro
per gruppo professionale (valori percentuali)**

	1378.	1379. Possibilità di crescita professionale	1380. Coinvolgimento nelle decisioni aziendali	1381. Trattamento economico
1382. Operai non specializzati		1383. 62,1	1384. 65,7	1385. 55,3
1386. Operai specializzati		1387. 74,3	1388. 65,9	1389. 66,2
1390. Personale paramedico		1391. 56,9	1392. 77,7	1393. 48,6
1394. Tecnici		1395. 58,1	1396. 62,9	1397. 58,0
1398. Insegnanti		1399. 64,6	1400. 38,2	1401. 54,0
1402. Impiegati generici		1403. 67,4	1404. 70,7	1405. 54,8
1406. impiegati di concetto		1407. 52,8	1408. 60,1	1409. 41,2
1410. Quadri, impiegati direttivi		1411. 40,3	1412. 37,3	1413. 43,1

1414. Specialisti	1415. 35,4	1416. 55,8	1417. 53,7
1418.	1419.	1420.	1421.

**Tabella 6. Giudizi sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali
per dimensione di impresa (valori percentuali)**

1422.	1423. Fino a 15 addetti	1424. Da 16 a 49 addetti	1425. Da 50 a 249 addetti	1426. Oltre i 249 addetti	1427. Totale
1428. 1	1429. 11,2	1430. 27,0	1431. 32,5	1432. 38,9	1433. 32,7
1434. 2	1435. 31,2	1436. 23,6	1437. 16,9	1438. 25,5	1439. 22,3
1440. 3	1441. 31,6	1442. 25,6	1443. 23,8	1444. 20,5	1445. 23,4
1446. 4	1447. 14,2	1448. 16,1	1449. 17,0	1450. 9,2	1451. 13,7
1452. 5	1453. 11,8	1454. 7,6	1455. 9,8	1456. 5,9	1457. 7,9
1458. Totale	1459. 100,0	1460. 100,0	1461. 100,0	1462. 100,0	1463. 100,0

Strettamente collegate a tali domande sono quelle relative alle competenze professionali richieste (e riconosciute), all'utilizzo della formazione scolastica nello svolgimento del proprio lavoro, alla esigenza/possibilità di momenti di formazione. Solamente per il 19,8% degli intervistati il lavoro non richiede elevate competenze professionali. Ma queste valutazioni sono tutt'altro che omogenee e presentano una forte caratterizzazione in base al gruppo professionale di appartenenza. Così per esempio occorre registrare che per quasi il 70% degli operai non specializzati il lavoro non richiede elevate competenze professionali, ma anche – e ciò appare più interessante – per il 45,1% degli operai specializzati, per il 51% degli impiegati generici e per il 23,4% degli impiegati di concetto. Una percentuale alta si riscontra infine tra i lavoratori con rapporti non-standard, in particolare tra quelli con contratti a tempo determinato; un fatto spiegato dalla loro maggiore concentrazione tra i

profili più bassi. Poco influenti risultano, invece, le variabili relative al luogo in cui è situata l'organizzazione e al genere. Le donne – come vedremo – hanno più che altro il problema del riconoscimento delle loro competenze.

**Tabella 7. Valutazione sulle competenze professionali richieste
in base al gruppo professionale (*valori percentuali*)**

<i>1464.</i>	<i>1465. Non richiede elevate competenze professionali</i>	<i>1466. Elevate competenze professionali riconosciute</i>	<i>1467. Elevate competenze professionali senza riconoscimento</i>	<i>1468. Altro</i>	<i>1469. Totale</i>
1470. Operai non specializzati	1471. 69,9	1472. 11,5	1473. 18,2	1474. 0,4	1475. 100,0
1476. Operai specializzati	1477. 45,1	1478. 22,4	1479. 31,6	1480. 0,8	1481. 100,0

1482. Personale paramedico	1483. 5,4	1484. 21,5	1485. 71,8	1486. 1,3	1487. 100,0
1488. Tecnici	1489. 5,3	1490. 42,4	1491. 51,7	1492. 0,6	1493. 100,0
1494. Insegnanti	1495. 4,2	1496. 21,8	1497. 74,0	1498.	1499. 100,0
1500. Impiegati generici	1501. 51,0	1502. 11,0	1503. 36,2	1504. 1,8	1505. 100,0
1506. impiegati di concetto	1507. 23,4	1508. 19,2	1509. 55,0	1510. 2,4	1511. 100,0
1512. Quadri, impiegati direttivi	1513. 5,7	1514. 34,7	1515. 57,0	1516. 2,6	1517. 100,0
1518. Specialisti	1519. 0,3	1520. 32,9	1521. 66,8	1522.	1523. 100,0
1524. Dirigenti, docenti, magistrati	1525. 4,8	1526. 46,7	1527. 45,1	1528. 3,4	1529. 100,0
1530. Totale	1531. 19,8	1532. 22,7	1533. 56,2	1534. 1,3	1535. 100,0

I dati evidenziano, infatti, come nella pubblica amministrazione si ponga un problema serio di riconoscimento delle competenze. Moltissimi lavoratori con profili professionali elevati (e che spesso svolgono un lavoro che richiede elevate competenze), quali paramedici, tecnici, insegnanti, impiegati, lamentano una scarsa attenzione su questo aspetto da parte delle organizzazioni in cui sono inseriti (si veda la Tabella 8). Piuttosto preoccupante è su tutte la quota di insegnanti che risponde in tal modo. Coerentemente, una percentuale consistente di lavoratori appartenenti a questi gruppi professionali auspica – per il futuro – una maggiore gratificazione professionale (si veda Tabella 9). Anche se l’aspettativa principale di tutti è – come in altri settori – quella di un trattamento economico più adeguato. Fanno eccezione gli specialisti in scienze matematiche, della salute e sociali, che sperano soprattutto in una maggiore sicurezza per il futuro; d’altronde, come si è detto, questo è il gruppo in cui più di frequente troviamo rapporti di impiego non-standard, dunque occupazioni (e redditi) instabili.

**Tabella 8. Valutazione sulle competenze professionali richieste
per genere (valori percentuali)**

	1536.	1537.	Maschi	1538.	Femmina	1539.	Totale
			o		a		e
1540. Non richiede elevate competenze professionali		1541.	20,5	1542.	18,9	1543.	19,8
1544. Elevate competenze professionali riconosciute		1545.	25,8	1546.	19,9	1547.	22,7
1548. Elevate competenze professionali senza riconoscimento		1549.	52,2	1550.	59,5	1551.	56,2
1552. Altro		1553.	1,4	1554.	1,5	1555.	1,3
1556. Totale		1557.	100,0	1558.	100,0	1559.	100,0

Tabella 9. Risposte alla domanda “Cosa ti aspetti di più dal tuo lavoro?”
per gruppo professionale (valori percentuali)

	1560.	1561. Più riconosci- mento sociale	1562. Più reddito	1563. Più gratificazi- one professionale	1564. Più sicurezza per il futuro	1565.	Totale			
1566. Operai specializzati non	1567.	1,7	1568.	45,1	1569.	18,4	1570.	34,8	1571.	100,0
1572. Operai specializzati	1573.	8,4	1574.	69,5	1575.	16,1	1576.	6,0	1577.	100,0
1578. Personale paramedico	1579.	15,5	1580.	39,3	1581.	30,7	1582.	14,4	1583.	100,0
1584. Tecnici	1585.	12,5	1586.	49,7	1587.	31,3	1588.	6,5	1589.	100,0
1590. Insegnanti	1591.	19,4	1592.	40,4	1593.	27,2	1594.	13,0	1595.	100,0
1596. Impiegati generici	1597.	5,5	1598.	44,9	1599.	26,3	1600.	23,3	1601.	100,0
1602. impiegati di concetto	1603.	4,2	1604.	40,0	1605.	39,2	1606.	16,7	1607.	100,0
1608. Quadri, impiegati direttivi	1609.	9,7	1610.	30,5	1611.	47,0	1612.	12,8	1613.	100,0
1614. Specialisti	1615.	8,7	1616.	25,9	1617.	24,6	1618.	40,9	1619.	100,0
1620. Dirigenti, docenti, magistrati	1621.	5,2	1622.	30,2	1623.	47,5	1624.	17,0	1625.	100,0
1626. Totale	1627.	10,5	1628.	40,9	1629.	31,3	1630.	17,3	1631.	100,0

Per il 46,7% degli intervistati il lavoro richiede l'utilizzo della formazione scolastica; per il 31,3% la richiede ma solo in parte o indirettamente; per il 21,8% invece non la richiede affatto (il lavoro non la richiede o la formazione riguarda altri tipi di lavoro). Questo ultimo tipo di valutazione è più frequente tra le figure operaie (tra i non specializzati risponde in tal modo il 73,6%, tra gli specializzati il 47,7%), ma anche tra gli impiegati generici (risponde in tal modo il 41,6%). Di particolare interesse sono le risposte sulle opportunità formative offerte dall'ente in cui si è occupati. Come mostra il Grafico 4, un numero rilevante di lavoratori della pubblica amministrazione sente l'esigenza di «momenti di formazione per sviluppare la propria professionalità», ma nella maggior parte dei casi l'ente in cui si è occupati offre poche opportunità. Tale situazione riguarda sia i lavoratori delle organizzazioni di piccole dimensioni sia quelli delle medio-grandi ed è trasversale rispetto alle ripartizioni geografiche. Più grave è lo svantaggio che subiscono i lavoratori con rapporti non-standard. Ma la questione sembra legata più che altro alle culture amministrative, alle logiche prevalenti nelle pratiche organizzative.

Grafico 4. Esigenza di momenti formativi per lo sviluppo della propria professionalità

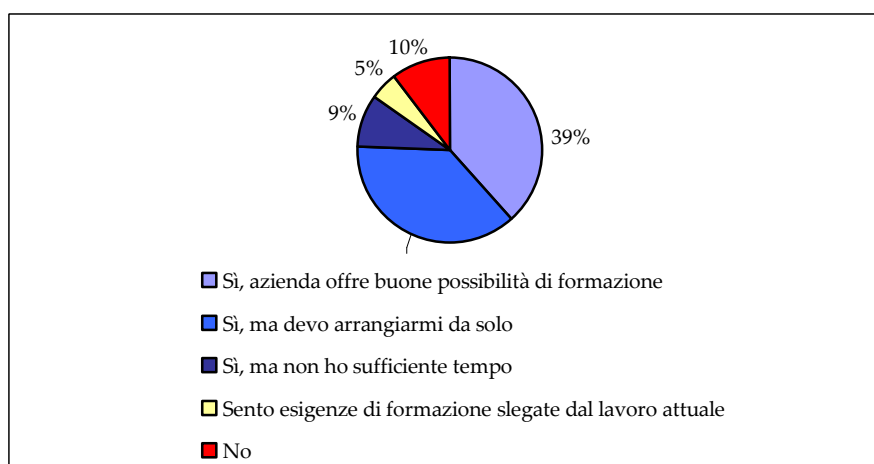


Tabella 10. Esigenza di momenti formativi per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

	1632.	1633.	Standard	1634.	Non standard	1635.	Totale
1636. Sì, azienda offre buone possibilità di formazione		1637.	41,9	1638.	21,6	1639.	38,3

1640.	Si, ma devo arrangiarmi da solo	1641.	35,7	1642.	45,2	1643.	37,4
1644.	Si, ma non ho sufficiente tempo	1645.	7,5	1646.	15,5	1647.	8,9
1648.	Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale	1649.	4,8	1650.	7,2	1651.	5,2
1652.	No	1653.	10,1	1654.	10,5	1655.	10,2
1656.	Totale	1657.	100,0	1658.	100,0	1659.	100,0

3. ORARI

Un aspetto importante della condizione di lavoro è l'orario della prestazione lavorativa, nelle sue molteplici dimensioni (estensione, collocazione, variabilità). La configurazione che esso assume è alla base delle valutazioni più generali degli intervistati e del grado di soddisfazione del lavoro. Ovviamente l'orario varia notevolmente da un gruppo professionale all'altro. Così, per esempio, la maggior parte degli insegnanti svolge non più di 36 ore settimanali. Mentre gli orari più lunghi interessano il personale paramedico e alcuni gruppi di impiegati. Rispetto ad altri settori poco (o non) significative sono le differenze in base a caratteristiche strutturali dell'organizzazione. E non significative appaiono anche le differenze di genere. Interessanti risultano invece le differenze in base al tipo di rapporto di impiego. Il 25,4% dei lavoratori con rapporti non-standard svolge non più di 25 ore settimanali (contro il 14,9% di quelli assunti a tempo indeterminato). Interessante è poi il dato sulla distribuzione dei *part-timers*, che costituiscono il 10,1% del campione; le donne che svolgono un orario ridotto sono il 14% contro il 5,9% degli uomini.

Tabella 11. Orario effettivo di lavoro per gruppo professionale (valori percentuali)

	1660.	1661.	1662.	1663.	1664.	1665.	Totale
		<i>Fino a 24 ore</i>	<i>Da 25 a 36 ore</i>	<i>Da 37 a 40 ore</i>	<i>Oltre 40 ore</i>		
1666. Operai specializzati	non	1667. 8,8	1668. 74,6	1669. 10,0	1670. 6,6	1671.	100,0
1672. Operai specializzati		1673. 5,8	1674. 72,2	1675. 21,5	1676. 0,4	1677.	100,0
1678. Personale paramedico		1679. 4,3	1680. 53,2	1681. 37,3	1682. 5,2	1683.	100,0

1684.	Tecnici	1685.	3,1	1686.	82,3	1687.	12,7	1688.	1,8	1689.	100,0
1690.	Insegnanti	1691.	46,2	1692.	43,0	1693.	6,0	1694.	4,9	1695.	100,0
1696.	Impiegati generici	1697.	9,4	1698.	67,2	1699.	18,3	1700.	5,1	1701.	100,0
1702.	impiegati di concetto	1703.	4,4	1704.	65,8	1705.	21,6	1706.	8,3	1707.	100,0
1708.	Quadri, impiegati direttivi	1709.	0,2	1710.	50,7	1711.	24,2	1712.	25,0	1713.	100,0
1714.	Specialisti	1715.	6,2	1716.	32,8	1717.	18,6	1718.	42,4	1719.	100,0
1720.	Dirigenti, docenti, magistrati	1721.	8,0	1722.	10,5	1723.	27,3	1724.	54,2	1725.	100,0
1726.	Totale	1727.	16,6	1728.	55,0	1729.	17,5	1730.	10,9	1731.	100,0

Tabella 12. Orario effettivo di lavoro per tipo di rapporto di impiego (*valori percentuali*)

	1732.	1733.	Standard	1734.	Non-standard	1735.	Totale
1736. Fino a 24 ore		1737.	14,9	1738.	25,0	1739.	16,6
1740. Da 25 a 36 ore		1741.	56,8	1742.	48,4	1743.	55,0
1744. Da 37 a 40 ore		1745.	17,5	1746.	15,9	1747.	17,5
1748. Oltre 40 ore		1749.	10,7	1750.	10,6	1751.	10,9

1752. Totale 1753. 100,0 1754. 100,0 1755. 100,0

Per circa un terzo dei lavoratori intervistati il lavoro è organizzato in turni; si tratta in prevalenza di figure operaie (lavora a turni il 57,1% degli operai non specializzati e il 49,6% di quelli specializzati), ma soprattutto di paramedici (lavora a turni il 78,5%). Solamente per quote basse – molto più basse che in altri settori – il lavoro è poi distribuito su 6 giorni e/o prevede anche il lavoro di notte e alla domenica. Come per l'organizzazione a turni, anche il lavoro di notte e alla domenica è più frequente tra operai e paramedici; anche se va notata una percentuale più elevata della media tra gli specialisti. Mentre il lavoro su 6 giorni interessa soprattutto le persone assunte come operai non specializzati o in posizioni similari.

Tabella 13. Organizzazione degli orari di lavoro (valori percentuali)

1756.		1757.	Sì	1758.	No
1759.	Il mio lavoro e' organizzato per turni	1760.	33,0	1761.	67,0
1762.	Il mio lavoro e' distribuito su 6 giorni	1763.	37,2	1764.	62,8
1765.	Il mio lavoro prevede il lavoro di notte	1766.	17,6	1767.	82,4

1768.	Il mio lavoro prevede il lavoro la domenica	1769.	23,3	1770.	76,7
1771.	Il mio lavoro prevede straordinari con sufficiente preavviso	1772.	40,5	1773.	59,5
1774.	Il mio lavoro prevede l'entrata e l'uscita flessibile	1775.	53,7	1776.	46,3
1777.	Il mio lavoro prevede l'utilizzo della banca ore	1778.	42,3	1779.	57,7
1780.	Il mio lavoro e' part-time	1781.	10,1	1782.	89,9
1783.	Nel mio lavoro gli straordinari sono annunciati con scarso o senza preavviso	1784.	29,4	1785.	70,6
1786.	Nel mio lavoro posso prendermi permessi secondo le mie esigenze	1787.	79,2	1788.	20,8
1789.	Nel mio lavoro mi porto parte del lavoro a casa	1790.	35,9	1791.	64,1
1792.	Il mio lavoro presenta variabilità stagionali o picchi periodici	1793.	42,1	1794.	57,9
1795.	Il mio lavoro ho un orario di lavoro standard	1796.	81,5	1797.	18,5
1798.	Nel mio lavoro ho un orario di lavoro non definito	1799.	27,1	1800.	72,9

Per il 42,1% del campione gli orari presentano una variabilità stagionale o comunque legata a picchi produttivi. A differenza di quanto accade in altri settori, qui nella maggior parte dei casi la variabilità degli orari è contratta collettivamente. Anche se importanti restano le situazioni in cui è completamente controllata dal datore di lavoro/management. Esaminiamo nello specifico le risposte alla domanda sulla flessibilità temporale. Per il 37,2% essa è contrattata collettivamente; per il 23,7% è, al contrario, decisa unilateralmente dal datore di lavoro. A questi gruppi vanno poi aggiunti i lavoratori per i quali la flessibilità temporale è contrattata individualmente tra le parti; ma considerati gli squilibri di potere nelle organizzazioni, il più delle volte ciò vuol dire che è comunque decisa unilateralmente dal datore di lavoro. A dare tale risposta sono più frequentemente i lavoratori con rapporti di impiego non-standard, in particolare i collaboratori (30,7% tra tutti i lavoratori con rapporti non-standard, ma ben il 43,2% tra i collaboratori). Vanno, quindi, aggiunti i pochi lavoratori per i quali la flessibilità temporale è scelta individualmente; una opzione praticata – e significativa – esclusivamente per le figure professionali più elevate: impiegati di concetto (il 20,7% risponde in tal modo), quadri, dirigenti, docenti, magistrati (dà tale risposta il 30,7%). Infine, va notato che le situazioni in cui la flessibilità temporale è decisa unilateralmente dal datore di lavoro sono più frequenti nelle organizzazioni più piccole (soprattutto se situate nelle regioni meridionali).

Tabella 14. Gestione della flessibilità dell'orario di lavoro

	<i>1801.</i>	<i>1802.</i>	<i>%</i>
1803. Gestita unilateralmente dal datore		1804.	23,7
1805. Contrattata individualmente tra le parti		1806.	24,8
1807. Contrattata collettivamente		1808.	37,2
1809. Scelta individualmente dal lavoratore		1810.	14,3
1811. Totale		1812.	100,0

Si può completare il quadro sugli orari di lavoro con le preferenze espresse dalle persone intervistate. Il 27,2% del campione se potesse scegliere il tipo di orario da svolgere preferirebbe avere flessibilità in entrata e uscita. Il 20,3% vorrebbe ridurre i giorni mantenendo invariate le ore giornaliere e il 19,9% vorrebbe ridurre l'orario giornaliero mantenendo invariato il numero di giorni. Tuttavia, notevoli sono le differenze tra gruppi professionali; differenze che in parte discendono dalle diverse situazioni di partenza, ovvero dalle diverse configurazioni che i loro orari già hanno (si veda la Tabella 16). Non così marcate, come in altri settori, sono invece le differenze di genere. Una percentuale più elevata di donne, se potesse scegliere, opterebbe per un orario giornaliero inferiore per lo stesso numero di giorni; una soluzione che è probabilmente più compatibile con attività, impegni, tempi molteplici (non solo lavorativi).

Tabella 15. Preferenze sugli orari di lavoro per genere (valori percentuali)

	1813.	1814.	Maschi	1815.	Femmina	1816.	Total
			o		a		e
1817. Mantenere invariati i giorni riducendo l'orario giornaliero		1818.	18,1	1819.	20,9	1820.	19,9
1821. Ridurre i giorni mantenendo invariate le ore giornaliere		1822.	21,6	1823.	19,0	1824.	20,3
1825. Avere la possibilità di lavorare anche da casa		1826.	13,8	1827.	10,2	1828.	11,8
1829. Avere flessibilità nell'orario di entrata e di uscita		1830.	27,6	1831.	26,8	1832.	27,2
1833. Possibilità recuperi compensativi scelti individualmente		1834.	17,2	1835.	21,2	1836.	19,0
1837. Ridurre ore settimanali e disponibile lavorare feste e notte		1838.	1,7	1839.	1,8	1840.	1,8
1841. Totale		1842.	100,0	1843.	100,0	1844.	100,0

Tabella 16. Preferenze sugli orari di lavoro per gruppo professionale (valori percentuali)

1845.	1846. <i>Mantenere invariati i giorni riducendo l'orario giornaliero</i>	1847. <i>Ridurre i giorni mantenendo invariate le ore giornaliere</i>	1848. <i>Avere la possibilità di lavorare anche da casa</i>	1849. <i>Avere flessibilità nell'orario di entrata e di uscita</i>	1850. <i>Possibilità recuperi compensativi scelti individualmente</i>	1851. <i>Ridurre ore settimanali e disponibile lavorare feste e notte</i>	1852. <i>Totale</i>
1853. Operai non specializzati	1854. 18,1	1855. 23,5	1856. 4,6	1857. 24,7	1858. 26,2	1859. 2,8	1860. 100,0
1861. Operai specializzati	1862. 24,5	1863. 20,9	1864. 9,4	1865. 29,7	1866. 12,8	1867. 2,8	1868. 100,0
1869. Personale paramedico	1870. 20,2	1871. 31,2	1872. 5,2	1873. 17,9	1874. 23,0	1875. 2,4	1876. 100,0
1877. Tecnici	1878. 32,7	1879. 15,4	1880. 12,1	1881. 14,6	1882. 24,9	1883. 0,4	1884. 100,0
1885. Insegnanti	1886. 21,9	1887. 16,9	1888. 6,3	1889. 31,1	1890. 23,1	1891. 0,7	1892. 100,0
1893. Impiegati generici	1894. 14,5	1895. 16,9	1896. 18,7	1897. 36,1	1898. 11,9	1899. 1,8	1900. 100,0
1901. Impiegati di concetto	1902. 18,0	1903. 17,5	1904. 17,0	1905. 24,5	1906. 22,2	1907. 0,8	1908. 100,0

1909. Quadri, impiegati direttivi	1910. 16,8	1911. 17,5	1912. 18,4	1913. 28,9	1914. 16,9	1915. 1,4	1916. 100,0
1917. Specialisti	1918. 29,4	1919. 38,7	1920. 4,4	1921. 13,9	1922. 13,2	1923. 0,4	1924. 100,0
1925. Dirigenti, docenti, magistrati	1926. 15,0	1927. 23,7	1928. 13,7	1929. 26,9	1930. 7,3	1931. 13,4	1932. 100,0
1933. Totale	1934. 19,9	1935. 20,3	1936. 11,8	1937. 27,2	1938. 19,0	1939. 1,8	1940. 100,0

4. RETRIBUZIONI E «CAPACITÀ» ECONOMICHE

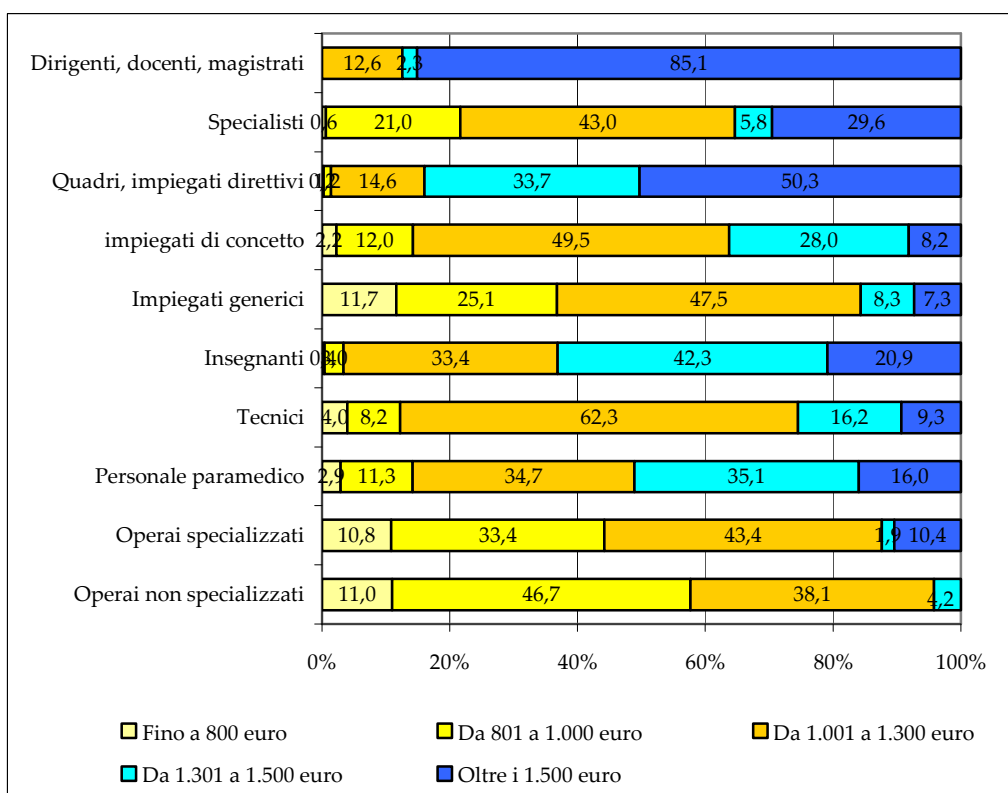
Come anticipato in una sezione precedente, il trattamento economico è un ambito di forte in-soddisfazione o malcontento dei lavoratori della pubblica amministrazione. È uno degli aspetti del lavoro sul quale gli intervistati esprimono i giudizi peggiori. Dall'indagine svolta risulta che il 58,1% dei lavoratori della pubblica amministrazione ha un «guadagno netto mensile tutto compreso» che non supera i 1.300 euro; ma per il 19,6% non supera nemmeno i 1.000 euro. Notevoli sono però le differenze a seconda del lavoro che si svolge, del gruppo professionale a cui si appartiene, del tipo di rapporto di impiego, ecc. Al di sotto dei 1.300 euro troviamo il 96,2% degli operai non specializzati (ma il 61,8% non supera neanche i 1.000 euro), l'88,3% degli operai specializzati (ma il 45,8% non supera neanche i 1.000), l'85,8 degli impiegati generici, il 75,3% dei tecnici. E guadagni bassi si riscontrano con più frequenza anche tra impiegati di concetto e specialisti in scienze matematiche, della salute e sociali (che hanno più spesso rapporti di impiego non-standard; e questo come vedremo spiega una parte consistente delle differenze di guadagno netto mensile). Il guadagno netto mensile è ovviamente influenzato dal numero di ore lavorate (e retribuite). Tuttavia, le differenze tra gruppi professionali restano sostanzialmente invariate (o addirittura si ampliano) anche se teniamo sotto controllo tale variabile, ovvero anche a parità di numero di ore lavorate (Grafico 5).

Tabella 17. Guadagno netto mensile per gruppo professionale (valori percentuali)

	1941.	1942. Fino a 800 euro	1943. Da 801 a 1.000 euro	1944. Da 1.001 a 1.300 euro	1945. Da 1.301 a 1.500 euro	1946. Oltre i 1.500 euro	1947. Totale
1948. Operai non specializzati	1949. 19,6	1950. 42,2	1951. 34,4	1952. 3,8	1953.	1954. 100,0	
1955. Operai specializzati	1956. 14,0	1957. 31,7	1958. 42,6	1959. 1,8	1960. 9,8	1961. 100,0	

1962. Personale paramedico	1963. 7,2	1964. 11,0	1965. 33,6	1966. 33,0	1967. 15,2	1968. 100,0
1969. Tecnici	1970. 5,4	1971. 8,0	1972. 61,9	1973. 15,7	1974. 9,1	1975. 100,0
1976. Insegnanti	1977. 3,0	1978. 2,9	1979. 38,4	1980. 36,0	1981. 19,8	1982. 100,0
1983. Impiegati generici	1984. 18,7	1985. 22,9	1986. 44,1	1987. 7,5	1988. 6,7	1989. 100,0
1990. Impiegati di concetto	1991. 4,6	1992. 13,1	1993. 47,4	1994. 27,0	1995. 7,8	1996. 100,0
1997. Quadri, impiegati direttivi	1998. 0,2	1999. 1,2	2000. 14,8	2001. 33,6	2002. 50,2	2003. 100,0
2004. Specialisti	2005. 3,6	2006. 22,9	2007. 40,3	2008. 5,4	2009. 27,8	2010. 100,0
2011. Dirigenti, docenti, magistrati		2012. 1,8	2013. 11,5	2014. 7,7	2015. 78,9	2016. 100,0
2017. Totale	2018. 7,0	2019. 12,6	2020. 38,5	2021. 23,2	2022. 18,7	2023. 100,0

Grafico 5. Guadagno netto mensile con 25 o più ore settimanali di lavoro per gruppo professionale (valori percentuali)



Rilevanti sono anche le differenze a seconda del rapporto di impiego. Come hanno dimostrato tante indagini sul campo, le persone con occupazioni instabili tendono a concentrarsi, con più frequenza rispetto a quelle con occupazioni stabili, nelle fasce più basse di guadagno netto. La nostra indagine conferma questa tendenza. Anche a parità di impegno orario e a parità di mansione (o meglio di gruppo professionale di appartenenza) i lavoratori con rapporti non-standard percepiscono meno. E più esattamente la percentuale di coloro che percepiscono meno di 1.000 euro al mese (o meno di 1.300 euro al mese) è sempre – significativamente – superiore a quella riscontrata tra i dipendenti assunti a tempo indeterminato. Tali differenze hanno alla base molteplici fattori; tra i quali vanno menzionati i livelli di inquadramento inferiori e l'esclusione dalle quote aggiuntive di salario (premi di risultato, premi di partecipazione, ecc.).

**Tabella 18. Guadagno netto mensile
per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)**

	2024.	2025.	Standard	2026.	Non standard	2027.	Totale
2028. Fino a 800 euro		2029. 2,5	2030. 28,9	2031. 7,2			
2032. Da 801 a 1.000 euro		2033. 10,3	2034. 23,4	2035. 12,6			
2036. Da 1.001 a 1.300 euro		2037. 38,7	2038. 36,9	2039. 38,4			
2040. Da 1.301 a 1.500 euro		2041. 26,8	2042. 6,2	2043. 23,1			

2044.	Oltre i 1.500 euro	2045.	21,6	2046.	4,7	2047.	18,6
2048.	Totale	2049.	100,0	2050.	100,0	2051.	100,0

Tabella 19. Guadagno netto mensile con 25 o più ore settimanali di lavoro per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

	2052.	2053.	Standard	2054.	Non standard	2055.	Totale
2056.	Fino a 800 euro	2057.	1,8	2058.	15,9	2059.	4,0
2060.	Da 801 a 1.000 euro	2061.	11,4	2062.	28,3	2063.	14,1
2064.	Da 1.001 a 1.300 euro	2065.	38,3	2066.	43,1	2067.	39,1
2068.	Da 1.301 a 1.500 euro	2069.	26,3	2070.	6,6	2071.	23,2
2072.	Oltre i 1.500 euro	2073.	22,1	2074.	6,1	2075.	19,6
2076.	Totale	2077.	100,0	2078.	100,0	2079.	100,0

Retribuzioni più basse si riscontrano inoltre tra le donne. Il 64% delle donne intervistate percepisce meno di 1.300 euro al mese (contro il 52% degli uomini) e il 24,1% percepisce meno di 1.000 euro (contro il 15,3 % degli uomini). Tali differenze permangono anche a parità di orario e di gruppo professionale di appartenenza. Considerando solo chi ha un impegno orario uguale o superiore a 25 ore settimanali, ben il 63% delle donne percepisce meno di 1.300 euro al mese (contro il 51,4% degli uomini). Una parziale spiegazione la si può trovare nel fatto che le donne – più spesso rispetto agli uomini – svolgono meno ore di lavoro straordinario, sono meno disponibili alla mobilità, hanno livelli di inquadramento inferiori, sono più spesso assunte con contratti a termine; una variabile, quest'ultima, che risulta associata ai livelli più bassi di guadagno netto mensile.

**Tabella 20. Guadagno netto mensile con 25 o più ore settimanali di lavoro
per genere (valori percentuali)**

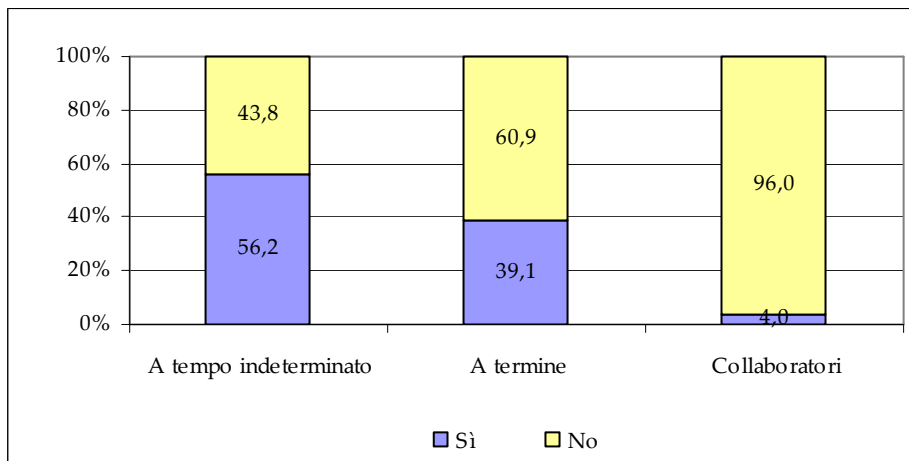
	2080.	2081.	Maschio	2082.	Femmina	2083.	Totale
2084. Fino a 800 euro		2085.	2,7	2086.	5,4	2087.	4,0
2088. Da 801 a 1.000 euro		2089.	11,8	2090.	16,3	2091.	14,1
2092. Da 1.001 a 1.300 euro		2093.	36,9	2094.	41,2	2095.	39,1
2096. Da 1.301 a 1.500 euro		2097.	24,3	2098.	22,1	2099.	23,2
2100. Oltre i 1.500 euro		2101.	24,3	2102.	14,9	2103.	19,6
2104. Totale		2105.	100,0	2106.	100,0	2107.	100,0

Il 50,8% del campione percepisce anche una quota aggiuntiva di salario. Ma il dato va disaggregato per gruppo professionale; ancora una volta, infatti, notevoli sono le differenze a seconda del lavoro che si svolge. Modesta è per esempio la percentuale di insegnanti che gode di una retribuzione aggiuntiva (solamente il 26,7%). E lo stesso vale per gli specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali. Ma in tal caso il dato è influenzato dal fatto che una parte rilevante di tale gruppo professionale ha un rapporto di impiego non-standard, E in particolare un rapporto di collaborazione. Come evidenzia il Grafico 6, tra gli intervistati con contratti “a scadenza”, coloro che percepiscono quote aggiuntive di salario sono veramente una percentuale esigua (il 24,2%). Tuttavia, il dato complessivo nasconde importanti disuguaglianze; per comprendere meglio la situazione dei diversi lavoratori “atipici” il dato va disaggregato per tipo di contratto. Osserviamo in tal modo che solamente il 4% dei collaboratori percepisce quote aggiuntive di salario.

**Tabella 21. Risposte alla domanda “Percepisci una quota aggiuntiva di salario”
per gruppo professionale (valori percentuali)**

	2108.	2109.	Si	2110.	No	2111.	Totale
2112. Operai specializzati non	2113.	61,5	2114.	38,5	2115.	100,0	
2116. Operai specializzati	2117.	68,3	2118.	31,7	2119.	100,0	
2120. Personale paramedico	2121.	68,6	2122.	31,4	2123.	100,0	
2124. Tecnici	2125.	62,3	2126.	37,7	2127.	100,0	
2128. Insegnanti	2129.	26,7	2130.	73,3	2131.	100,0	
2132. Impiegati generici	2133.	51,0	2134.	49,0	2135.	100,0	
2136. Impiegati di concetto	2137.	60,6	2138.	39,4	2139.	100,0	
2140. Quadri, impiegati direttivi	2141.	79,9	2142.	20,1	2143.	100,0	
2144. Specialisti	2145.	28,6	2146.	71,4	2147.	100,0	
2148. Dirigenti, docenti, magistrati	2149.	50,5	2150.	49,5	2151.	100,0	
2152. Totale	2153.	50,8	2154.	49,2	2155.	100,0	

**Grafico 6. Risposte alla domanda “Percepisci una quota aggiuntiva di salario”
per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)**



Per i profili professionali più elevati l'ammontare della quota aggiuntiva di salario è assai di frequente superiore ai 500 euro l'anno. È così per l'81,9% di dirigenti, docenti, magistrati e per il 70,6% di quadri e impiegati direttivi. Per gli altri gruppi professionali è di solito più bassa, presentando frequenze più alte nelle modalità intermedie (ovvero quelle comprese tra i 100 e i 500 euro l'anno). Ovviamente nella quasi totalità dei casi tale cifra è discussa con le rappresentanze sindacali.

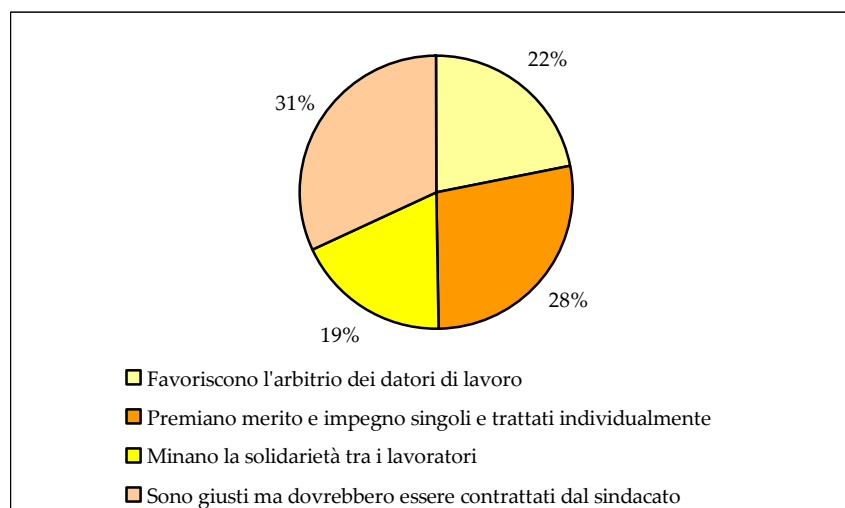
**Tabella 22. Ammontare annuale della quota aggiuntiva di salario
per gruppo professionale (valori percentuali)**

	2156.	2157. Meno di 100 euro	2158. Tra 100 e 300 euro	2159. Tra 300 e 500 euro	2160. Oltre 500 euro	2161. Totale
2162. Operai non specializzati		2163. 13,8	2164. 20,2	2165. 38,8	2166. 27,2	2167. 100,0
2168. Operai specializzati		2169. 13,8	2170. 31,0	2171. 11,6	2172. 43,6	2173. 100,0
2174. Personale paramedico		2175. 11,6	2176. 23,2	2177. 27,9	2178. 37,3	2179. 100,0
2180. Tecnici		2181. 10,5	2182. 14,0	2183. 35,6	2184. 39,9	2185. 100,0
2186. Insegnanti		2187. 10,6	2188. 20,4	2189. 27,0	2190. 42,0	2191. 100,0
2192. Impiegati generici		2193. 13,7	2194. 27,8	2195. 26,1	2196. 32,4	2197. 100,0
2198. Impiegati di concetto		2199. 8,1	2200. 24,6	2201. 24,9	2202. 42,3	2203. 100,0
2204. Quadri, impiegati direttivi		2205. 6,2	2206. 6,7	2207. 16,4	2208. 70,6	2209. 100,0
2210. Specialisti		2211. 18,2	2212. 3,7	2213. 27,4	2214. 50,7	2215. 100,0

2216. Dirigenti, docenti, magistrati		2217. 8,0	2218. 10,1	2219. 81,9	2220. 100,0
2221. Totale	2222. 10,2	2223. 20,5	2224. 24,4	2225. 45,0	2226. 100,0

Infine, in merito alle quote aggiuntive di salario il questionario prevedeva una domanda finalizzata a cogliere le opinioni dei lavoratori su tale pratica. Il primo risultato da mettere in evidenza è che per il 60,2% del campione sono giuste: poco più di sei intervistati su dieci, in altri termini, danno una risposta positiva sul tema. Si differenziano però – e si tratta di un aspetto di grande importanza – sulla modalità con cui devono essere decise e distribuite. Per il 28,8% del campione esse «premiano il merito e l'impegno dei singoli» e per questo vanno trattate individualmente. Questa risposta è più frequente tra i profili più elevati, ma anche in un ampio segmento di operai non specializzati; tra quelli non iscritti a organizzazioni sindacali e tra quelli che politicamente si collocano nel centro-destra. Una percentuale più elevata del campione, il 31,4%, pensa invece che tutte le forme di retribuzione aggiuntiva – sia pur giuste – debbano essere contrattate con il sindacato. Questo orientamento prevale tra gli iscritti al sindacato, tra coloro che politicamente si collocano nel centro-sinistra. Non va sottovalutata, tuttavia, la percentuale di coloro che danno risposte negative sul tema; che con più frequenza sono i lavoratori con profili più bassi, quelli con rapporti non-standard, quelli che guadagnano meno.

Grafico 7. Opinioni sulle quote aggiuntive di salario



I bassi livelli delle retribuzioni, di cui si è detto, si traducono in situazioni di sofferenza economica e di deprivazione. Alla domanda sulla sufficienza o meno del proprio salario per vivere e mantenere le persone

eventualmente a carico, il 56,2% dei lavoratori del settore risponde che il guadagno netto è a stento o non è affatto sufficiente. E va notato che soltanto per il 9,1% dei casi il guadagno netto basta «pienamente» per vivere. Le situazioni di sofferenza economica risultano più frequenti tra le figure operaie, tra i tecnici e tra gli impiegati generici. Aumentano poi di molto nel caso in cui si ha un rapporto di impiego non-standard, in particolare una delle varie forme di collaborazione, e nel caso in cui si vive (e si lavora) in una regione meridionale. Questo ultimo dato è influenzato dal fatto che gli intervistati del sud e delle isole si trovano più spesso, rispetto a quelli di altre ripartizioni geografiche, in nuclei familiari mono-reddito⁴⁷. E ciò è da imputare alle caratteristiche “storiche” del mercato del lavoro del mezzogiorno, alle minori opportunità occupazionali, testimoniate dagli elevati tassi di disoccupazione e di inattività in particolare delle donne e delle persone più giovani.

**Tabella 23. Sufficienza/insufficienza del reddito da lavoro
per gruppo professionale (valori percentuali)**

	2227.	2228. Pienamente	2229. Abbastanza	2230. A stento	2231. Non mi basta	2232. Totale
2233. Operai non specializzati			2234. 14,2	2235. 46,4	2236. 39,4	2237. 100,0
2238. Operai specializzati			2239. 30,4	2240. 28,0	2241. 41,6	2242. 100,0
2243. Personale paramedico		2244. 8,9	2245. 46,4	2246. 22,3	2247. 22,4	2248. 100,0
2249. Tecnici		2250. 6,5	2251. 29,1	2252. 41,5	2253. 22,9	2254. 100,0

⁴⁷ Tra gli intervistati che vivono e lavorano nelle regioni meridionali, il 28,8% fa parte di un nucleo familiare (o nucleo di convivenza) composto da due o più persone ma mono-reddito, ovvero in cui lo stipendio dell'intervistato è l'unico ad alimentare il reddito complessivo; nel centro tale percentuale è del 15,1% e nel nord è del 15%. Per altro nel centro e nel nord tale percentuale diminuisce se si osservano solamente i nuclei familiari con tre o più persone; mentre la stessa cosa non avviene al sud, dove la percentuale di nuclei familiari mono-reddito resta sostanzialmente invariata.

2255. Insegnanti	2256. 12,8	2257. 31,0	2258. 28,7	2259. 27,4	2260. 100,0
2261. Impiegati generici	2262. 5,7	2263. 25,2	2264. 37,8	2265. 31,3	2266. 100,0
2267. impiegati di concetto	2268. 4,9	2269. 40,2	2270. 32,2	2271. 22,7	2272. 100,0
2273. Quadri, impiegati direttivi	2274. 5,7	2275. 56,7	2276. 23,7	2277. 13,9	2278. 100,0
2279. Specialisti	2280. 15,3	2281. 29,8	2282. 43,4	2283. 11,5	2284. 100,0
2285. Dirigenti, docenti, magistrati	2286. 41,4	2287. 35,8	2288. 10,7	2289. 12,1	2290. 100,0
2291. Totale	2292. 9,1	2293. 34,7	2294. 31,0	2295. 25,2	2296. 100,0

**Tabella 24. Sufficienza/insufficienza del reddito da lavoro
per tipo di rapporto di impiego e per ripartizione geografica (valori percentuali)**

2297.	2298. Rapporto di impiego			2299. Ripartizione geografica			2300. Totale
	2302. A tempo indeterminato	2303. A termine	2304. Collaboratori	2305. Nord	2306. Centro	2307. Sud e isole	
2301.							2308.
2309. Pienamente	2310. 9,9	2311. 7,4	2312. 3,1	2313. 13,1	2314. 5,7	2315. 5,7	2316. 5,3
2317. Abbastanza	2318. 36,5	2319. 30,4	2320. 23,5	2321. 33,7	2322. 43,2	2323. 31,5	2324. 33,4
2325. A stento	2326. 29,4	2327. 38,2	2328. 41,1	2329. 28,2	2330. 27,8	2331. 36,5	2332. 35,4
2333. Non mi basta	2334. 24,2	2335. 24,0	2336. 32,3	2337. 25,0	2338. 23,2	2339. 26,3	2340. 25,9
2341. Totale	2342. 100,0	2343. 100,0	2344. 100,0	2345. 100,0	2346. 100,0	2347. 100,0	2348. 100,0

5. STABILITÀ, (IN)SICUREZZE, ASPETTATIVE

Come era facilmente ipotizzabile, solo una modesta percentuale delle persone intervistate si dice poco e per niente sicura del proprio posto di lavoro: il 18,7%; circa la metà del valore calcolato su tutti i settori; e molto meno rispetto ai settori commercio, trasporti, spettacolo, turismo, altri servizi privati. Ma il dato è ancora più interessante se disaggregato per tipo di rapporto di impiego. Notevoli sono infatti le differenze in base alla forma di assunzione. Se i lavoratori assunti a tempo indeterminato nella pubblica amministrazione sono quelli che si percepiscono più "sicuri", al contrario coloro che – sempre nella pubblica amministrazione – svolgono la loro prestazione all'interno di rapporti non-standard sono quelli che manifestano una maggior insicurezza sulla possibilità di mantenere il posto di lavoro. Le Tabelle 25 e 26 mostrano con chiarezza queste differenze. L'81,1% dei lavoratori con rapporti non-standard della pubblica amministrazione si dice poco per niente sicuro; e condivide tale risposta addirittura il 93,6% dei collaboratori.

Grafico 8. Percezione della sicurezza/insicurezza del posto di lavoro (valori percentuali)

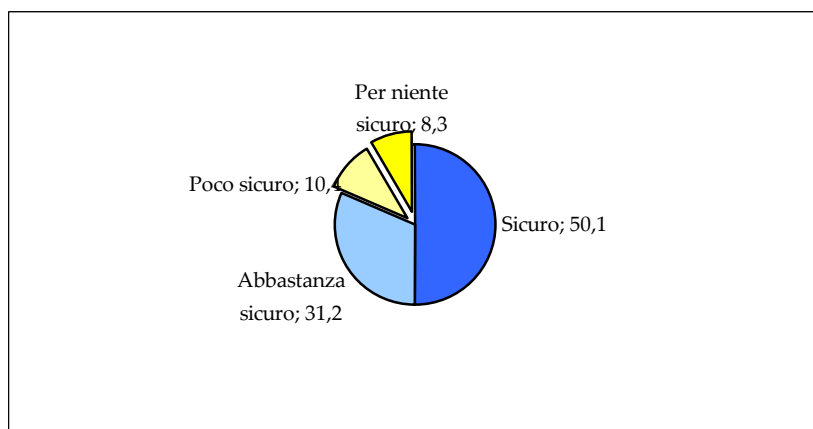


Tabella 25. Percezione della sicurezza/insicurezza del posto di lavoro (valori percentuali)

2349.	2350. Pubblica amministrazione		2351. Tutti i settori		
	2352.	2353. Standard	2354. Non standard	2355. Standard	2356. Non standard
2357. Sicuro		2358. 59,6	2359. 4,5	2360. 33,5	2361. 7,9
2362. Abbastanza sicuro		2363. 34,7	2364. 14,4	2365. 45,3	2366. 23,8
2367. Poco sicuro		2368. 4,9	2369. 37,5	2370. 16,6	2371. 32,9
2372. Per niente sicuro		2373. 0,7	2374. 43,6	2375. 4,6	2376. 35,3
2377. Totale		2378. 100,0	2379. 100,0	2380. 100,0	2381. 100,0

Tabella 26. Percezione della sicurezza/insicurezza del posto di lavoro (valori percentuali)

2382.	2383. Pubblica amministrazione			2384. Tutti i settori			
	2385.	2386. A tempo indeterminato	2387. A termine	2388. Collaboratori	2389. A tempo indeterminato	2390. A termine	2391. Collaboratori
2392. Sicuro		2393. 59,6	2394. 6,5	2395. 0,4	2396. 33,5	2397. 8,8	2398. 3,6
2399. Abbastanza sicuro		2400. 34,7	2401. 20,9	2402. 6,0	2403. 45,3	2404. 27,6	2405. 16,2
2406. Poco sicuro		2407. 4,9	2408. 32,6	2409. 44,7	2410. 16,6	2411. 31,7	2412. 38,2
2413. Per niente sicuro		2414. 0,7	2415. 40,0	2416. 48,9	2417. 4,6	2418. 31,9	2419. 42,0
2420. Totale		2421. 100,0	2422. 100,0	2423. 100,0	2424. 100,0	2425. 100,0	2426. 100,0

Un dato importante per valutare le insicurezze è poi quello riguardante il controllo sul mercato del lavoro e le possibilità da esso offerte. E qui emerge una importante debolezza dei lavoratori della pubblica amministrazione. È significativo che ben il 53,8% del campione ritiene che in caso perdesse l'attuale lavoro «non sa» se riuscirebbe a trovarne un altro. A questa percentuale va aggiunto un altro 13,2%, costituito da coloro che pensano di riuscirci ma soltanto dopo un anno o più. La frequenza di tali valutazioni negative è inversamente proporzionale all'età e tende a ridursi con l'innalzarsi del livello di istruzione e del profilo professionale, pur mantenendosi sempre su valori piuttosto elevati. Mentre è più elevata tra le donne e soprattutto tra le persone che vivono e lavorano nelle regioni meridionali; un fatto che conferma le maggiori difficoltà sul mercato del lavoro di tali persone. Ovviamente il fenomeno si aggrava, raggiungendo livelli davvero preoccupanti, se alla variabile territoriale si uniscono quelle riguardanti il genere, il livello di istruzione, il profilo professionale.

Tabella 27. Risposte alla domanda "Se tu perdessi il lavoro, in quanto tempo riusciresti a trovarne uno accettabile?" per ripartizione geografica (valori percentuali)

	2427.	2428. Nord	2429. Centro	2430. Sud e isole	2431. Totale
2432. Nel giro di poche settimane		2433. 19,0	2434. 7,3	2435. 8,5	2436. 13,1
2437. Nel giro di qualche mese		2438. 21,9	2439. 25,3	2440. 14,3	2441. 19,9
2442. Dopo un anno o forse più		2443. 11,6	2444. 15,1	2445. 14,4	2446. 13,2
2447. Non so se lo troverei		2448. 47,6	2449. 52,4	2450. 62,8	2451. 53,8
2452. Totale		2453. 100,0	2454. 100,0	2455. 100,0	2456. 100,0

Tabella 28. Risposte alla domanda “Se tu perdessi il lavoro, in quanto tempo riusciresti a trovarne uno accettabile?” per gruppo professionale (valori percentuali)

	2457.	2458. Nel giro di poche settimana ne	2459. Nel giro di qualche mese	2460. Dopo un anno o forse più	2461. Non so se lo troverei	2462. Totale
2463. Operai specializzati	non	2464. 9,6	2465. 12,2	2466. 17,2	2467. 61,0	2468. 100,0
2469. Operai specializzati		2470. 32,5	2471. 10,4	2472. 8,3	2473. 48,8	2474. 100,0
2475. Personale paramedico		2476. 31,6	2477. 27,3	2478. 9,8	2479. 31,3	2480. 100,0
2481. Tecnici		2482. 16,0	2483. 37,4	2484. 9,0	2485. 37,6	2486. 100,0
2487. Insegnanti		2488. 7,6	2489. 13,3	2490. 7,5	2491. 71,6	2492. 100,0
2493. Impiegati generici		2494. 12,5	2495. 22,1	2496. 18,9	2497. 46,5	2498. 100,0
2499. Impiegati concetto	di	2500. 9,3	2501. 21,6	2502. 14,4	2503. 54,7	2504. 100,0
2505. Quadri, impiegati direttivi		2506. 8,2	2507. 19,2	2508. 17,8	2509. 54,9	2510. 100,0
2511. Specialisti		2512. 13,2	2513. 31,2	2514. 13,6	2515. 42,0	2516. 100,0
2517. Dirigenti, docenti,		2518. 16,3	2519. 22,2	2520. 24,0	2521. 37,5	2522. 100,0

magistrati

2523. Totale 2524. 13,1 2525. 19,9 2526. 13,2 2527. 53,8 2528. 100,0

Esaminiamo ora ciò che preoccupa maggiormente quando si pensa al proprio futuro. Il rischio di non avere una pensione adeguata è la preoccupazione principale degli intervistati assunti a tempo indeterminato, seguita da quella di non mantenere il tenore di vita. Quest'ultima indicazione è più frequente tra gli uomini (il 32,7% degli uomini assunti a tempo indeterminato contro il 22,2% delle donne), mentre tra le donne è più frequente quella relativa all'entità della pensione (il 57,2% delle donne assunte a tempo indeterminato, contro il 44,3% degli uomini). La preoccupazione principale di coloro che hanno un rapporto di impiego non-standard è invece – in modo consequenziale a quanto visto in precedenza – quella di perdere il proprio posto di lavoro e di non avere continuità di lavoro (e di reddito) (soprattutto tra i collaboratori: ben il 50% teme la discontinuità del lavoro e del reddito). Questi intervistati sembrano poco preoccupati dell'entità della pensione; probabilmente perché, come dimostrano gli studi sul tema, quelli con occupazioni instabili non si pongono il problema, «ci penseranno domani».

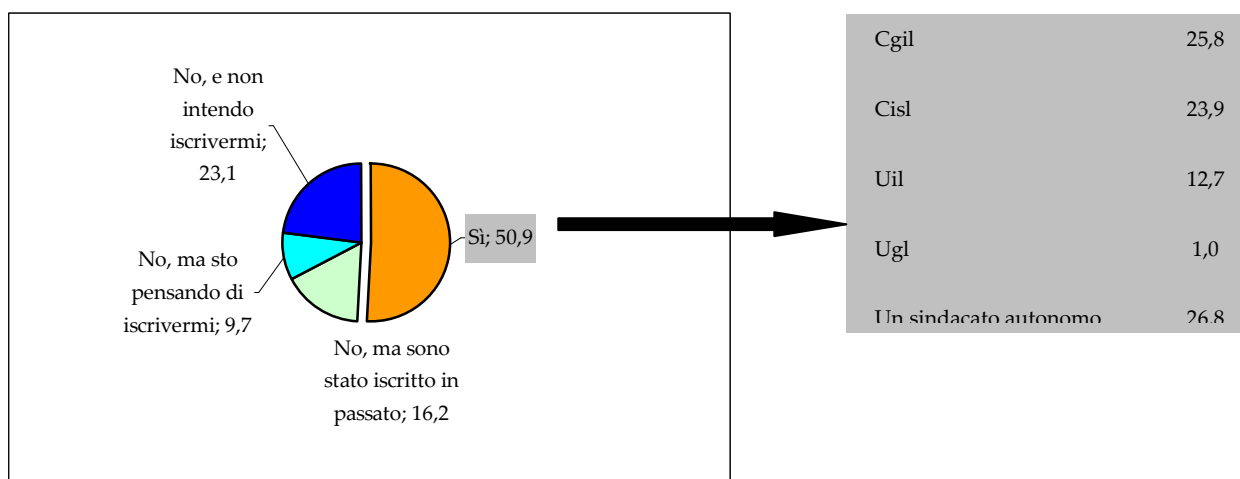
Tabella 29. Risposte alla domanda “Quando pensi al tuo futuro cosa ti preoccupa maggiormente?” per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

	2529.	2530.	Standard	2531.	Non standard	2532.	Totale
2533. Il rischio di perdere il posto di lavoro		2534.	5,8	2535.	30,0	2536.	10,3
2537. Il rischio di non avere una pensione adeguata		2538.	50,8	2539.	13,9	2540.	43,9
2541. Il rischio di non mantenere l'attuale tenore di vita		2542.	27,4	2543.	9,1	2544.	24,0
2545. Il rischio di non tenere il passo con la mia professione		2546.	5,5	2547.	4,7	2548.	5,3
2549. Il rischio di non avere continuità di lavoro, reddito		2550.	10,6	2551.	42,2	2552.	16,5
2553. Totale		2554.	100,0	2555.	100,0	2556.	100,0

6. SINDACATO E DOMANDE DI TUTELA

Nel campione gli iscritti ad un'organizzazione sindacale sono il 50,9%. Di questi il 25,8% è iscritto alla Cgil, il 23,9% alla Cisl, il 12,7% alla Uil, il 26,8% ad un sindacato autonomo e il 5,4% ad un'organizzazione di base. Questi dati restituiscono un'immagine verosimile della sindacalizzazione nella pubblica amministrazione: non solo un elevato numero di iscritti, più che in altri settori, ma anche un'importante presenza dei sindacati autonomi. Tra i non iscritti il 16,2% era iscritto in passato, il 9,7% sta pensando di iscriversi, il 23,1% non è iscritto e non intende farlo.

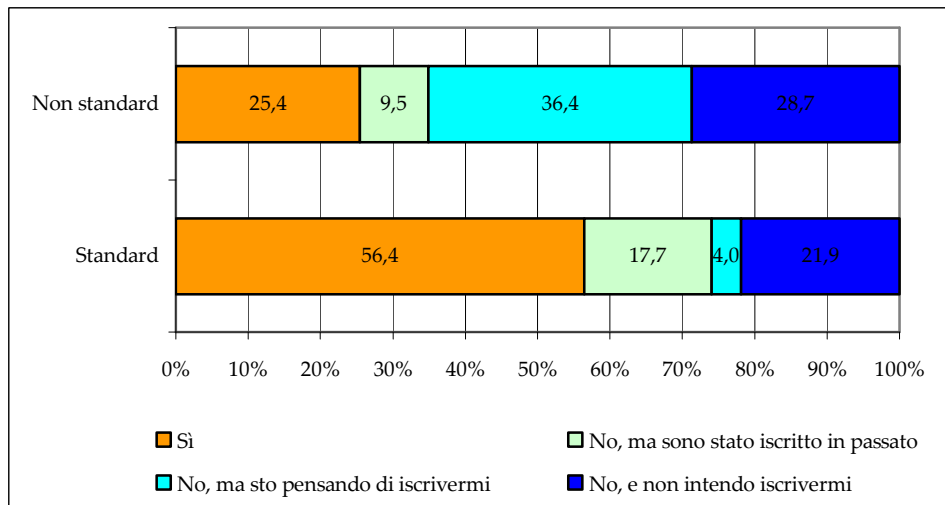
Grafico 9. Iscritti ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)



I dati confermano la distanza dal sindacato di una parte consistente dei lavoratori con rapporti non-standard: è iscritto solamente il 25,4%, con alcune significative differenze in base al tipo di contratto (il 30,5% tra coloro che hanno un contratto a tempo determinato, il 17,8 tra quelli in somministrazione, il 20,7% tra i collaboratori). Per altro tale fenomeno è solamente in parte spiegabile ricorrendo alla variabile età (come vedremo i più giovani sono meno propensi ad iscriversi ad un'organizzazione sindacale). Tra i lavoratori con occupazioni instabili, in altri termini, la sindacalizzazione resta comunque bassa, a prescindere dall'età. Va tuttavia evidenziata la percentuale di lavoratori con rapporti non-standard che sta pensando di iscriversi (il 36,4%, addirittura il 45,4% tra i collaboratori, contro il 4% di quelli assunti a tempo indeterminato), che potrebbe costituire un bacino importante per le organizzazioni sindacali che intendono rappresentare questo segmento delle forze di lavoro.

Grafico 10. Iscritti ad un'organizzazione sindacale

per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)



Come anticipato, i dati raccontano anche della minore sindacalizzazione dei giovani: solamente il 28% dei lavoratori della classe di età 25-34 anni e il 6,2% di quella 15-24 anni è iscritto ad un sindacato. Dati interessanti derivano poi dalla domanda sulla condivisione dei problemi di lavoro. Tra i più giovani si profila un segmento che tende a identificarsi e quindi a condividere problemi e azioni collettive più che con i colleghi nel posto di lavoro con coloro che svolgono la stessa professione. Anche se la prima resta l'opzione maggioritaria all'interno del campione (42,5% dei casi). Interessante è infine la percentuale di lavoratori con rapporti di impiego non-standard che risponde «con i lavoratori atipici» (27%).

Tabella 30. Iscritti ad un'organizzazione sindacale per classe di età (valori percentuali)

	2557.	2558. 15-24	2559. 25-34	2560. 35-44	2561. 45-54	2562. 55-64	2563. Totale
2564. Si		2565. 6,2	2566. 28,0	2567. 57,7	2568. 60,1	2569. 47,3	2570. 50,9
2571. No, ma sono stato iscritto in passato		2572. 4,5	2573. 8,9	2574. 14,6	2575. 16,7	2576. 25,6	2577. 16,2

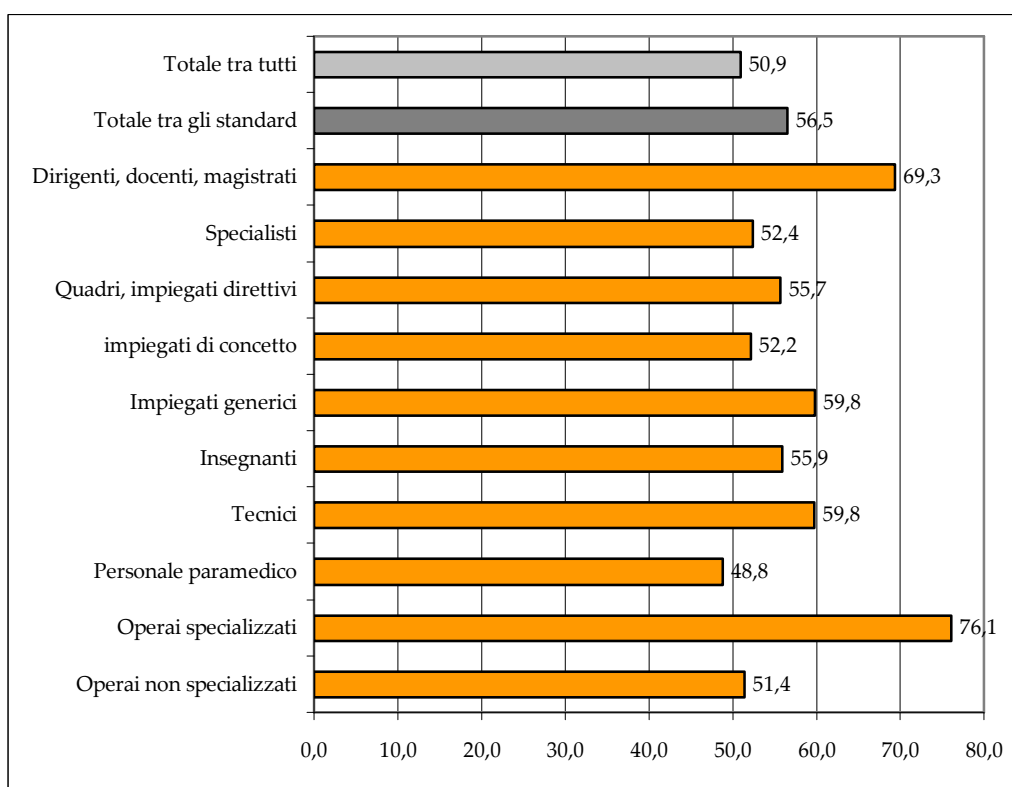
2578. No, ma sto pensando di iscrivermi	2579. 58,1	2580. 30,0	2581. 4,8	2582. 4,7	2583. 3,4	2584. 9,7
2585. No, e non intendo iscrivermi	2586. 31,3	2587. 33,1	2588. 22,9	2589. 18,6	2590. 23,6	2591. 23,1
2592. Totale	2593. 100,0	2594. 100,0	2595. 100,0	2596. 100,0	2597. 100,0	2598. 100,0

Tabella 31. Risposte alla domanda “Come lavoratore, con chi ti senti di condividere maggiormente i tuoi problemi” per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

	2599.	2600.	Standard	2601.	Non standard	2602.	Totale
2603. Con i miei colleghi nel posto di lavoro		2604.	49,5	2605.	41,0	2606.	48,0
2607. Con coloro che svolgono la mia stessa professione		2608.	23,6	2609.	17,8	2610.	22,6
2611. Con tutti i lavoratori dipendenti		2612.	19,5	2613.	9,1	2614.	17,7
2615. Con i lavoratori atipici		2616.	0,9	2617.	27,0	2618.	5,5
2619. Con nessuno		2620.	6,5	2621.	5,0	2622.	6,3
2623. Totale		2624.	100,0	2625.	100,0	2626.	100,0

Il Grafico 11 riporta i valori degli iscritti ad un'organizzazione sindacale tra i lavoratori assunti a tempo indeterminato dei diversi gruppi professionali. Tassi di sindacalizzazione più elevati si riscontrano tra gli operai specializzati, tra i tecnici, gli impiegati generici, ma anche tra dirigenti, docenti e magistrati. Mentre i tassi più bassi si riscontrano nel personale paramedico. Considerando tutti i lavoratori, a prescindere dal tipo di rapporto di impiego, le proporzioni tra gruppi professionali restano più o meno le stesse; diminuiscono i tassi di sindacalizzazione di quei gruppi in cui è più consistente la quota di lavoratori “atipici”, come per esempio tra gli specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali.

Grafico 11. Iscritti ad un'organizzazione sindacale
per gruppo professionale – Lavoratori a tempo indeterminato (valori percentuali)



Nella maggior parte dei casi il primo contatto con il sindacato avviene in modo diretto, nel luogo di lavoro (è stato così per il 61,2% del campione; una percentuale più alta rispetto a quella riscontrata in altri settori). Ma i dati mostrano importanti differenze tra i vari gruppi di lavoratori. Il contatto diretto appare più frequente tra i lavoratori delle classi di età più mature, tra quelli con rapporti standard, nelle organizzazioni più grandi. Per i più giovani, per le donne, per coloro che hanno un rapporto non-standard, una notevole importanza hanno invece i canali personali (famiglia, amici, ecc.). Rilevante è il dato su quanti non hanno mai avuto un contatto diretto con i sindacati (il 12,5% del campione, ma il 15,8% dei lavoratori con contratti a termine e il 20,9% dei collaboratori);

questo dato, quest'area oscura, segnala una difficoltà e una zona di sofferenza per le organizzazioni sindacali. Infine, va notato che poco funzionale è il canale costituito dai servizi (fiscali, previdenziali, ecc.).

Tabella 32. Canali del primo contatto con il sindacato per classi di età (valori percentuali)

	2627.	2628. 15- 24	2629. 25- 34	2630. 35- 44	2631. 45- 54	2632. 55- 64	2633. Total e
2634. Attraverso canali personali		2635. 32,1	2636. 20,6	2637. 18,1	2638. 18,8	2639. 13,2	2640. 18,3
2641. Attraverso l'associazionismo		2642. 1,3	2643. 2,7	2644. 4,4	2645. 4,4	2646. 2,7	2647. 3,7
2648. Sul luogo di lavoro		2649. 50,5	2650. 53,2	2651. 59,0	2652. 62,9	2653. 69,3	2654. 61,2
2655. Servizi fiscali, previdenziali e legali del sindacato		2656. 6,7	2657. 4,4	2658. 4,4	2659. 4,1	2660. 3,8	2661. 4,2
2662. Non ho avuto alcun contatto diretto		2663. 9,3	2664. 19,1	2665. 14,1	2666. 9,9	2667. 11,1	2668. 12,5
2669. Totale		2670. 100, 0	2671. 100, 0	2672. 100, 0	2673. 100, 0	2674. 100, 0	2675. 100,0

**Tabella 33. Canali del primo contatto con il sindacato
per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)**

	2676.	2677. Standard	2678. Non standard	2679.	Totale
2680. Attraverso canali personali		2681. 17,1	2682. 23,7	2683.	18,3
2684. Attraverso l'associazionismo		2685. 3,9	2686. 3,2	2687.	3,7

2688. Sul luogo di lavoro	2689.	63,8	2690.	48,9	2691.	61,2
2692. Servizi fiscali, previdenziali e legali del sindacato	2693.	3,8	2694.	6,2	2695.	4,2
2696. Non ho avuto alcun contatto diretto	2697.	11,4	2698.	18,0	2699.	12,5
2700. Totale	2701.	100,0	2702.	100,0	2703.	100,0

I motivi dell'adesione ad un'organizzazione sindacale – che restano comunque plurali e non mono-dimensionali – sono spesso legati alla tutela del lavoro e delle sue condizioni nei luoghi di lavoro; dunque a ragioni pragmatiche («il sindacato lotta per migliorare le condizioni di lavoro», «il sindacato sa tutelare i lavoratori nella mia azienda», «lotta per difesa posti di lavoro e stabilità occupazione»). Tuttavia, tra gli intervistati della pubblica amministrazione rilevanti sono anche le percentuali di quanti hanno aderito ad un'organizzazione sindacale perché hanno avuto fiducia nel delegato sindacale/funziionario territoriale e di quanti sono stati attratti dai servizi di assistenza offerti. Minor rilievo hanno invece i motivi connessi a spinte identitarie e ideologiche («l'unità della classe lavoratrice è indispensabile»).

Tabella 34. Motivo dell'adesione ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)

	2704.	2705.	Tutte le risposte*	2706.	Primo motivo
2707. Il sindacato sa tutelare i lavoratori nella mia azienda		2708.	22,0	2709.	13,6
2710. L'unità della classe lavoratrice è indispensabile		2711.	21,2	2712.	14,3
2713. Il sindacato offre utili servizi di assistenza		2714.	25,0	2715.	12,5
2716. Lotta per difesa posti di lavoro e		2717.	22,1	2718.	12,3

stabilità occupazione

2719. Il sindacato lotta per migliorare le condizioni di lavoro	2720.	30,6	2721.	15,4
2722. Ho condiviso battaglie più recenti (art. 18, pensioni, sud)	2723.	11,2	2724.	3,8
2725. Ho avuto fiducia nel delegato sindacale/funziionario	2726.	34,1	2727.	24,5
2728. Altro	2729.	3,8	2730.	3,5
2731. Totale	2732.	-----	2733.	100,0

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel motivo specifico (sia come prima risposta che come seconda)

I motivi connessi a spinte identitarie e ideologiche sono più frequenti tra gli intervistati iscritti alla Cgil; quelli legati ai servizi di assistenza offerti tra i membri di Cisl, Uil e Ugl; la fiducia nel delegato/funziionario tra i membri di Uil, sindacati autonomi e sindacati di base (si veda la Tabella 35). Vanno poi notate alcune differenze in base al tipo di lavoro e al tipo di rapporto di impiego. Tra i lavoratori con rapporti di impiego non-standard prevale nettamente la «lotta per la difesa del posto e per la stabilità dell'occupazione» (ben il 36,7% la indica come primo motivo dell'adesione, contro il 10,1% dei lavoratori assunti a tempo indeterminato). I motivi pragmatici sono più frequenti tra le figure operaie, tra i tecnici, ma anche tra gli specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali; mentre i motivi legati ai servizi sono più frequenti tra insegnanti e impiegati; la fiducia nel delegato/funziionario è una risposta assai comune sia alle figure operaie che agli impiegati.

Tabella 35. Motivo dell'adesione in base all'organizzazione sindacale di appartenenza (valori percentuali)

2734.	2735. Cgil	2736. Cisl	2737. Uil	2738. Ugl	2739. Un sin dac ato aut	2740. Una 2741. organizzaz	2743. Total e
-------	------------	------------	-----------	-----------	--------------------------------------	-------------------------------	------------------

					ono m	2742. di base	
2744. Il sindacato sa tutelare i lavoratori nella mia azienda	2745. 21,6	2746. 23,9	2747. 18,2	2748. 28,5	2749. 26,3	2750. 0,0	2751. 22,0
2752. L'unità della classe lavoratrice è indispensabile	2753. 36,6	2754. 19,7	2755. 22,7	2756. 28,5	2757. 7,6	2758. 12,2	2759. 21,2
2760. Il sindacato offre utili servizi di assistenza	2761. 18,0	2762. 30,8	2763. 27,5	2764. 37,1	2765. 24,5	2766. 24,2	2767. 25,0
2768. Lotta per difesa posti di lavoro e stabilità occupazione	2769. 32,0	2770. 17,8	2771. 23,7	2772. 37,1	2773. 17,8	2774. 10,3	2775. 22,1
2776. Il sindacato lotta per migliorare le condizioni di lavoro	2777. 38,0	2778. 34,3	2779. 8,2	2780. 0,0	2781. 34,2	2782. 22,9	2783. 30,6
2784. Ho condiviso battaglie più recenti (art. 18, pensioni, sud)	2785. 18,1	2786. 9,1	2787. 5,9	2788. 0,0	2789. 7,9	2790. 19,8	2791. 11,2
2792. Ho avuto fiducia nel delegato sindacale/funziionario	2793. 18,0	2794. 35,5	2795. 49,7	2796. 34,4	2797. 40,6	2798. 39,9	2799. 34,1
2800. Altro	2801. 2,7	2802. 2,0	2803. 4,4	2804. 0,0	2805. 4,5	2806. 12,2	2807. 3,8

Importanti informazioni provengono poi dalle risposte riguardanti le ragioni della non adesione ad un'organizzazione sindacale. Più della metà delle risposte (primo e secondo motivo) dei non iscritti escludono l'adesione per ragioni strumentali («non mi sembra utile», «il tesseramento e la quota mensile costano troppo», «diminuisce la possibilità di carriera e di aumenti di merito»). Importanti sono però anche le ragioni politico-ideologiche. In particolare, quasi il 36,1% delle risposte esclude l'adesione perché i sindacati sono «troppo ideologizzati e politicizzati». Interessanti sono infine i dati riguardanti coloro che hanno deciso di non iscriversi perché pensano di non rimanere a lungo nel posto di lavoro che occupano attualmente (risposta più frequente tra i lavoratori con rapporti non-standard e che conferma che l'instabilità occupazionale è uno dei fattori principali che ostacolano l'adesione ad un'organizzazione sindacale) o perché nessuno glielo ha mai chiesto. Non vi è dubbio che questi lavoratori compongono un bacino di potenziali nuovi iscritti.

Tabella 36. Motivo della non adesione ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)

2808.	2809. Tutte le risposte*	2810. Primo motivo
2811. Non mi sembra utile	2812. 28,4	2813. 21,2
2814. Il tesseramento e la quota mensile costano troppo	2815. 17,5	2816. 10,9
2817. Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	2818. 14,1	2819. 10,6
2820. Non mi fido dei delegati sindacali della mia azienda	2821. 20,5	2822. 12,7
2823. I sindacati sono troppo ideologizzati e politicizzati	2824. 36,1	2825. 24,8
2826. Diminuisce possibilità di carriera ed aumenti di merito	2827. 4,9	2828. ,9
2829. Nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi	2830. 19,3	2831. 12,4
2832. I sindacati sono troppo moderati e remissivi	2833. 17,8	2834. 6,5
2835. Totale	2836. ----	2837. 100,0

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel motivo specifico (sia come prima risposta che come seconda)

Alcune domande del questionario hanno poi cercato di indagare meglio le modalità di partecipazione alle iniziative sindacali e in generale alle lotte dei lavoratori. Nonostante l'elevata sindacalizzazione dei lavoratori della

pubblica amministrazione, la partecipazione risulta modesta. Ovviamente aumenta tra gli iscritti ad un'organizzazione sindacale. In generale, partecipano di più: le persone comprese nella classe di età 35-54 anni; quelle con rapporti standard; quelle con livelli di istruzione e profili professionali medi (operai specializzati, tecnici, impiegati generici; mentre la partecipazione è minore sia tra i profili più elevati che tra i profili più bassi, per esempio tra gli operai non specializzati).

Tabella 37. Partecipazione alle iniziative sindacali (valori percentuali)

	2838.	2839.	M ai	2840.	Qua lche volta	2841.	Spe sso	2842.	Se mpre	2843.	To tale
2844. Assemblee sindacali interne all'azienda		2845.	2 6,6	2846.	30,3	2847.	18, 5	2848.	24, 7	2849.	10 0,0
2850. Elezioni dei delegati o rappresentanti sindacali		2851.	3 2,8	2852.	17,9	2853.	10, 6	2854.	38, 7	2855.	10 0,0
2856. Scioperi per rinnovi contrattuali		2857.	3 3,0	2858.	27,8	2859.	16, 4	2860.	22, 9	2861.	10 0,0
2862. Scioperi generali per riforme, diritti, etc.		2863.	3 1,0	2864.	32,2	2865.	16, 1	2866.	20, 7	2867.	10 0,0
2868. Manifestazioni o cortei sindacali		2869.	6 1,3	2870.	22,6	2871.	9,8	2872.	6,2	2873.	10 0,0

Piuttosto numerosi sono i giudizi positivi sull'operato delle strutture sindacali; comunque più numerosi che in altri settori, in particolare sui delegati sindacali nei luoghi di lavoro (il 46,6% del campione esprime una valutazione positiva; sui funzionari territoriali si esprime positivamente il 36,1% e sui leader più importanti a livello nazionale il 37%). I giudizi positivi sui delegati sindacali sono assai frequenti tra gli insegnanti, gli impiegati, gli operai specializzati (si veda il Grafico 12). Poco differenti sono le valutazioni sui funzionari territoriali. In tal caso emerge un'elevata "approvazione" tra gli specialisti e tra i lavoratori con rapporti di impiego non-standard (in particolare tra i collaboratori); d'altronde, come si è detto i due gruppi si sovrappongono.

Tabella 38. Valutazioni sull'azione sindacale (valori percentuali)

	2874.	2875. Positivo	2876. Né positi vo né negat ivo	2877. Negativo	2878. Non so	2879. Totale
2880. Delegati sindacali nel tuo luogo di lavoro		2881. 46,6	2882. 23,4	2883. 18,5	2884. 11,5	2885. 100,0
2886. Funzionari e operatori nel territorio dove vivi		2887. 36,1	2888. 25,3	2889. 17,6	2890. 21,0	2891. 100,0
2892. Leader piu' importanti a livello nazionale		2893. 37,0	2894. 25,7	2895. 20,3	2896. 17,0	2897. 100,0

Grafico 12. Giudizi positivi sui delegati sindacali per gruppo professionale (valori percentuali)

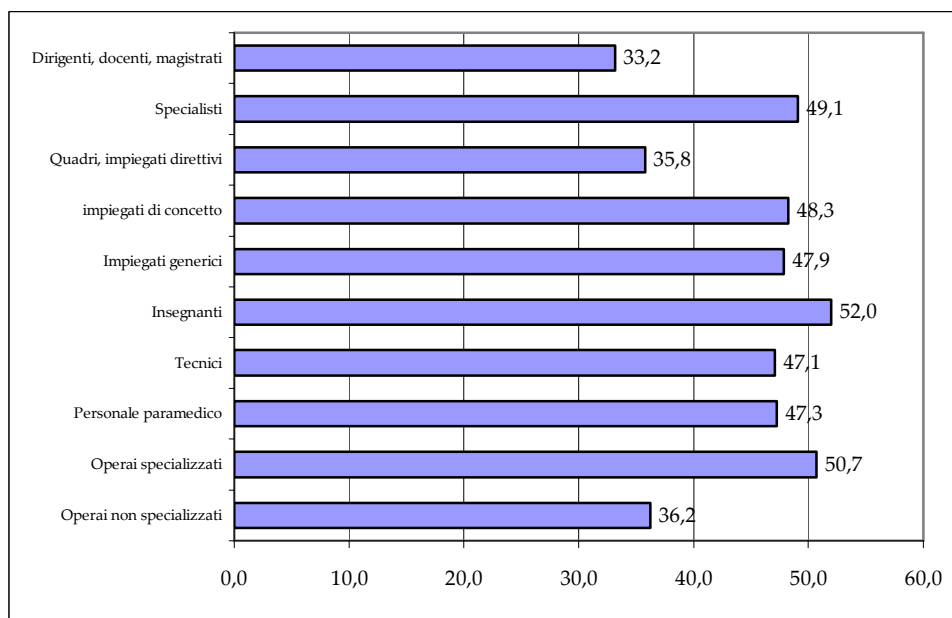
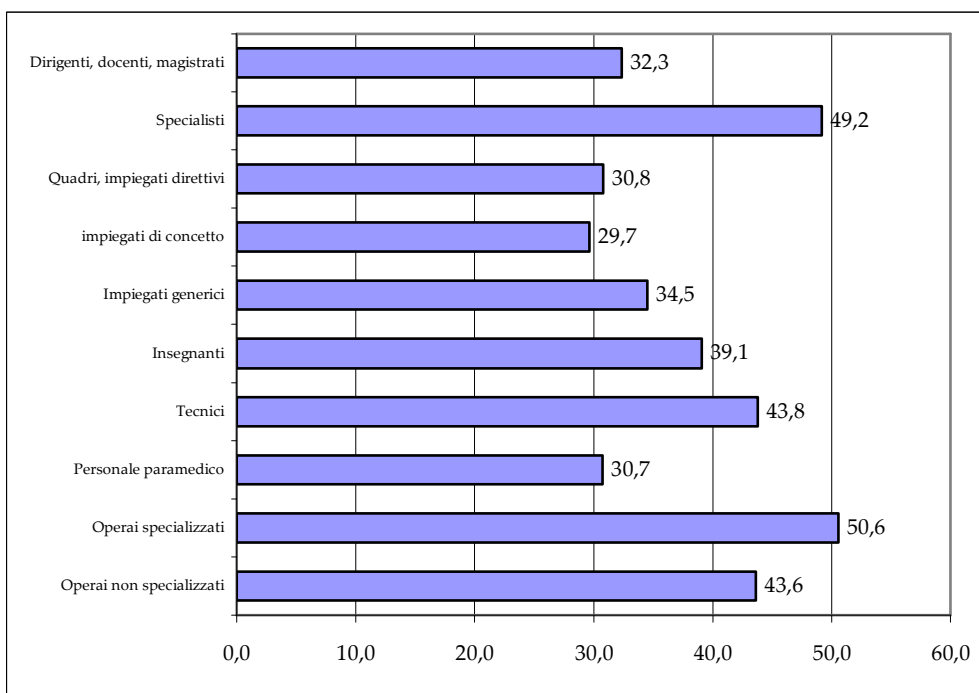


Grafico 13. Giudizi positivi sui funzionari territoriali per gruppo professionale (valori percentuali)



Esaminiamo infine le richieste dei lavoratori della pubblica amministrazione alle organizzazioni sindacali. Nei luoghi di lavoro, il sindacato dovrebbe prima di tutto impegnarsi per aumentare le retribuzioni. Questa è la richiesta fatta con più frequenza (si veda la Tabella 39). D'altronde, come è emerso nelle sezioni precedenti, si tratta di una questione su cui il mondo del lavoro esprime un forte disagio: retribuzioni troppo basse rispetto all'andamento di prezzi e profitti. La richiesta di un maggior impegno per innalzare stipendi e salari proviene con più forza – come è ovvio – da coloro che guadagnano meno, da coloro che non superano i 1.300 euro mensili. Ed è più frequente tra le figure operaie, tra il personale paramedico e tra gli insegnanti. Richieste frequenti sono poi la difesa del posto di lavoro e battersi per i diritti dei lavoratori con contratti temporanei. Queste provengono con più forza dai lavoratori con rapporti di impiego non-standard (la prima è indicata dal 44,6% di tali lavoratori, ma solo dal 25,1% di quelli con rapporti standard; la seconda dal 60,8% ma solo dal 21,7% di quelli con rapporti standard).

Tabella 39. Temi su cui dovrebbero impegnarsi maggiormente i sindacati nel tuo luogo di lavoro (valori percentuali)*

	2898.	2899.	%

2900.	Difendere il posto di lavoro	2901.	28,5
2902.	Migliorare l'ambiente e la sicurezza del lavoro	2903.	22,2
2904.	Controllare le condizioni di lavoro	2905.	15,1
2906.	Contrattare l'organizzazione del lavoro	2907.	15,7
2908.	Ridurre l'orario di lavoro	2909.	3,0
2910.	Favorire la flessibilità individuale degli orari	2911.	6,5
2912.	Aumentare le retribuzioni	2913.	42,0
2914.	Rendere centrale la formazione continua	2915.	11,9
2916.	Garantire la certezza delle carriere	2917.	12,5
2918.	Battersi per i diritti dei lavoratori con contratti temporanei	2919.	28,6

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel tema specifico (sia come prima risposta che come seconda)

A livello nazionale si chiede più frequentemente di agire per difendere lo stato sociale e la pensione per tutti e per aumentare l'occupazione (si veda la Tabella 40). A insistere su questi temi sono, anche in tal caso, i lavoratori che mostrano maggiori debolezze economiche e sociali. Una richiesta importante, che proviene da circa un quinto degli intervistati, è poi quella di estendere le tutele a chi oggi non ne ha; tale richiesta, unita a quella di ridurre e stabilizzare i lavoratori temporanei e a quella di organizzare azioni di lotta contro la legge 30/2003, delinea un segmento importante delle forze del lavoro della pubblica amministrazione che chiede un'azione immediata contro la precarietà del lavoro e della vita.

Tabella 40. Temi su cui dovrebbero impegnarsi maggiormente i sindacati in ambito nazionale (valori percentuali)*

	2920.	2921.	%
2922. Aumentare l'occupazione		2923.	34,5
2924. Difendere lo Stato sociale e la pensione per tutti		2925.	35,6
2926. Miglioramenti di carriera con nuovi inquadram. profession.		2927.	11,7
2928. Nuova politica dei redditi per aumentare le retribuzioni		2929.	16,0
2930. Battersi per un fisco più equo		2931.	22,1
2932. Ridurre e stabilizzare i lavori temporanei		2933.	15,7
2934. Organizzare azioni di lotta contro la legge 30/2003		2935.	8,4
2936. Iniziative per competitività e contro declino economico		2937.	10,0
2938. Estendere diritti e tutele a chi oggi non ne ha		2939.	21,2
2940. Rivendicare un reddito minimo per i più bisognosi		2941.	14,3

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel tema specifico (sia come prima risposta che come seconda)

La maggioranza relativa chiede poi ai sindacati maggiore azione contrattuale; ma altrettanto consistente è il numero di persone che domandano maggiore unità. Queste percentuali mostrano per altro importanti differenze in base all'iscrizione/non iscrizione a un sindacato e in base alle condizioni di lavoro. Le richieste di maggiore azione contrattuale e di maggiore unità sono più tipiche degli iscritti; i non iscritti – a seconda del motivo della non adesione – domandano più ragionevolezza o più conflittualità. Sono, inoltre, più tipiche dei membri dei sindacati confederali. La richiesta di maggior azione contrattuale è però più frequente anche tra i profili meno elevati, tra

coloro che hanno maggiori difficoltà economiche e sociali, tra le donne, tra i giovani, tra quelli delle regioni centro-meridionali, tra i collaboratori (la indica il 47,2%).

Grafico 14. Richieste ai sindacati (valori percentuali)

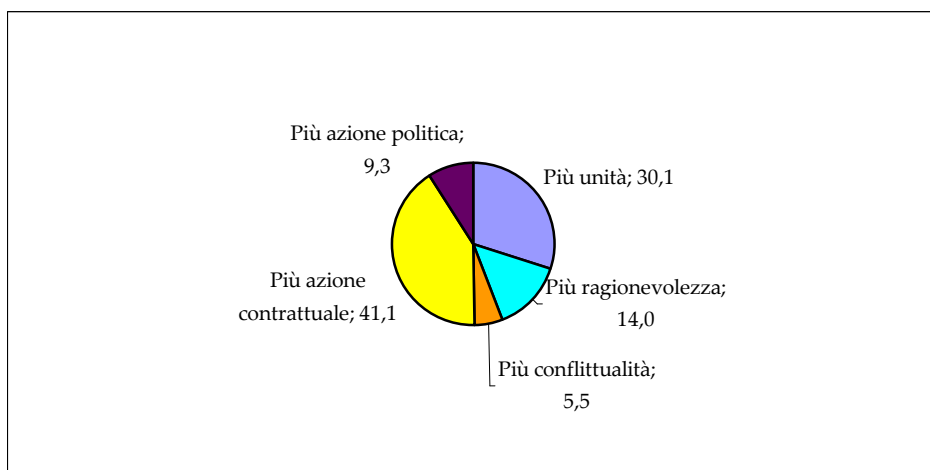


Tabella 41. Richieste ai sindacati per gruppo professionale (valori percentuali)

	2942.	2943. Più unità	2944. Più ragionevole zza	2945. Più conflittualità	2946. Più azione contrattuale	2947. Più azione politica	2948. Totale
2949. Operai non specializzati	2950. 28,1	2951. 10,1	2952. 4,4	2953. 49,3	2954. 8,2	2955. 100,0	
2956. Operai specializzati	2957. 42,4	2958. 11,5	2959. 3,5	2960. 39,5	2961. 3,1	2962. 100,0	
2963. Personale paramedico	2964. 27,5	2965. 4,9	2966. 9,4	2967. 54,8	2968. 3,5	2969. 100,0	
2970. Tecnici	2971. 17,7	2972. 12,5	2973. 10,3	2974. 47,6	2975. 12,0	2976. 100,0	
2977. Insegnanti	2978. 30,7	2979. 16,6	2980. 5,3	2981. 36,5	2982. 10,9	2983. 100,0	
2984. Impiegati generici	2985. 22,8	2986. 13,3	2987. 6,2	2988. 48,2	2989. 9,6	2990. 100,0	
2991. impiegati di concetto	2992. 31,4	2993. 14,9	2994. 3,1	2995. 41,0	2996. 9,6	2997. 100,0	
2998. Quadri, impiegati direttivi	2999. 34,9	3000. 20,4	3001. 2,3	3002. 36,3	3003. 6,2	3004. 100,0	
3005. Specialisti	3006. 34,1	3007. 9,3	3008. 14,6	3009. 22,4	3010. 19,6	3011. 100,0	
3012. Dirigenti, docenti, magistrati	3013. 35,9	3014. 11,9	3015. 4,9	3016. 38,8	3017. 8,5	3018. 100,0	
3019. Totale	3020. 30,1	3021. 14,0	3022. 5,5	3023. 41,1	3024. 9,3	3025. 100,0	

Dai dati emergono invece indicazioni piuttosto omogenee in merito all'atteggiamento che i sindacati dovrebbero assumere di fronte agli attuali due poli politici (centro-destra e centro-sinistra). Il 66,3% degli intervistati sostiene che i sindacati non dovrebbero schierarsi con nessuno. Una percentuale che resta elevata a prescindere dalla sindacalizzazione (anche se è leggermente più alta tra i non iscritti) e all'organizzazione di appartenenza. Più significative sono le differenze in base alla collocazione politica: coloro che politicamente si collocano nel centro-destra o nella destra chiedono più spesso di non schierarsi con nessuno (73,5% tra i primi 81,1% tra i secondi).

Tabella 42. Indicazioni sull'atteggiamento che dovrebbero assumere i sindacati di fronte agli attuali due poli politici (centro-destra e centro-sinistra)

	3026.	3027.	%
3028. Schierarsi con la coalizione più vicina		3029.	9,1
3030. Schierarsi di volta in volta in base ai programmi		3031.	24,6
3032. Non schierarsi con nessuno		3033.	66,3
3034. Totale		3035.	100,0

Infine, informazioni interessanti provengono dalle risposte alla domanda relativa alla collaborazione lavoratori-datori di lavoro. Solamente il 6,6% degli intervistati non la ritiene possibile. La maggior parte ritiene al contrario che sia una soluzione praticabile; e più esattamente, il 55,7% la ritiene «necessaria», mentre il 37,7% la ritiene «utile». Le opinioni scettiche («è impossibile») sono più frequenti nella Cgil e nei sindacati autonomi, così come tra i lavoratori con i profili più bassi, tra le figure operaie (16,9% tra gli operai non specializzati, 16,2% tra gli operai specializzati, 10,2% tra il personale paramedico, 10,6% tra i tecnici, 11,1% tra gli specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali), tra coloro che subiscono le peggiori condizioni di lavoro (in particolare da punto di vista retributivo), tra i lavoratori con rapporti non-standard.

Tabella 43. Opinioni sulla collaborazione lavoratori-datori di lavoro

	3036.	3037.	%
--	--------------	--------------	----------

3038.	È necessaria	3039.	55,7
3040.	È utile	3041.	37,7
3042.	È impossibile	3043.	6,6
3044.	Totale	3045.	100,0

7. ALCUNE QUESTIONI SOCIALI E POLITICHE

In conclusione è interessante esaminare le opinioni delle persone intervistate in merito ad alcune questioni economico-sociali. Esaminiamo innanzitutto le valutazioni sui fattori che ostacolano le donne nel mercato del lavoro. Le risposte più frequenti indicano la scarsa disponibilità di servizi e infrastrutture e i modi e i tempi dell'organizzazione del lavoro. Sono per altro i motivi su cui insistono più spesso le donne; mentre gli uomini insistono più spesso sulla carenza di posti di lavoro. Ostacoli importanti restano comunque i fattori culturali, in particolare la persistenza di una cultura (e di pratiche) di non equa distribuzione del lavoro di riproduzione sociale tra i generi.

**Tabella 44. Opinioni su cosa ostacola la presenza delle donne nel mercato del lavoro
in base al genere (valori percentuali)**

	3046.	3047. Maschi	3048. Femmine	3049.	Total
		o	a		e
3050. I modi e i tempi dell'organizzazione del lavoro		3051. 19,4	3052. 24,4	3053.	22,0
3054. La carenza di posti di lavoro		3055. 23,8	3056. 16,1	3057.	19,7
3058. La scarsa disponibilità di servizi e infrastrutture		3059. 18,8	3060. 25,8	3061.	22,5
3062. La mancanza di sostegni economici alle famiglie		3063. 18,9	3064. 13,7	3065.	16,2
3066. La cultura della donna che si occupa della famiglia		3067. 19,1	3068. 20,0	3069.	19,6
3070. Totale		3071. 100,0	3072. 100,0	3073.	100,0

Passando ad altre questioni, quattro intervistati su dieci ritengono che le protezioni sociali vadano estese ai soggetti meno protetti; una quota che cresce notevolmente proprio tra i “soggetti meno protetti”, ovvero tra quelli più deboli (con occupazioni instabili, con basse retribuzioni, ecc.). Importante è però anche la quota di intervistati che risponde che le protezioni vanno adattate all’invecchiamento della popolazione. Quasi il 50% ritiene che le disuguaglianze sociali siano influenzate maggiormente dalle disuguaglianze nei redditi. Il 38,6% boccia le pratiche di flessibilità del lavoro in quanto impediscono di formulare progetti per il futuro e/o sono causa di insicurezze e ansie (opinioni più frequenti tra i lavoratori con rapporti non-standard); il 30,8% dei casi ritiene invece che possa essere una buona opportunità purché accompagnata da diritti e tutele. Tale percentuale rimane elevata pure tra chi vive “sulla propria pelle” le strategie di flessibilità delle imprese, ovvero l’instabilità occupazionale (in particolare tra i collaboratori).

Tabella 45. Opinioni sulle protezioni sociali

3074.		3075.	%
3076.	Vanno rivisti perché costano troppo	3077.	6,7
3078.	Vanno ripensati per aumentare la competitività	3079.	15,7
3080.	Vanno adattati all'invecchiamento della popolazione	3081.	30,3
3082.	Vanno estesi ai soggetti meno protetti	3083.	39,7
3084.	Vanno difesi così come sono	3085.	7,6
3086.	Totale	3087.	100,0

Tabella 46. Opinioni su cosa influenza maggiormente le disuguaglianze sociali

3088.			3089.	%
3090.	Disuguaglianze istruzione	di	3091.	27,6
3092.	Disuguaglianze reddito	di	3093.	49,8
3094.	Disuguaglianze consumi	dei	3095.	2,4
3096.	Disuguaglianze potere	di	3097.	20,2
3098.	Totale		3099.	100,0

Tabella 47. Opinioni sulla flessibilità del lavoro

3100.		3101.	%
3102.	Opportunità, mi fa sentire più libero nei miei progetti	3103.	14,2
3104.	Può essere utile se è accompagnata da diritti e tutele	3105.	30,8
3106.	Accettabile se riguarda una fase transitoria della vita	3107.	16,4
3108.	E' una causa di insicurezza e ansie	3109.	16,4
3110.	Impedisce di formulare progetti per il futuro	3111.	22,2
3112.	Totale	3113.	100,0

Infine, riportiamo le aspettative degli intervistati verso l'Unione europea. Un più diffuso ottimismo si riscontra sulle capacità dell'organizzazione dei paesi europei di dare impulso all'economia (ben il 65,1% del campione) e di far crescere l'occupazione (il 66,4% del campione). Ma la maggioranza degli intervistati (63,2%) sembra attendersi risultati positivi anche in termini di difesa del modello di protezione sociale consolidatosi nei paesi europei. Un maggior scetticismo riguarda la regolazione dei flussi migratori e la gestione delle relazioni con gli Usa.

Tabella 48. Aspettative nei confronti dell'Unione europea (valori percentuali)

	<i>3114.</i>	<i>3115. Positivo</i>	<i>3116. Negativo</i>		
3117. Crescita dell'occupazione		3118. 66,4		3119. 33,6	
3120. Valorizzazione dell'identita' nazionale		3121. 51,4		3122. 48,6	
3123. Impulso all'economia		3124. 65,1		3125. 34,9	
3126. Difesa del modello sociale		3127. 63,2		3128. 36,8	
3129. Regolazione dei flussi migratori		3130. 47,7		3131. 52,3	
3132. Relazioni con gli USA		3133. 48,8		3134. 51,2	

Le trasformazioni nei lavori. Organizzazione del lavoro e condizioni dei lavoratori nelle diverse realtà del lavoro e dell'impresa

di Marcello Pedaci

ALTRI SERVIZI PRIVATI

1. CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE

Nell'ambito dell'indagine *L'Italia del lavoro* sono state intervistate 1.073 persone occupate nel settore «altri servizi privati»; una categoria ampia all'interno della quale si collocano molteplici ed eterogenee attività economiche: le attività finanziarie, quelle immobiliari, il noleggio, l'informatica, la ricerca, i servizi alle imprese, una parte delle attività di istruzione, di sanità e assistenza sociale, e ancora le attività di smaltimento dei rifiuti, le attività ricreative, culturali, sportive, i servizi alle famiglie. All'interno di tale ampia categoria si è preso un campione di lavoratrici e lavoratori dipendenti o con rapporti di impiego non-standard. Il 53,5% del campione è costituito da uomini. La distribuzione dei casi per classi di età segue quella tipica delle forze di lavoro nel nostro paese, con un maggior numero di casi nelle classi di età centrali; anche se rispetto agli altri settori indagati vi è una percentuale più elevata di persone giovani (tra i 15 e i 34 anni). In merito al titolo di studio, il 15,6% ha solamente la licenza elementare o quella media inferiore; mentre il 60,8% ha un diploma o un titolo professionale e il 23,6% ha una laurea o un titolo superiore. Di tutti gli intervistati il 39,5% è costituito da impiegati (il 18,8% sono impiegati generici, il 20,7% impiegati di concetto). Significativa è poi la presenza di figure operaie (specializzati e non specializzati), di tecnici, di quadri; infine, presenza più esigua ma importante è quella degli intervistati che si inscrivono tra «professioni qualificate nei servizi» (ma si tratta a volte di professioni non qualificate nei servizi: commessi, cassieri, ecc.) e degli specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali (ovvero ingegneri, psicologi, sociologi, ecc.) (si veda la Tabella 1). Le donne sono più frequentemente operaie non specializzate o impiegate, ma anche specialiste in scienze matematiche, ecc. mentre più raramente sono quadri o dirigenti.

**Tabella 1. Distribuzione dei casi campionari per gruppo professionale
e per genere (valori percentuali)**

3135.	3136. Maschio	3137. Femmina	3138. Totale
3139. Operai non specializzati	3140. 11,4	3141. 16,9	3142. 14,0
3143. Operai specializzati	3144. 8,4	3145. 3,9	3146. 6,3
3147. Professioni qualificate	3148. 6,2	3149. 7,9	3150. 7,0
3151. Tecnici	3152. 17,9	3153. 16,8	3154. 17,4
3155. Impiegati generici	3156. 16,8	3157. 21,3	3158. 18,8
3159. Impiegati di concetto	3160. 19,8	3161. 21,8	3162. 20,7
3163. Specialisti	3164. 3,9	3165. 5,1	3166. 4,5
3167. Quadri e dirigenti	3168. 15,5	3169. 6,3	3170. 11,3
3171. Totale	3172. 100,0	3173. 100,0	3174. 100,0

Solamente il 64,4% del campione è assunto a tempo indeterminato; una percentuale assai più bassa di quella calcolata su tutti i settori (74,7%). Il settore è dunque uno di quelli con la più alta percentuale di lavoratori con rapporti di impiego non-standard: il 14,1% delle persone intervistate ha un contratto a termine (il 9,8% a tempo determinato, il 2% di somministrazione di lavoro, il 2,4% di apprendistato), il 15,2% ha un contratto di collaborazione (nella maggior parte dei casi si tratta di un contratto di collaborazione a progetto), il 2,6% sono soci-lavoratori, il 3,6% non ha alcun tipo di contratto. La Tabella 2 riporta con maggior dettaglio la distribuzione dei casi per tipo di rapporto di impiego. I lavoratori con rapporti non-standard sono in prevalenza giovani, con livelli medi o medio-alti di istruzione, a volte sono operai non specializzati, specialisti in scienze matematiche, ecc. (tra questi più del 60% ha un rapporto non-standard), altre volte svolgono professioni tecniche o professioni (più o meno) qualificate (tra questi il 64,1% ha un rapporto non-standard). Per completare la descrizione del campione occorre poi evidenziare che il 31,9% delle persone intervistate lavora in imprese con non più di 15 addetti, ma il 32,1% lavora in imprese con più di 249 addetti. Il 51,9% lavora in imprese situate nelle regioni settentrionali (si veda il Grafico 1).

Tabella 2. Distribuzione dei casi campionari per tipo di rapporto di impiego

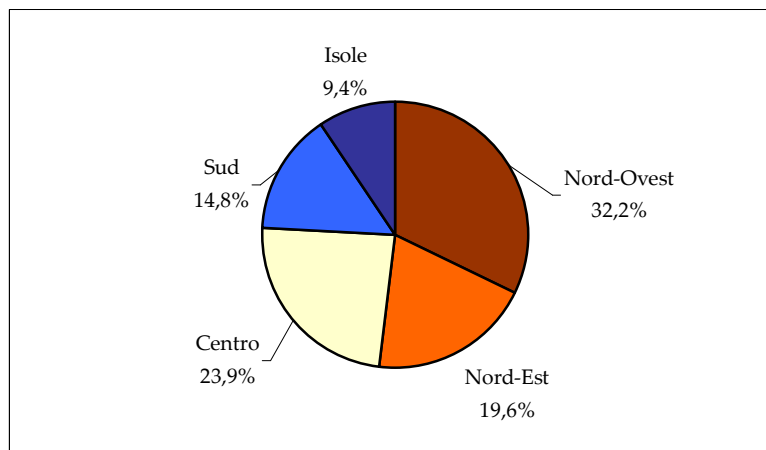
3175.	3176. %
3177. A tempo indeterminato	3178. 64,9

3179.	A tempo determinato	3180.	9,8
3181.	In somministrazione	3182.	2,0
3183.	Apprendisti, ecc.	3184.	2,4
3185.	Collaboratori	3186.	15,2
3187.	Soci-lavoratori	3188.	2,6
3189.	Senza contratto	3190.	3,1
3191.	Totale	3192.	100,0

Tabella 3. Distribuzione dei casi campionari per dimensione di impresa (*valori percentuali*)

	3193.	3194.	%
3195. Fino a 15 addetti		3196.	31,9
3197. Da 16 a 49 addetti		3198.	16,7
3199. Da 50 a 249 addetti		3200.	19,3
3201. Oltre i 249 addetti		3202.	32,1
3203. Totale		3204.	100,0

Grafico 1. Distribuzione dei casi campionari per ripartizione geografica



Il 29,9% degli intervistati ha cominciato a lavorare prima del compimento dei 19 anni (il 5,6% prima dei 15); mentre la maggioranza (il 57,6% dei casi) ha cominciato tra i 19 e i 25 anni; esigue sono le percentuali di chi ha cominciato dopo. Il 77,1% del campione ha avuto anche altre esperienze di lavoro: il 25,3%, prima di quello attuale, ha svolto un solo lavoro; il 20,5% ne ha svolti due; il 31,4% ne ha svolti tre o più. Ad avere percorsi più complessi, con più esperienze di lavoro, sono ovviamente quelli che hanno rapporti di impiego non-standard. Infine, il 21,7% degli intervistati, oltre a quello principale, svolge anche un secondo lavoro; nella maggior parte dei casi si tratta però di un impegno saltuario. Ad essere interessati al fenomeno sono con più frequenza coloro che hanno un'occupazione instabile, ovvero un rapporto non-standard. E dunque sono interessati con più frequenza gli specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali e gli intervistati che svolgono professioni qualificate nei servizi. Ma differenze interessanti si riscontrano anche tra macro-ripartizioni geografiche: tra gli intervistati del sud e delle isole svolge un secondo lavoro (saltuariamente o continuativamente) quasi il 38%.

2. SODDISFAZIONE DEL LAVORO

Il 76,6% dei lavoratori del settore altri servizi privati risulta «abbastanza» o «molto» soddisfatto del proprio lavoro; una percentuale di poco inferiore a quella calcolata su tutti i settori (77,9%). Tuttavia, il grado di soddisfazione del lavoro è solamente una misura (e una percezione) soggettiva della condizione lavorativa della persona intervistata⁴⁸. Più interessanti sono i giudizi su alcuni aspetti specifici del lavoro che si svolge. Più esattamente, il

⁴⁸ Proprio per questo molti studi le preferiscono – o la integrano con – misure più oggettive, con indicatori più verificabili relativi alle condizioni di lavoro e di vita. E in questo ambito viene utilizzato spesso il concetto multi-dimensionale di «qualità del lavoro». In tale direzione sembra muoversi anche la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, che nel suo *Fourth European WorkingConditions Survey*, spiega che la soddisfazione del lavoro è influenzata da diversi fattori, tra cui le disposizioni personali, le aspettative. Per cui può accadere che alcuni lavoratori possono riportare alti livelli di soddisfazione malgrado svolgano un lavoro caratterizzato da modeste condizioni. Al contrario, lavoratori con un "buon" lavoro possono riportare bassi livelli di soddisfazione. Tuttavia, nella maggior parte delle indagini almeno i tre quarti degli intervistati risultano sempre abbastanza o molto soddisfatti.

questionario prevedeva una batteria di domande su undici aspetti (ambiente fisico e sicurezza, orari di lavoro, rapporto con colleghi e superiori, autonomia, varietà dei compiti, ecc.) con punteggi attribuibili su una scala da 1 a 5 (1 era il giudizio peggiore e 5 il migliore). Come si può notare, su quasi tutti gli aspetti toccati la maggior parte degli intervistati – sempre più del 71% (percentuale registrata per ritmi e orari di lavoro) – esprime un giudizio positivo (da 3 a 5). E si vedano a tal proposito anche le medie dei giudizi: sempre superiori al valore 3⁴⁹. Fanno eccezione due aspetti del lavoro, per i quali la distribuzione dei casi sui cinque valori è assai diversa; il coinvolgimento nelle decisioni aziendali e le possibilità di crescita professionale. Analizziamoli più dettagliatamente; in merito al coinvolgimento soltanto il 32,5% esprime un giudizio positivo (media dei giudizi 2,1); mentre in merito alle possibilità di crescita professionale il 44,9% (media dei giudizi 2,4). Questi due aspetti si definiscono dunque come i principali ambiti/motivi di in-soddisfazione o malcontento dei lavoratori del settore. A questi va poi aggiunto il trattamento retributivo (media dei giudizi 2,8) che, dopo i due aspetti già menzionati, riceve la percentuale più bassa di giudizi positivi.

Tabella 4. Giudizi su vari aspetti del lavoro e media
(valori percentuali, media in valore assoluto)

	3205.	3206. 1	3207. 2	3208. 3	3209. 4	3210. 5	3211. Total e	3212. Medi a
3213. Giudizio ambiente fisico e sicurezza		3214. 6,3	3215. 12, 0	3216. 29, 3	3217. 28, 1	3218. 19, 9	3219. 100,0 0	3220. 3,5
3221. Giudizio orario e ritmi di lavoro		3222. 9,5	3223. 18, 6	3224. 29, 5	3225. 28, 8	3226. 18, 8	3227. 100,0 0	3228. 3,2
3229. Giudizio possibilità di conciliare lavoro e vita		3230. 7,0	3231. 15, 3	3232. 30, 8	3233. 30, 5	3234. 20, 4	3235. 100,0 0	3236. 3,4
3237. Giudizio rapporto con i colleghi		3238. 2,8	3239. 4,8	3240. 27, 7	3241. 21, 5	3242. 35, 5	3243. 100,0 0	3244. 4,0
3245. Giudizio rapporto con i superiori		3246. 9,2	3247. 14, 8	3248. 28, 3	3249. 26, 7	3250. 20, 6	3251. 100,0 0	3252. 3,4
3253. Giudizio autonomia nello svolgimento dell'attività		3254. 7,9	3255. 12, 2	3256. 19, 1	3257. 27, 2	3258. 23, 8	3259. 100,0 0	3260. 3,5
3261. Giudizio varietà dei compiti svolti		3262. 13, 8	3263. 20, 8	3264. 27, 4	3265. 24, 1	3266. 16, 9	3267. 100,0 0	3268. 3,1

⁴⁹ Vanno, tuttavia, notate alcune differenze in base al tipo lavoro e al tipo di rapporto di impiego. In particolare, i giudizi su autonomia e varietà dei compiti diventano più negativi in coincidenza dei profili professionali più bassi (ma anche dei rapporti non-standard, che di solito sono associati a compiti meno complessi e lavori meno qualificati). Tra le persone con rapporti non-standard molto più bassi sono poi i giudizi sui rapporti all'interno dell'organizzazione, sia con i colleghi che con i superiori, e i giudizi sulle tutele sociali e previdenziali.

3269. Giudizio trattamento retributivo	3270. 16, 7	3271. 21, 6	3272. 39, 9	3273. 31, 7	3274. 8,3	3275. 100,0 0	3276. 2,8
3277. Giudizio coinvolgimento nelle decisioni aziendali	3278. 44, 3	3279. 23, 2	3280. 18, 1	3281. 15, 4	3282. 5,2	3283. 100,0 0	3284. 2,1
3285. Giudizio possibilità di crescita professionale	3286. 32, 1	3287. 23, 0	3288. 20, 1	3289. 23, 8	3290. 7,9	3291. 100,0 0	3292. 2,4
3293. Giudizio tutele sociali e previdenziali	3294. 14, 8	3295. 13, 2	3296. 31, 3	3297. 22, 7	3298. 25, 3	3299. 100,0 0	3300. 3,3

Le possibilità di crescita professionale sono valutate in modo decisamente negativo (giudizi 1 o 2) dal 55,1% del campione e il coinvolgimento nelle decisioni aziendali dal 67,5%. E tali percentuali sono ancora più elevate tra gli operai non specializzati, tra i tecnici, tra gli impiegati generici. In particolare, ben il 74,4% degli operai non specializzati, il 71,4% dei tecnici e l'80,8% degli impiegati generici esprime un giudizio decisamente negativo sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali. Mentre i più critici verso le possibilità di crescita professionale sono, oltre agli operai non specializzati (73,7% esprime un giudizio decisamente negativo) e agli impiegati generici (57,8%), gli impiegati di concetto (57,8%) e quelli che svolgono professioni qualificate nei servizi (59,1%). Come emergerà meglio in seguito, in questo segmento del campione si colloca quel «proletariato post-industriale», o «proletariato dei servizi», costituito da lavoratori precari, sottopagati, con scarsi diritti, impegnati in attività poco qualificate e poco qualificanti, impiegati spesso come forza-lavoro flessibile nei nodi periferici dei reticoli delle organizzazioni pubbliche e private.

Occorre poi notare che l'in-soddisfazione sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali risulta più frequente nelle grandi organizzazioni (in particolare se situate nelle regioni centro-meridionali); queste costituiscono contesti più complessi, in cui le pratiche di coinvolgimento/partecipazione comportano sempre maggiori difficoltà; e anche (ma non solo) per questo costituiscono i contesti in cui più frequentemente emergono esigenze e rivendicazioni in merito. L'insoddisfazione per tale aspetto è più elevata tra i lavoratori con rapporti di impiego non-standard; che rappresentano spesso soggetti "marginali" nelle organizzazioni. Quasi il 71% esprime un giudizio decisamente negativo; il 75% tra quelli con contratto a termine, il 71,4% tra i collaboratori.

**Grafico 2. Giudizi negativi (1 e 2) sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali
per dimensione di impresa (valori percentuali)**

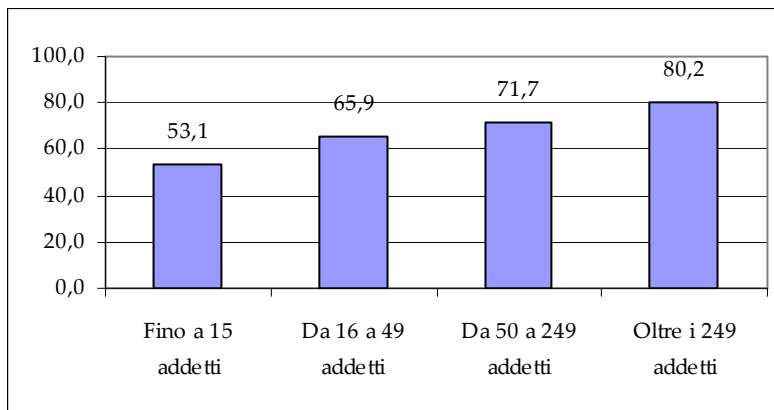
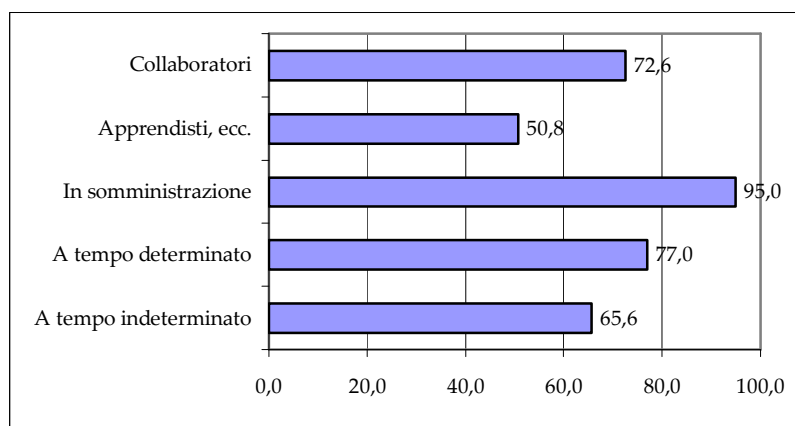


Grafico 3. Giudizi negativi (1 e 2) sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)



Strettamente collegate a tali domande sono quelle relative alle competenze professionali richieste (e riconosciute), all'utilizzo della formazione scolastica nello svolgimento del proprio lavoro, alla esigenza/possibilità di momenti di formazione. Per il 37,9% degli intervistati il lavoro non richiede elevate competenze professionali;

una valutazione che risulta più frequente tra operai non specializzati (73,5%) e tra lavoratori che svolgono professioni qualificate (50,5%). Ma altrettanto importante è la percentuale di impiegati generici del settore che si esprimono in tal modo (50,1%, percentuale assai più alta di quella calcolata su tutti i settori); un dato che, oltre a raccontare di un diffuso disagio tra i lavoratori, potrebbe indicare una maggiore presenza nel settore di contesti organizzativi “poveri”. Una percentuale alta si riscontra infine tra i lavoratori con rapporti di impiego non-standard (in particolare tra quelli con contratti a tempo determinato e in somministrazione); un fatto spiegato dalla loro maggiore concentrazione tra operai non specializzati, cassieri, commessi, impiegati generici. E la stessa cosa vale per le donne: una percentuale più elevata – anche se non di molto – rispetto a quella degli uomini risponde che il lavoro non richiede elevate competenze professionali. Un dato interessante è poi quello che ci dice che per più di un terzo del campione (ed esattamente per il 34,2% dei casi) la professionalità, pur richiesta, non è riconosciuta (si veda la Tabella 6).

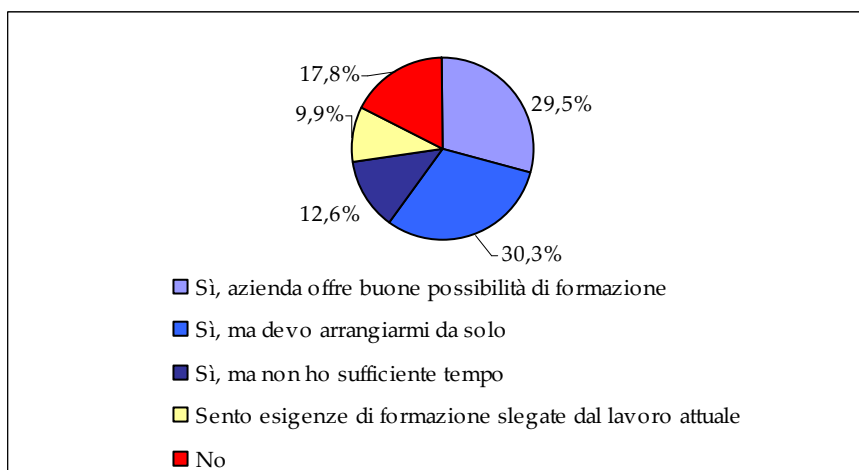
Tabella 5. Lavoro e competenze professionali richieste per genere (valori percentuali)

	3301.	3302. Maschio	3303. Femmina	3304. Totale
3305. Non richiede elevate competenze professionali		3306. 34,3	3307. 44,5	3308. 37,9
3309. Elevate competenze professionali riconosciute		3310. 29,0	3311. 20,7	3312. 26,1
3313. Elevate competenze professionali senza riconoscimento		3314. 35,4	3315. 32,1	3316. 34,2
3317. Altro		3318. 1,3	3319. 2,6	3320. 1,8
3321. Totale		3322. 100,0	3323. 44,5%	3324. 100,0

Per il 40,6% degli intervistati il lavoro non richiede neanche l'utilizzo della formazione scolastica; anche tale valutazione è più frequente tra le figure operaie e tra i lavoratori che svolgono professioni qualificate, ma è piuttosto frequente anche tra gli operai specializzati. Solamente per il 21,8% degli intervistati il lavoro richiede l'utilizzo della formazione scolastica (ed è considerata molto utile nel lavoro che si svolge); e per il 37,4% la richiede ma solo in parte o indirettamente.. Di particolare interesse sono le risposte sulle opportunità formative offerte dall'impresa in cui si è occupati. Come mostra il Grafico 4, un numero rilevante di lavoratori del settore sente l'esigenza di «momenti di formazione per sviluppare la propria professionalità», ma nella maggior parte dei casi l'impresa in cui si è occupati offre poche opportunità. Tale situazione riguarda sia i lavoratori delle piccole imprese sia quelli delle medio-grandi imprese. Più grave è lo svantaggio che subiscono le donne e i lavoratori con rapporti non-standard e quelli delle regioni centro-meridionali. Tuttavia, la questione sembra legata più che altro alle culture imprenditoriali, alle logiche prevalenti nelle pratiche organizzative, al modo in cui si «sta» sul mercato

(nazionale e/o internazionale), ovvero alle strategie adottate per far fronte alla concorrenza nella nuova situazione di «competitività globale». In tal senso i dati fanno emergere un segmento – piuttosto ampio – di imprese poco attente al coinvolgimento, allo sviluppo della professionalità della forza-lavoro e molto probabilmente poco attente alle innovazioni e alla qualità delle proprie produzioni.

Grafico 4. Esigenza di momenti formativi per lo sviluppo della propria professionalità



**Tabella 6. Esigenza di momenti formativi per lo sviluppo
della propria professionalità per ripartizione geografica (valori percentuali)**

	3325.	3326. Nord	3327. Centro	3328. Sud e isole	3329. Totale
3330. Sì, azienda offre buone possibilità di formazione		3331. 32,5	3332. 25,2	3333. 27,0	3334. 29,5
3335. Sì, ma devo arrangiarmi da solo		3336. 24,2	3337. 38,0	3338. 35,7	3339. 30,3
3340. Sì, ma non ho sufficiente tempo		3341. 14,6	3342. 10,0	3343. 11,0	3344. 12,6
3345. Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale		3346. 10,1	3347. 8,2	3348. 10,9	3349. 9,9
3350. No		3351. 18,5	3352. 18,5	3353. 15,4	3354. 17,8
3355. Totale		3356. 100,0	3357. 100,0	3358. 100,0	3359. 100,0

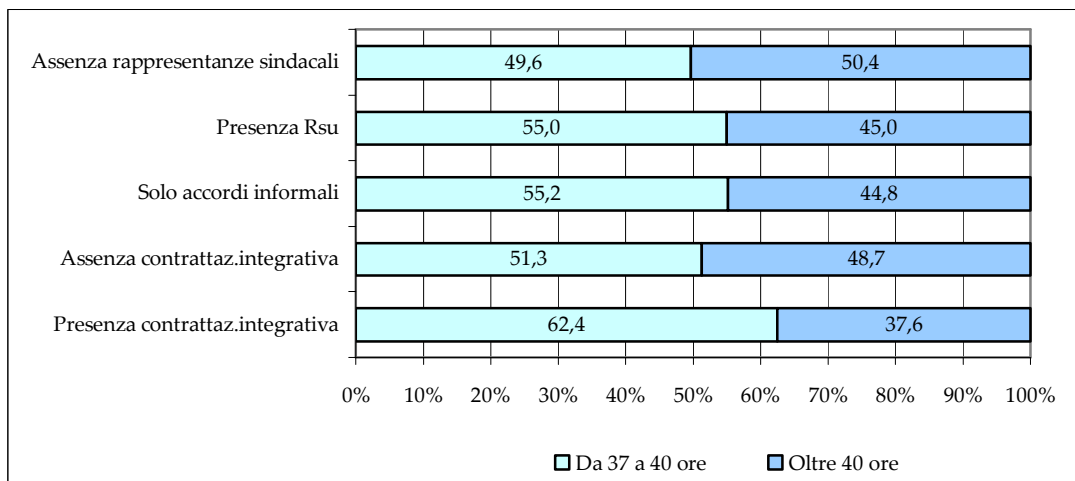
3. ORARI

Un aspetto importante della condizione di lavoro è l'orario della prestazione lavorativa, nelle sue molteplici dimensioni (estensione, collocazione, variabilità). La configurazione che esso assume è alla base delle valutazioni più generali degli intervistati e del grado di soddisfazione del lavoro. Quasi 6 lavoratori su 10 (il 57,7% dei casi) hanno un orario effettivo di 37 o più ore settimanali; e il 23,5% ha un orario che supera le 40 ore. Vanno poi considerate con attenzione le percentuali di coloro che lavorano fino a 24 ore settimanali (14,4%) e di coloro che lavorano tra 25 e 36 ore (27,9%). Se escludiamo gli orari più brevi, notiamo una maggior frequenza di orari lunghi, di oltre 40 ore, nelle imprese di piccole e medie dimensioni, ma soprattutto in quelle in cui manca una rappresentanza sindacale e in cui manca una contrattazione integrativa (o laddove al suo posto esistono soltanto accordi informali tra le parti).

Tabella 7. Orario effettivo di lavoro per gruppo professionale (valori percentuali)

	3360.	3361. Fino a 24 ore	3362. Da 25 a 36 ore	3363. Da 37 a 40 ore	3364. Oltre 40 ore	3365. Totale
3366. Operai non specializzati		3367. 25,1	3368. 32,3	3369. 22,1	3370. 20,6	3371. 100,0
3372. Operai specializzati		3373. 11,9	3374. 17,0	3375. 43,8	3376. 27,2	3377. 100,0
3378. Professioni qualificate		3379. 20,1	3380. 32,3	3381. 28,9	3382. 18,7	3383. 100,0
3384. Tecnici		3385. 18,2	3386. 31,6	3387. 27,8	3388. 22,4	3389. 100,0
3390. Impiegati generici		3391. 17,1	3392. 28,9	3393. 36,3	3394. 17,8	3395. 100,0
3396. Impiegati di concetto		3397. 8,2	3398. 31,6	3399. 44,2	3400. 16,0	3401. 100,0
3402. Specialisti		3403. 14,8	3404. 25,5	3405. 34,2	3406. 25,5	3407. 100,0
3408. Quadri e dirigenti		3409. 1,6	3410. 9,7	3411. 34,7	3412. 54,0	3413. 100,0
3414. Totale		3415. 14,4	3416. 27,9	3417. 34,2	3418. 23,5	3419. 100,0

Grafico 5. Orario effettivo di lavoro in base alla presenza di una rappresentanza sindacale e alla presenza di contrattazione integrativa (valori percentuali)



Gli orari più brevi sono più frequenti tra i lavoratori con rapporti di impiego non-standard e tra i profili professionali che più spesso si sovrappongono a tali forme di occupazione (operai non specializzati, professioni qualificate nei servizi, impiegati generici, specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali). Questi dati suggeriscono che gli orari eccessivamente brevi, come all'opposto quelli eccessivamente lunghi, nascondono a volte situazioni di debolezza del lavoratore; nel caso specifico, è probabile che gli orari eccessivamente brevi contengano situazioni di sotto-occupazione, di precarietà, nonché di scarsa formalizzazione delle condizioni di lavoro. Evidenti sono le differenze di genere: le donne, su cui precipita la maggior parte del lavoro familiare, tendono ad avere orari meno lunghi rispetto agli uomini (il 23,5% lavora fino a 24 ore a settimana, contro il 7,5% degli uomini) (si veda la Tabella 9)

Tabella 8. Orario effettivo di lavoro per genere (valori percentuali)

3420.	3421. Maschio	3422. Femmina	3423. Totale
3424. Fino a 24 ore	3425. 7,5	3426. 23,5	3427. 14,9
3428. Da 25 a 36 ore	3429. 26,4	3430. 29,6	3431. 27,9
3432. Da 37 a 40 ore	3433. 37,2	3434. 29,8	3435. 33,8
3436. Oltre 40 ore	3437. 28,9	3438. 17,1	3439. 23,5
3440. Totale	3441. 100,0	3442. 100,0	3443. 100,0

Solamente per poco meno di un terzo dei lavoratori intervistati il lavoro è organizzato in turni; ma il dato va disaggregato per gruppi professionali: molto più consistente è infatti la percentuale di operai, tecnici, lavoratori che svolgono professioni qualificate nei servizi che hanno un orario organizzato in turni. Per il 34,4% dei casi il lavoro è poi distribuito su 6 giorni, mentre per quote più basse prevede anche il lavoro di notte e alla domenica. Anche in tal caso si tratta in prevalenza di operai non specializzati e di lavoratori che svolgono professioni qualificate nei servizi. Piuttosto elevata (rispetto alla media calcolata su tutti i settori) è poi la quota di coloro che hanno un orario par-time⁵⁰; sono più spesso figure impiegate (ma anche operai non specializzati o in posizione simile). Come in altri settori, sono più spesso donne (il 38,8% contro il 13% degli uomini).

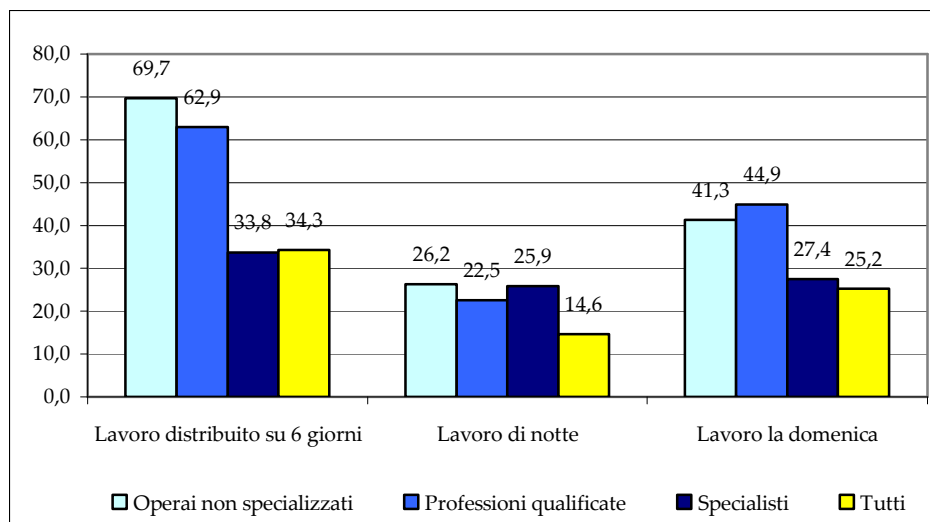
Tabella 9. Organizzazione degli orari di lavoro (valori percentuali)

3444.	3445. Si	3446. No
3447. Il mio lavoro e' organizzato per turni	3448. 30,3	3449. 69,7
3450. Il mio lavoro e' distribuito su 6 giorni	3451. 34,4	3452. 65,6

⁵⁰ Il settore altri servizi privati. è anche quello con la maggiore frequenza di lavoratori che dichiarano di avere un orario di lavoro non definito (il 30% contro il 25,6% della media calcolata su tutti i settori). Ma a tal proposito va ricordato che è anche quello in cui si trova la percentuale più alta di intervistati con rapporti di impiego non-standard.

3453. Il mio lavoro prevede il lavoro di notte	3454. 14,7	3455. 85,3
3456. Il mio lavoro prevede il lavoro la domenica	3457. 25,4	3458. 74,6
3459. Il mio lavoro prevede straordinari con sufficiente preavviso	3460. 37,0	3461. 63,0
3462. Il mio lavoro prevede l'entrata e l'uscita flessibile	3463. 50,9	3464. 49,1
3465. Il mio lavoro prevede l'utilizzo della banca ore	3466. 34,4	3467. 65,6
3468. Il mio lavoro e' part-time	3469. 24,8	3470. 75,2
3471. Nel mio lavoro gli straordinari sono annunciati con scarso o senza preavviso	3472. 34,8	3473. 65,2
3474. Nel mio lavoro posso prendermi permessi secondo le mie esigenze	3475. 77,3	3476. 22,7
3477. Nel mio lavoro mi porto parte del lavoro a casa	3478. 15,3	3479. 84,7
3480. Il mio lavoro presenta variabilità stagionali o picchi periodici	3481. 48,6	3482. 51,4
3483. Il mio lavoro ho un orario di lavoro standard	3484. 74,4	3485. 25,6
3486. Nel mio lavoro ho un orario di lavoro non definito	3487. 30,0	3488. 70,0

Grafico 6. Organizzazione degli orari di lavoro per alcuni gruppi professionali e per il totale del campione (valori percentuali)



Per il 48,6% del campione gli orari presentano una variabilità stagionale o comunque legata a picchi produttivi. In merito a tale aspetto i dati dell'indagine mostrano l'ampia diffusione di situazioni in cui la variabilità degli orari è completamente controllata dal datore di lavoro/management. Esaminiamo nello specifico le risposte alla domanda sulla flessibilità temporale. Solamente per il 23% è contrattata collettivamente; per il 31,7% è, al

contrario, decisa unilateralmente dal datore di lavoro. A questi gruppi vanno poi aggiunti i lavoratori per i quali la flessibilità temporale è contrattata individualmente tra le parti; ma considerati gli squilibri di potere nelle organizzazioni, il più delle volte ciò vuol dire che è comunque decisa unilateralmente dal datore di lavoro. A dare tale risposta sono più frequentemente i lavoratori con profili professionali medio-bassi e quelli con rapporti non-standard (49,6%). Vanno, infine, aggiunti i pochi lavoratori per i quali la flessibilità temporale è scelta individualmente; una opzione praticata – e significativa – esclusivamente per le figure professionali più elevate: quadri, dirigenti (dà tale risposta il 29,7%).

**Tabella 10. Gestione della flessibilità dell'orario di lavoro
per gruppo professionale (valori percentuali)**

3489.	3490. Gestita unilateralmente dal datore	3491. Contrattata individualmente tra le parti	3492. Contrattata collettivamente	3493. Scelta individualmente dal lavoratore	3494. Totale
3495. Operai non specializzati	3496. 51,0	3497. 29,5	3498. 10,7	3499. 8,7	3500. 100,0
3501. Operai specializzati	3502. 38,8	3503. 36,7	3504. 22,4	3505. 2,0	3506. 100,0
3507. Professioni qualificate	3508. 40,8	3509. 28,9	3510. 15,8	3511. 14,5	3512. 100,0
3513. Tecnici	3514. 42,8	3515. 19,7	3516. 23,1	3517. 14,5	3518. 100,0
3519. Impiegati generici	3520. 27,1	3521. 35,9	3522. 19,3	3523. 17,7	3524. 100,0
3525. Impiegati di concetto	3526. 20,8	3527. 25,7	3528. 37,6	3529. 15,9	3530. 100,0
3531. Specialisti	3532. 11,4	3533. 34,1	3534. 22,7	3535. 31,8	3536. 100,0
3537. Quadri e dirigenti	3538. 12,6	3539. 35,1	3540. 22,5	3541. 29,7	3542. 100,0
3543. Totale	3544. 31,7	3545. 29,4	3546. 23,0	3547. 15,9	3548. 100,0

Le situazioni in cui la flessibilità temporale è prerogativa esclusiva della parte imprenditoriale sono più frequenti nelle piccole imprese (soprattutto se situate nelle regioni meridionali); laddove più spesso manca una rappresentanza sindacale. E sono più frequenti tra i lavoratori con rapporti di impiego non-standard (solamente l'8,8% dei collaboratori intervistati ha un flessibilità temporale regolata da accordi collettivi), proprio per questo in tali situazioni troviamo più spesso operai non specializzati, professioni qualificate, ovvero quelle che più spesso si sovrappongono a rapporti non-standard. In alcuni casi la gestione unilaterale degli orari di lavoro prende la forma di straordinari annunciati con scarso preavviso, nonché di scarse possibilità di prendere permessi quando se ne

ha necessità. Queste condizioni spiegano una parte rilevante della in-soddisfazione: di quella per gli orari di lavoro, per le possibilità di conciliazione lavoro-vita, per il lavoro in generale.

Tabella 11. Gestione della flessibilità dell'orario di lavoro (valori percentuali)

	3549.	3550. Fino a 15 addetti	3551. Da 16 a 49 addetti	3552. Da 50 a 249 addetti	3553. Oltre i 249 addetti	3554. Totale
3555. Gestita unilateralmente dal datore		3556. 33,1	3557. 39,9	3558. 34,1	3559. 25,8	3560. 31,7
3561. Contrattata individualmente tra le parti		3562. 36,7	3563. 31,3	3564. 26,3	3565. 25,5	3566. 29,4
3567. Contrattata collettivamente		3568. 10,1	3569. 12,9	3570. 26,3	3571. 34,0	3572. 23,0
3573. Scelta individualmente dal lavoratore		3574. 20,2	3575. 16,0	3576. 13,4	3577. 14,6	3578. 15,9
3579. Totale		3580. 100,0	3581. 100,0	3582. 100,0	3583. 100,0	3584. 100,0

**Grafico 7. Gestione della flessibilità dell'orario di lavoro
per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)**

Si può completare il quadro sugli orari di lavoro con le preferenze espresse dalle persone intervistate. Il 26,1% del campione se potesse scegliere il tipo di orario da svolgere preferirebbe avere flessibilità in entrata e uscita. Il 24,3% vorrebbe ridurre l'orario giornaliero mantenendo invariato il numero di giorni; un'opzione indicata in prevalenza dalle donne; una soluzione che probabilmente è più compatibile con attività, impegni, tempi molteplici (non solo lavorativi). Infine elevata è anche la percentuale (21,9%) di coloro che preferirebbero ridurre i gironi mantenendo invariate le ore giornaliere. In merito agli straordinari la maggior parte degli intervistati (54,9%) preferirebbe che fossero retribuiti più adeguatamente⁵¹. Tuttavia, un quarto delle donne vorrebbe riposi compensativi.

Tabella 12. Preferenze sugli orari di lavoro per genere (valori percentuali)

	3585.	3586.	Masc hio	3587.	Femmi na	3588.	Tot ale
3589. Mantenere invariati i giorni riducendo l'orario giornaliero		3590.	20,1	3591.	28,1	3592.	24,3
3593. Ridurre i giorni mantenendo invariate le ore giornaliere		3594.	22,7	3595.	21,9	3596.	22,3
3597. Avere la possibilità di lavorare anche da casa		3598.	9,3	3599.	6,8	3600.	8,0

⁵¹ Questo dato va letto insieme a quello sull'entità delle retribuzioni mensili. Svolgere ore di lavoro straordinario è il più delle volte l'unica soluzione per poter incrementare il guadagno complessivo. Infatti, danno più spesso tale risposta («preferirei che gli straordinari fossero retribuiti più adeguatamente») coloro che hanno i guadagni netti mensili più bassi. Su tale argomento si rinvia alla sezione successiva.

3601. Avere flessibilità nell'orario di entrata e di uscita	3602.	26,2	3603.	26,1	3604.	26,1
3605. Possibilità recuperi compensativi scelti individualmente	3606.	18,6	3607.	15,3	3608.	16,9
3609. Ridurre ore settimanali ed essere disponibile a lavorare feste e notte	3610.	3,0	3611.	1,8	3612.	2,4
3613. Totale	3614.	100,0	3615.	100,0	3616.	100,0

Tabella 13. Preferenze sugli straordinari per genere (*valori percentuali*)

3617.	3618.	Maschio	3619.	Femmina	3620.	Totale
-------	-------	---------	-------	---------	-------	--------

3621.	Retribuito più adeguatamente	3622.	44,4	3623.	40,6	3624.	42,4
3625.	Compensato con recuperi di tempo libero	3626.	17,6	3627.	20,3	3628.	19,0
3629.	Preferirei che non ci fosse	3630.	19,9	3631.	16,9	3632.	18,3
3633.	Altro	3634.	0,6	3635.	1,1	3636.	0,9
3637.	Non ho straordinari	3638.	17,4	3639.	21,1	3640.	19,3
3641.	Totale	3642.	100,0	3643.	100,0	3644.	100,0

4. RETRIBUZIONI E «CAPACITÀ» ECONOMICHE

Come anticipato in una sezione precedente, il trattamento economico è un ambito di in-soddisfazione o malcontento dei lavoratori del settore altri servizi privati. È uno degli aspetti del lavoro sul quale gli intervistati esprimono i giudizi peggiori. Dall'indagine svolta risulta che il 65,5% dei lavoratori del settore ha un «guadagno netto mensile tutto compreso» che non supera i 1.300 euro; ma per il 41% non supera nemmeno i 1.000 euro. Il settore si caratterizza però anche per una elevata percentuale di lavoratori che guadagnano meno di 800 euro; ciò è in parte spiegato dalla maggior presenza di *part-timers* e di lavoratori con rapporti non-standard.

Grafico 8. I più bassi livelli di guadagno netto mensile nei diversi settori

- Tutti gli intervistati (valori percentuali)

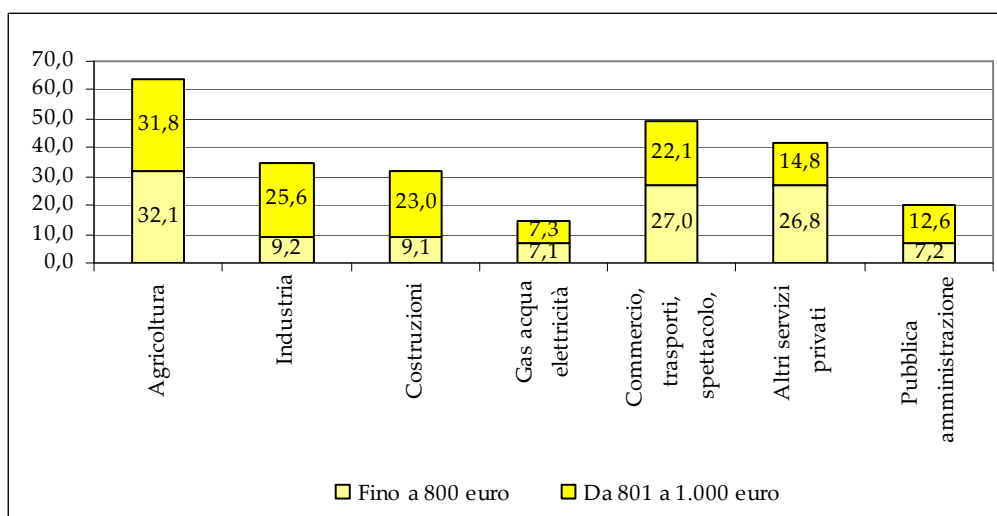
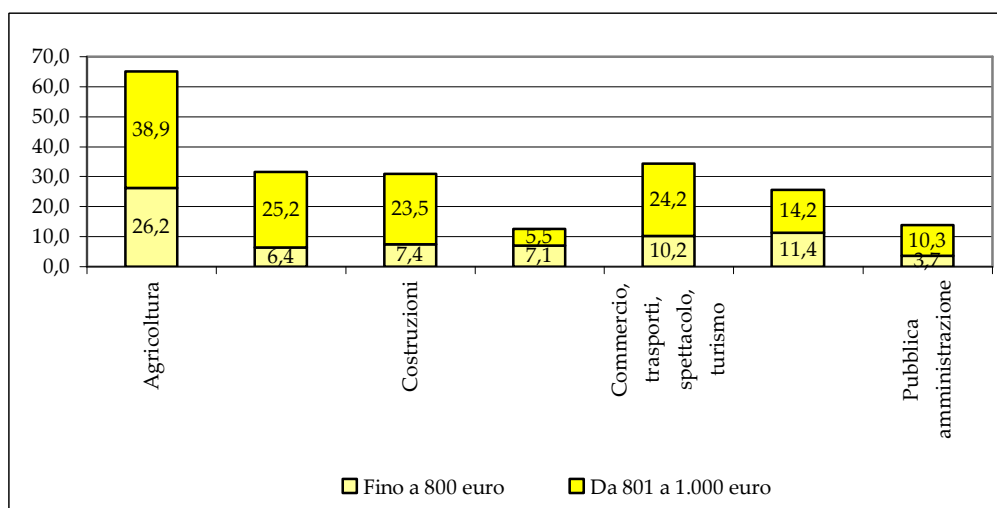


Grafico 9. I più bassi livelli di guadagno netto mensile nei diversi settori

- Intervistati che svolgono 37 o più ore di lavoro settimanali (valori percentuali)



Tuttavia, se non vi è dubbio che il guadagno netto mensile è influenzato dal numero di ore lavorate, va notato che le differenze tra i settori restano significative anche se teniamo sotto controllo tale variabile, ovvero anche se consideriamo soltanto coloro che lavorano per un minimo di ore, per esempio per almeno 37 ore settimanali (si veda il Grafico 9). Ciò sembrerebbe confermare allora quanto accennato in precedenza, sulla presenza nel campione di quel «proletariato post-industriale», o «proletariato dei servizi», costituito da lavoratori con basse retribuzioni e poche tutele, poche protezioni sociali, poche sicurezze.

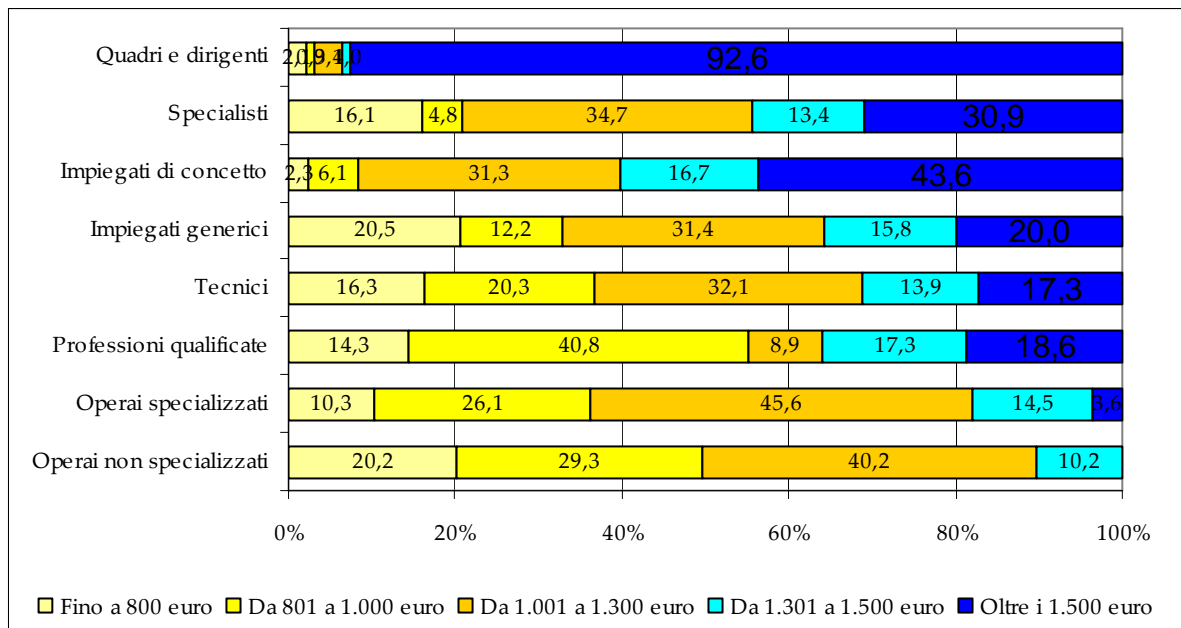
Tabella 14. Guadagno netto mensile per gruppo professionale (valori percentuali)

3645.	3646. Fino a 800 euro	3647. Da 801 a 1.000 euro	3648. Da 1.001 a 1.300 euro	3649. Da 1.301 a 1.500 euro	3650. Oltre i 1.500 euro	3651. Totale
3652. Operai non specializzati	3653. 45,8	3654. 25,3	3655. 22,0	3656. 6,1	3657. 0,8	3658. 100,0
3659. Operai specializzati	3660. 22,1	3661. 19,1	3662. 45,0	3663. 10,7	3664. 3,0	3665. 100,0
3666. Professioni qualificate	3667. 43,8	3668. 25,6	3669. 11,2	3670. 8,2	3671. 11,2	3672. 100,0
3673. Tecnici	3674. 26,5	3675. 17,9	3676. 28,5	3677. 16,3	3678. 10,9	3679. 100,0
3680. Impiegati generici	3681. 35,2	3682. 12,5	3683. 31,4	3684. 8,1	3685. 12,8	3686. 100,0

3687. Impiegati di concetto	3688. 12,8	3689. 7,9	3690. 26,1	3691. 13,9	3692. 39,3	3693. 100,0
3694. Specialisti	3695. 29,5	3696. 15,4	3697. 25,9	3698. 8,6	3699. 20,6	3700. 100,0
3701. Quadri e dirigenti	3702. 2,9	3703. 1,9	3704. 4,1	3705. 2,4	3706. 88,8	3707. 100,0
3708. Totale	3709. 26,4	3710. 14,6	3711. 24,5	3712. 10,0	3713. 24,5	3714. 100,0

Notevoli sono però le differenze a seconda del lavoro che si svolge, del gruppo professionale a cui si appartiene, del tipo di rapporto di impiego, ecc. Al di sotto dei 1.300 euro troviamo il 93,1% degli operai non specializzati (ma il 71,2% non supera neanche i 1.000 euro); e troviamo l'86,3% degli operai specializzati e l'80,6% di coloro che svolgono professioni (non) qualificate nei servizi (ma il 69,4% non supera neanche i 1.000). E infine percentuali alte di lavoratori con basse retribuzioni si riscontrano anche tra tecnici, impiegati generici e specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali. Pure con riferimento ai gruppi professionali, le disuguaglianze restano sostanzialmente invariate anche se teniamo sotto controllo la variabile numero di ore lavorate, ovvero anche se consideriamo soltanto coloro che lavorano per almeno 37 ore settimanali.

**Grafico 10. Guadagno netto mensile con 37 o più ore settimanali di lavoro
per gruppo professionale (*valori percentuali*)**



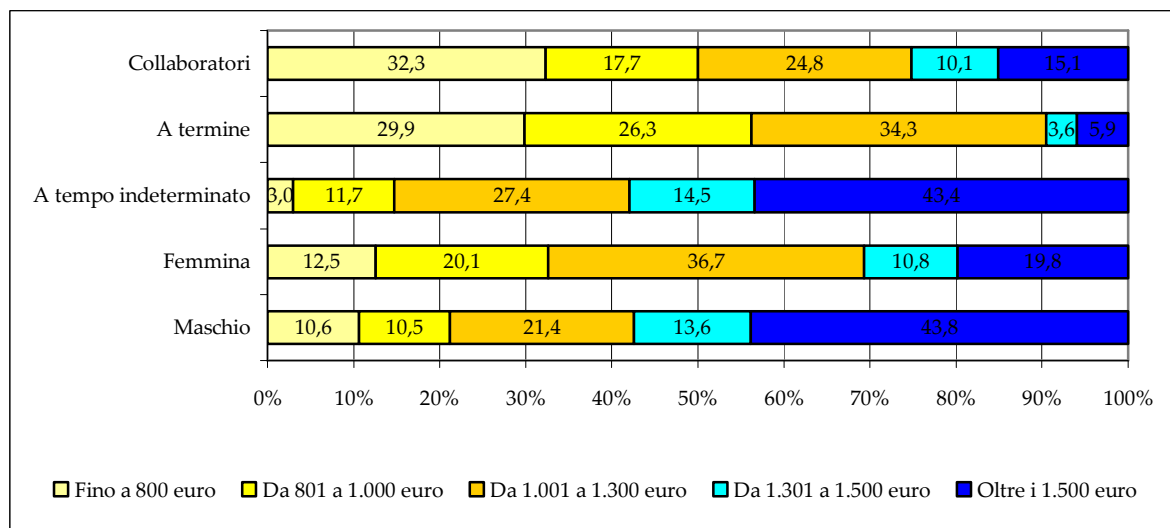
Rilevanti sono anche le differenze a seconda del rapporto di impiego. Come hanno dimostrato tante indagini sul campo, le persone con occupazioni instabili tendono a concentrarsi, con più frequenza rispetto a quelle con occupazioni stabili, nelle fasce più basse di guadagno netto. La nostra indagine conferma questa tendenza. Anche a parità di impegno orario e a parità di mansione (o meglio di gruppo professionale di appartenenza) i lavoratori con rapporti non-standard percepiscono meno. E più esattamente la percentuale di coloro che percepiscono meno di 1.000 euro al mese (o meno di 1.300 euro al mese) è sempre – significativamente – superiore a quella riscontrata tra i dipendenti assunti a tempo indeterminato. Tali differenze hanno alla base molteplici fattori; tra i quali vanno menzionati i livelli di inquadramento inferiori e l'esclusione dalle quote aggiuntive di salario (premi di risultato, premi di partecipazione, ecc.).

Retribuzioni più basse si riscontrano inoltre tra le donne. L'81% delle donne intervistate percepisce meno di 1.300 euro al mese (contro il 52,4% degli uomini) e il 54,9% percepisce meno di 1.000 euro (contro il 29,8% degli uomini). Tali differenze permangono anche a parità di orario e di gruppo professionale di appartenenza. Una parziale spiegazione la si può trovare nel fatto che le donne – più spesso rispetto agli uomini – svolgono meno ore di lavoro straordinario, sono meno disponibili alla mobilità, hanno livelli di inquadramento inferiori, sono più spesso occupate in piccole imprese e sono più spesso assunte con contratti a termine; due variabili, queste ultime, che risultano associate ai livelli più bassi di guadagno netto mensile.

Tabella 15. Guadagno netto mensile per genere e tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

	3715.	3716. Maschio	3717. Femmina	3718. Standard	3719. Non standard	3720. Totale
3721. Fino a 800 euro		3722. 16,7	3723. 38,2	3724. 14,3	3725. 48,7	3726. 27,1
3727. Da 801 a 1.000 euro		3728. 13,1	3729. 16,7	3730. 11,4	3731. 20,8	3732. 22,2
3733. Da 1.001 a 1.300 euro		3734. 22,6	3735. 26,1	3736. 28,0	3737. 17,5	3738. 27,8
3739. Da 1.301 a 1.500 euro		3740. 12,8	3741. 6,9	3742. 12,5	3743. 5,8	3744. 11,1
3745. Oltre i 1.500 euro		3746. 34,8	3747. 12,1	3748. 33,8	3749. 7,2	3750. 11,8
3751. Totale		3752. 100,0	3753. 100,0	3754. 100,0	3755. 100,0	3756. 100,0

Grafico 11. Guadagno netto mensile con 37 o più ore settimanali di lavoro per genere e tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)



Nelle piccole imprese si hanno infatti quote più ampie di lavoratori con retribuzioni inferiori ai 1.300 euro al mese o inferiori ai 1.000 euro al mese. Nelle piccole imprese vi sono meno livelli di inquadramento e quindi di retribuzione, ma soprattutto manca più di frequente una rappresentanza sindacale e una contrattazione integrativa. E i dati confermano il legame tra la loro presenza e i livelli più alti di guadagno netto mensile tutto compreso⁵² (si veda la Tabella 16).

Tabella 16. Guadagno netto mensile in base alla presenza di una rappresentanza sindacale e di contrattazione integrativa (valori percentuali)

3757.	3758. Rappresentanza sindacale			3759. Contrattazione integrativa			
	3760.	3761. Si, la RSU	3762. Si, la RSA	3763. No	3764. Si	3765. No	3766. Accordi informali
3767. Fino a 800 euro		3768. 13,3	3769. 16,5	3770. 43,4	3771. 9,6	3772. 37,9	3773. 42,8
3774. Da 801 a 1.000 euro		3775. 10,3	3776. 9,2	3777. 16,9	3778. 11,5	3779. 17,1	3780. 20,4
3781. Da 1.001 a 1.300 euro		3782. 33,5	3783. 16,2	3784. 18,8	3785. 20,7	3786. 29,5	3787. 28,1
3788. Da 1.301 a 1.500 euro		3789. 10,5	3790. 10,9	3791. 8,7	3792. 12,0	3793. 9,1	3794. ---
3795. Oltre i 1.500 euro		3796. 32,4	3797. 47,2	3798. 12,3	3799. 46,1	3800. 6,4	3801. 8,6
3802. Totale		3803. 100,0	3804. 100,0	3805. 100,0	3806. 100,0	3807. 100,0	3808. 100,0

⁵² La presenza di una rappresentanza sindacale e di contrattazione integrativa sembra attenuare (ma non eliminare) le differenze di retribuzione esistenti tra donne e uomini e tra lavoratori con rapporti standard e lavoratori con rapporti non-standard a cui si è fatto riferimento. Tali differenze restano comunque elevate e restano un fatto importante.

Solamente il 46,3% del campione percepisce anche una quota aggiuntiva di salario. A restarne esclusi sono più spesso i lavoratori con rapporti non-standard (solamente il 18,2% la percepisce; il 25,9% di coloro che hanno un contratto a tempo determinato, il 28,5% di quelli in somministrazione, il 10,6% dei collaboratori a progetto), i lavoratori delle piccole imprese (la percepisce il 30,8% degli occupati in imprese con non più di 15 addetti contro il 69,7% degli occupati nelle grandi imprese), ma anche alcuni gruppi professionali: gli operai non specializzati, gli specialisti in scienze matematiche, ecc. (ovvero quelli che hanno più spesso rapporti di impiego non-standard), ma anche gli operai specializzati (si veda la Tabella 17). Insomma a restarne esclusi sono più spesso quegli stessi lavoratori che con più frequenza si concentrano nei livelli più bassi di salario. Per altro, quando percepiscono quote di retribuzione aggiuntiva, queste sono normalmente di entità modesta. Ma ciò spiega, per l'appunto, i livelli più bassi di guadagno netto mensile tutto compreso. Comunque per il 62,5% tale quota è di oltre 500 euro l'anno; ma tale percentuale arriva a più del 91,9% per quadri e dirigenti.

Tabella 17. Risposte alla domanda “Percepisci una quota aggiuntiva di salario”
per gruppo professionale (*valori percentuali*)

	3809.	3810.	Sì	3811.	No	3812.	Totale
3813. Operai specializzati	non	3814.	15,3	3815.	84,7	3816.	100,0
3817. Operai specializzati		3818.	36,0	3819.	64,0	3820.	100,0
3821. Professioni qualificate		3822.	27,8	3823.	72,2	3824.	100,0
3825. Tecnici		3826.	43,2	3827.	56,8	3828.	100,0
3829. Impiegati generici		3830.	52,5	3831.	47,5	3832.	100,0
3833. Impiegati di concetto		3834.	57,0	3835.	43,0	3836.	100,0
3837. Specialisti		3838.	14,3	3839.	85,7	3840.	100,0
3841. Quadri e dirigenti		3842.	86,7	3843.	13,3	3844.	100,0
3845. Totale		3846.	46,3	3847.	53,7	3848.	100,0

Tabella 18. Ammontare annuale della quota aggiuntiva di salario
per gruppo professionale (*valori percentuali*)

	3849.	3850.	Meno di 100 euro	3851.	Tra 100 e 300 euro	3852.	Tra 300 e 500 euro	3853.	Oltre 500 euro	3854.	Totale
3855. Operai specializzati	non	3856.	17,9	3857.	56,5	3858.	14,0	3859.	11,6	3860.	100,0
3861. Operai specializzati		3862.	1,7	3863.	22,5	3864.	18,2	3865.	57,6	3866.	100,0
3867. Professioni		3868.	5,8	3869.	53,1	3870.	6,9	3871.	34,2	3872.	100,0

qualificate												
3873.	Tecnici	3874.	19,2	3875.	30,4	3876.	24,4	3877.	26,0	3878.	100,0	
3879.	Impiegati generici	3880.	18,8	3881.	8,3	3882.	16,7	3883.	56,3	3884.	100,0	
3885.	Impiegati concetto	di	3886.	5,0	3887.	6,5	3888.	12,3	3889.	76,1	3890.	100,0
3891.	Specialisti	3892.	---	3893.	---	3894.	18,3	3895.	81,7	3896.	100,0	
3897.	Quadri dirigenti	e	3898.	0,3	3899.	1,9	3900.	5,9	3901.	91,9	3902.	100,0
3903.	Totale	3904.	9,3	3905.	14,4	3906.	13,8	3907.	62,5	3908.	100,0	

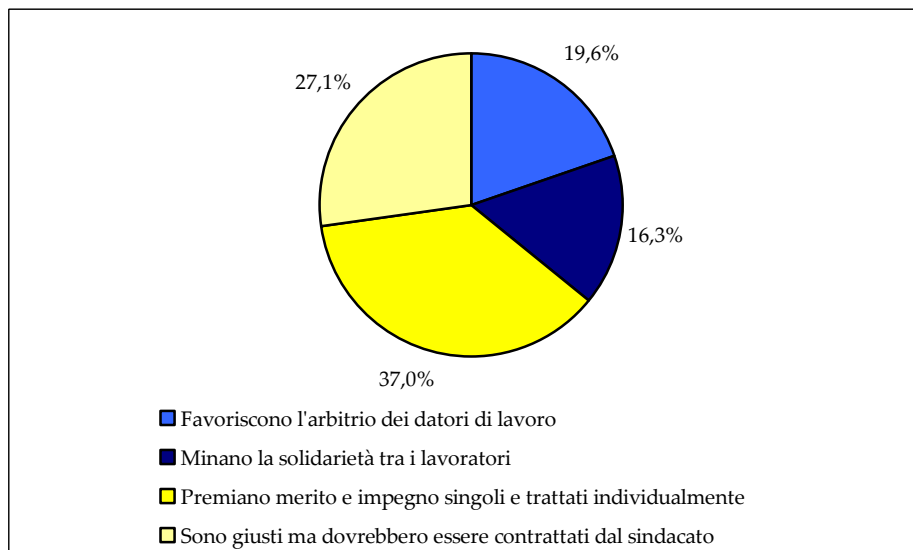
Nel 61,4% dei casi tale somma è discussa dall'azienda con i rappresentanti sindacali; ma molte sono le differenze a seconda della dimensione aziendale. Nelle piccole imprese, in particolare, tale pratica è meno diffusa. Solamente il 41,5% dei lavoratori delle piccole imprese risponde indicando tale modalità di decisione/erogazione. Tra tutti gli intervistati, un altro 21,2% dichiara invece che si tratta di un cifra che l'azienda inserisce in busta paga senza che venga discussa con nessuno.

**Tabella 19. Modalità di distribuzione della quota aggiuntiva di salario
per dimensioni di impresa (valori percentuali)**

	3909.	3910. Fino a 15 addet ti	3911. Da 16 a 49 addet ti	3912. Da 50 a 249 addet ti	3913. Oltre i 249 addet ti	3914. Totale
3915. Viene discussa dall'azienda con i rappresentanti sindacali		3916. 41,5	3917. 52,1	3918. 65,0	3919. 71,5	3920. 61,4
3921. Viene discussa dall'azienda direttamente con i lavoratori		3922. 9,2	3923. 8,5	3924. 5,1	3925. 4,5	3926. 6,2
3927. Viene discussa dall'azienda con i singoli lavoratori		3928. 17,6	3929. 4,7	3930. 7,4	3931. 6,0	3932. 8,3
3933. Cifra che azienda inserisce in busta paga ma non discussa		3934. 23,2	3935. 27,0	3936. 22,4	3937. 18,0	3938. 21,2
3939. E' una cifra distribuita 'in nero' dall'azienda		3940. 8,4	3941. 7,7	3942. ---	3943. ---	3944. 2,9
3945. Totale		3946. 100,0	3947. 100,0	3948. 100,0	3949. 100,0	3950. 100,0

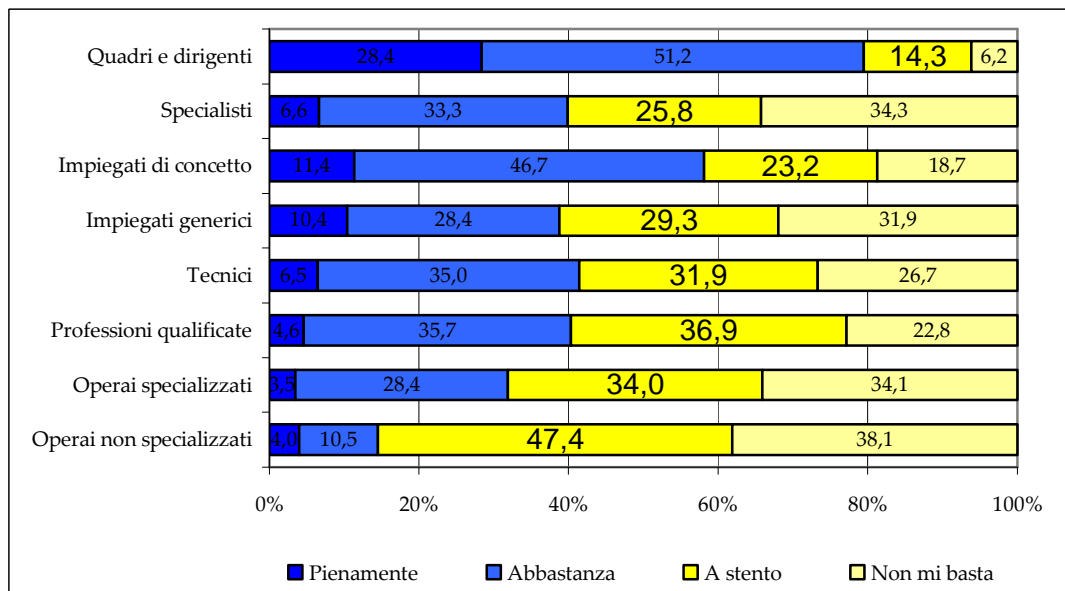
Infine, in merito alle quote aggiuntive di salario il questionario prevedeva una domanda finalizzata a cogliere le opinioni dei lavoratori su tale pratica. Il primo risultato da mettere in evidenza è che per il 64,1% del campione sono giuste: quasi i due terzi degli intervistati, in altri termini, danno una risposta positiva sul tema. Si differenziano però – e si tratta di un aspetto di grande importanza – sulla modalità con cui devono essere decise e distribuite. Per il 37% del campione esse «premano il merito e l'impegno dei singoli» e per questo vanno trattate individualmente. Questa risposta è più frequente tra gli impiegati, ma anche in un ampio segmento di operai specializzati; tra quelli non iscritti a organizzazioni sindacali e tra quelli che politicamente si collocano nel centro-destra. Prevale inoltre tra quelli che già lavorano in contesti in cui le differenti specie di quote aggiuntive di salario sono contrattate individualmente dai singoli lavoratori e/o sono gestite unilateralmente dal datore di lavoro. Il 27,1% del campione pensa invece che tutte le forme di retribuzione aggiuntiva – sia pur giuste – debbano essere contrattate con il sindacato. Questo orientamento prevale tra gli iscritti al sindacato, tra coloro che politicamente si collocano nel centro-sinistra. Non va sottovalutata, tuttavia, la percentuale di coloro che danno risposte negative sul tema; che con più frequenza sono lavoratori con profili professionali bassi, con rapporti non-standard, quelli che guadagnano meno.

Grafico 12. Opinioni sulle quote aggiuntive di salario



I bassi livelli delle retribuzioni, di cui si è detto, si traducono in situazioni di sofferenza economica e di deprivazione. Alla domanda sulla sufficienza o meno del proprio salario per vivere e mantenere le persone eventualmente a carico, il 56,5% dei lavoratori del settore risponde che il guadagno netto è a stento o non è affatto sufficiente. E va notato che soltanto per il 10% dei casi il guadagno netto basta «pienamente» per vivere. Le situazioni di sofferenza economica risultano abbastanza trasversali rispetto ai gruppi professionali. Sotto la media troviamo dirigenti, quadri, impiegati di concetto. Le condizioni di disagio sono molto frequenti – e più evidenti – tra gli operai (non specializzati e specializzati), tra coloro che svolgono professioni qualificate nei servizi, tra gli impiegati generici, tra gli specialisti in scienze matematiche, ecc., soprattutto se occupati in imprese di piccole dimensioni. Aumentano poi di molto nel caso in cui si ha un rapporto di impiego non-standard, in particolare una delle varie forme di collaborazione, e nel caso in cui si vive (e si lavora) in una regione meridionale.

**Grafico 13. Sufficienza/insufficienza del reddito da lavoro
per gruppo professionale (valori percentuali)**



Un sostegno fondamentale per non precipitare in tali situazioni è costituito dalle altre risorse familiari; ovvero dalla presenza di altri redditi. Questi attenuano le difficoltà di chi percepisce una bassa retribuzione. Ma i dati sembrano suggerire anche l'ipotesi di un crescente indebitamento; coloro che hanno retribuzioni più basse e più gravi problemi economici sono anche quelli che con più frequenza hanno prestiti in corso.

**Tabella 20. Sufficienza/insufficienza del reddito da lavoro
per tipo di rapporto di impiego e per ripartizione geografica (valori percentuali)**

3951.	3952. Rapporto di impiego			3953. Ripartizione geografica			3954. Totale
	3955. 3956. A tempo indeterminato	3957. A termine	3958. Collaboratori	3959. Nord	3960. Centro	3961. Sud e isole	
3963. Pienamente	3964. 12,5	3965. 4,0	3966. 7,2	3967. 13,7	3968. 7,3	3969. 4,3	3970. 9,9
3971. Abbastanza	3972. 38,8	3973. 24,5	3974. 26,0	3975. 37,8	3976. 33,9	3977. 24,7	3978. 33,6
3979. A stento	3980. 28,9	3981. 30,1	3982. 31,1	3983. 25,6	3984. 32,1	3985. 37,3	3986. 30,0
3987. Non mi basta	3988. 19,8	3989. 41,4	3990. 35,8	3991. 23,0	3992. 26,8	3993. 33,7	3994. 26,5
3995.	3996. 100,0	3997. 100,0	3998. 100,0	3999. 100,0	4000. 100,0	4001. 100,0	4002. 100,0

5. STABILITÀ, (IN)SICUREZZE, ASPETTATIVE

Il 37% degli intervistati si dice poco e per niente sicuro del proprio posto di lavoro. Si esprime in tal modo la maggioranza dei lavoratori con rapporti non-standard (70,4%; e addirittura il 81,7% di quelli in somministrazione e il 79,2% dei collaboratori). In questi casi il motivo dell'insicurezza del posto è che si tratta di un'occupazione temporanea. Ma il senso di insicurezza coinvolge anche molti lavoratori con contratti a tempo indeterminato (circa il 20%). Una maggiore insicurezza è sentita dalle donne e da coloro che lavorano nelle regioni centro-meridionali, sia che abbiano un rapporto standard sia che siano assunti con una delle tante forme di contratto "a scadenza". Più importanti appaiono però le differenze per macro-ripartizioni geografiche (si veda la Tabella 16). Tali dati confermano disuguaglianze già evidenziate in molti studi sociologici, ovvero le maggiori difficoltà delle persone che lavorano nelle regioni meridionali (tanto più se donne e giovani) nel raggiungere posizioni stabili e nell'uscire dalla «trappola» della precarietà.

Grafico 14. Percezione della sicurezza/insicurezza del posto di lavoro (valori percentuali)

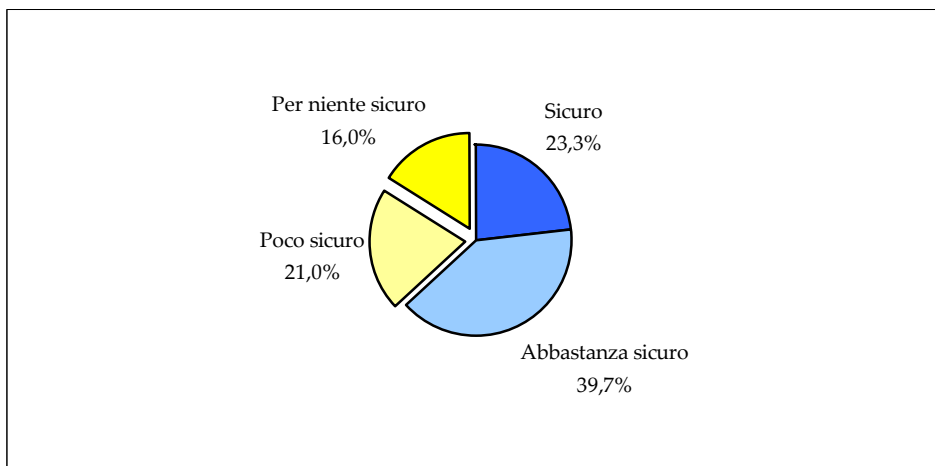


Tabella 21. Percezione della sicurezza/insicurezza del posto di lavoro per tipo di rapporto di impiego e per ripartizione geografica (valori percentuali)

4003.		4004.	Nord	4005.	Centro	4006.	Sud e isole
4007.		4008.	<i>Rapporto di impiego standard</i>				
4009.	Sicuro	4010.	39,2	4011.	22,2	4012.	26,7
4013.	Abbastanza sicuro	4014.	45,6	4015.	57,5	4016.	47,1
4017.	Poco sicuro	4018.	11,0	4019.	17,6	4020.	19,1
4021.	Per niente sicuro	4022.	4,1	4023.	2,8	4024.	7,0
4025.		4026.	100,0	4027.	100,0	4028.	100,0
4029.		4030.	<i>Rapporto di impiego non-standard</i>				
4031.	Sicuro	4032.	7,6	4033.	3,6	4034.	6,8
4035.	Abbastanza sicuro	4036.	29,4	4037.	21,5	4038.	16,2
4039.	Poco sicuro	4040.	29,5	4041.	36,3	4042.	36,1
4043.	Per niente sicuro	4044.	33,5	4045.	38,6	4046.	41,0
4047.		4048.	100,0	4049.	100,0	4050.	100,0

Un dato importante per valutare le insicurezze è poi quello riguardante il controllo sul mercato del lavoro e sulle possibilità da esso offerte. È significativo che ben il 37,8% del campione ritiene che in caso perdesse l'attuale lavoro «non sa» se riuscirebbe a trovarne un altro. A questa percentuale va aggiunto un altro 10,7%, costituito da coloro che pensano di riuscirci ma soltanto dopo un anno o più. La frequenza di tali valutazioni negative tende a ridursi con l'innalzarsi del livello di istruzione e del profilo professionale, pur mantenendosi sempre su valori piuttosto elevati. Mentre è più elevata tra le persone che vivono e lavorano nelle regioni meridionali; un fatto che conferma quanto detto in precedenza in merito alle maggiori difficoltà sul mercato del lavoro di tali persone. Ovviamente il fenomeno si aggrava, raggiungendo livelli davvero preoccupanti, se alla variabile territoriale si uniscono quelle riguardanti il genere, il livello di istruzione, il profilo professionale.

Tabella 22. Risposte alla domanda “Se tu perdessi il lavoro, in quanto tempo riusciresti a trovarne uno accettabile?” per ripartizione geografica (valori percentuali)

	4051.	4052.	Nord	4053.	Centro	4054.	Sud e isole	4055.	Totale
4056. Nel giro di poche settimane		4057.	17,3	4058.	18,6	4059.	7,6	4060.	15,2
4061. Nel giro di qualche mese		4062.	39,7	4063.	34,2	4064.	30,6	4065.	36,2
4066. Dopo un anno o forse più		4067.	7,3	4068.	12,9	4069.	16,0	4070.	10,7
4071. Non so se lo troverei		4072.	35,7	4073.	34,3	4074.	45,8	4075.	37,8
4076. Totale		4077.	100,0	4078.	100,0	4079.	100,0	4080.	100,0

n modo consequenziale, il rischio di non avere continuità di lavoro (e di reddito) è tra le preoccupazioni principali dei lavoratori intervistati (si veda la Tabella 23); in particolare – come era facilmente immaginabile – di coloro che lavorano nelle regioni meridionali (risponde in tal modo il 33,4% di coloro che lavorano nel sud o nelle isole, contro il 26,7% di quelli del nord e il 30,7% di quelli del centro) e di coloro che hanno rapporti di impiego non-standard (44,7% e ancora più alta tra collaboratori e lavoratori in somministrazione). Altrettanto forte è però la preoccupazione di non avere una pensione adeguata; un sentimento che nel settore è avvertito in prevalenza da operai e lavoratori in posizioni similari; ma anche dalle donne, dalle classi di età più mature; un problema su cui insistono di più coloro che hanno un contratto a tempo indeterminato (il 31,8%); probabilmente perché, come dimostrano gli studi sul tema, quelli con occupazioni instabili non si pongono il problema, «ci penseranno

domani». A tal proposito sono interessanti anche le risposte a una domanda specifica sulla pensione. Solamente il 14,4% del campione pensa che in futuro avrà una pensione adeguata per vivere. Ma anche in tal caso molte sono le differenze in base al tipo di lavoro che si svolge, al tipo di rapporto di impiego; e si potrebbe dire che anche su questo tema (o meglio su queste percezioni) si misurano le disuguaglianze esistenti nel nostro sistema economico-sociale.

Tabella 23. Risposte alla domanda “Quando pensi al tuo futuro cosa ti preoccupa maggiormente?”

	4081.	4082. %
4083. Il rischio di perdere il posto di lavoro	4084.	17,4
4085. Il rischio di non avere una pensione adeguata	4086.	24,9
4087. Il rischio di non mantenere l'attuale tenore di vita	4088.	22,4
4089. Il rischio di non tenere il passo con la mia professione	4090.	6,0
4091. Il rischio di non avere continuità di lavoro, reddito	4092.	29,3
4093. Totale	4094.	100,0

Tabella 24. Risposte alla domanda “Pensi di avere una pensione adeguata per vivere quando smetterai di lavorare?” per gruppo professionale (valori percentuali)

	4095.	4096. Si	4097. No	4098. Non so	4099. Ci penso più avanti	4100. Totale
4101. Operai non specializzati	4102.	4,5	4103. 56,0	4104. 29,5	4105. 10,0	4106. 100,0
4107. Operai specializzati	4108.	15,9	4109. 54,8	4110. 11,8	4111. 17,5	4112. 100,0
4113. Professioni qualificate	4114.	6,6	4115. 40,6	4116. 37,2	4117. 15,5	4118. 100,0
4119. Tecnici	4120.	11,5	4121. 48,3	4122. 33,3	4123. 6,9	4124. 100,0
4125. Impiegati generici	4126.	13,7	4127. 60,1	4128. 20,4	4129. 5,8	4130. 100,0
4131. Impiegati di concetto	4132.	13,2	4133. 52,6	4134. 28,5	4135. 5,7	4136. 100,0
4137. Specialisti	4138.	0,6	4139. 69,6	4140. 23,0	4141. 6,8	4142. 100,0
4143. Quadri e dirigenti	4144.	45,5	4145. 34,3	4146. 16,9	4147. 3,4	4148. 100,0
4149. Totale	4150.	14,5	4151. 51,8	4152. 26,0	4153. 7,8	4154. 100,0

Nel campione gli iscritti ad un'organizzazione sindacale sono il 41,9%. Di questi il 38,6% è iscritto alla Cgil, il 26,5% alla Cisl, il 7,6% alla Uil, il 21,9% ad un sindacato autonomo. Tra i non iscritti l'11,9% era iscritto in passato, il 16,1% sta pensando di iscriversi, il 30,1% non è iscritto e non intende farlo. I dati confermano la bassa sindacalizzazione nelle piccole imprese (è iscritto ad un'organizzazione sindacale soltanto il 22,1% di coloro che sono occupati in imprese con non più di 15 addetti). E confermano la distanza dal sindacato di una parte consistente dei lavoratori con rapporti non-standard (è iscritto solamente il 21%, con poche differenze a seconda del tipo di contratto: 20,2% tra quelli con contratto a termine e 22,9% tra quelli con contratto di collaborazione). Per altro tale fenomeno è solamente in parte spiegabile ricorrendo alla variabile età (come vedremo i più giovani sono meno propensi ad iscriversi ad un'organizzazione sindacale). Tra i lavoratori con occupazioni instabili, in altri termini, la sindacalizzazione resta comunque bassa, a prescindere dall'età (si veda il Grafico 14). Va tuttavia evidenziata la percentuale di lavoratori con rapporti non-standard che sta pensando di iscriversi (il 32,8%), che potrebbe costituire un bacino importante per le organizzazioni sindacali che intendono rappresentare questo segmento delle forze di lavoro.

Grafico 15. Iscritti ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)

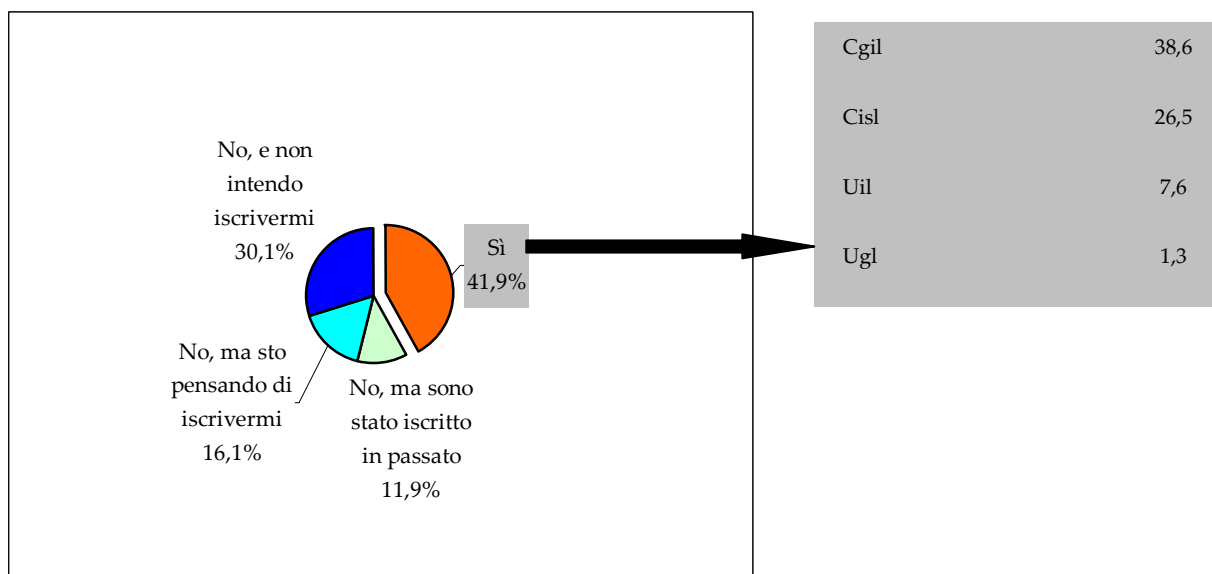
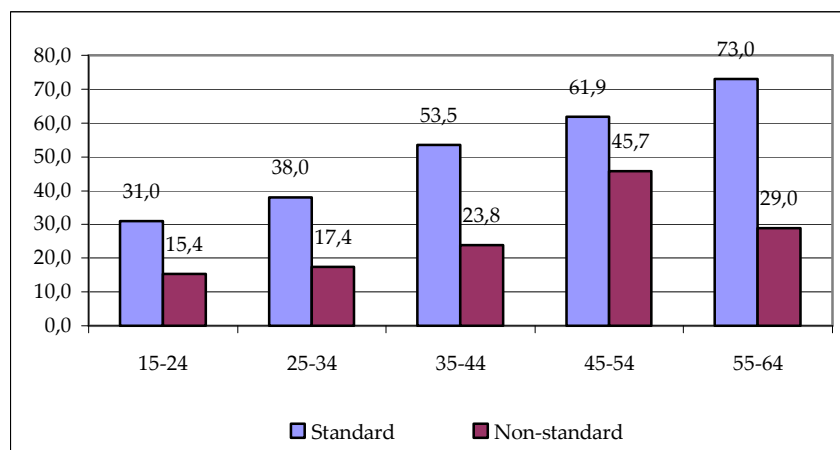


Tabella 25. Iscritti ad un'organizzazione sindacale per dimensione di impresa (valori percentuali)

	4155.	4156. Fino a 15 addetti	4157. Da 16 a 49 addetti	4158. Da 50 a 249 addetti	4159. Oltre i 249 addetti	4160. Totale
4161. Si		4162. 22,1	4163. 47,0	4164. 35,0	4165. 63,6	4166. 41,9
4167. No, ma sono stato iscritto in passato		4168. 11,9	4169. 8,9	4170. 14,4	4171. 11,6	4172. 11,9
4173. No, ma sto pensando di iscrivermi		4174. 25,7	4175. 12,7	4176. 16,2	4177. 8,4	4178. 16,1
4179. No, e non intendo iscrivermi		4180. 40,3	4181. 31,4	4182. 34,4	4183. 16,4	4184. 30,1
4185. Totale		4186. 100,0	4187. 100,0	4188. 100,0	4189. 100,0	4190. 100,0

**Grafico 16. Iscritti ad un'organizzazione sindacale per classe di età
e per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)**



Come anticipato, i dati raccontano anche della minore sindacalizzazione dei giovani: solamente il 27,8% dei lavoratori della classe di età 25-34 anni e il 19,2% di quella 15-24 anni è iscritto ad un sindacato. Dati interessanti derivano poi dalla domanda sulla condivisione dei problemi di lavoro. Tra i più giovani si profila un segmento che tende a identificarsi e quindi a condividere problemi e azioni collettive più che con i colleghi nel posto di lavoro con coloro che svolgono la stessa professione o con i lavoratori "atipici". Anche se la condivisione con i propri colleghi nel posto di lavoro è l'opzione maggioritaria all'interno del campione (48,4% dei casi).

Tabella 26. Risposte alla domanda "Come lavoratore, con chi ti senti di condividere maggiormente i tuoi problemi"

4191.		4192.	%
4193.	Con i miei colleghi nel posto di lavoro	4194.	48,4
4195.	Con coloro che svolgono la mia stessa professione	4196.	17,7
4197.	Con tutti i lavoratori dipendenti	4198.	16,5
4199.	Con i lavoratori atipici	4200.	8,8
4201.	Con nessuno	4202.	8,6
4203.	Totale	4204.	100,0

Nella maggior parte dei casi il primo contatto con il sindacato avviene in modo diretto, nel luogo di lavoro (è stato così per il 49,5% del campione). Ma i dati mostrano importanti differenze tra i vari gruppi di lavoratori. Il contatto

diretto appare più “tipico” della medio-grande impresa, dei lavoratori delle classi di età più mature, di quelli con rapporti standard. Per i soggetti che potremmo definire più deboli, che operano in “contesti” in cui l’agire collettivo è più problematico, una notevole importanza hanno invece i canali personali (famiglia, amici, ecc.). Si fa riferimento: ai lavoratori occupati nelle piccole imprese, dove le rappresentanze sindacali sono spesso assenti, anche perché i datori di lavoro sono meno vincolati al loro riconoscimento; ai lavoratori con rapporti non-standard. A tal proposito, rilevante è il dato su quanti non hanno mai avuto un contatto diretto con i sindacati (il 22,8% del campione, ma il 31,2% dei lavoratori con rapporti non-standard e il 34,5% di quelli occupati in imprese con non più di 15 addetti); questo dato, quest’area oscura, segnala una difficoltà e una zona di sofferenza per le organizzazioni sindacali. Infine, va notato che poco funzionale è il canale costituito dai servizi (fiscali, previdenziali, ecc.).

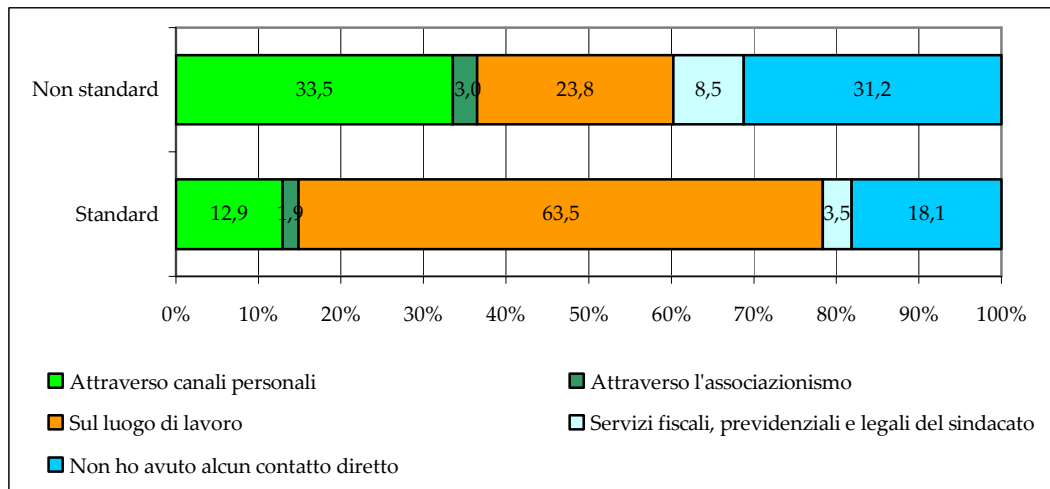
**Tabella 27. Canali del primo contatto con il sindacato
per dimensione di impresa (valori percentuali)**

	4205.	4206. Fino a 15 addetti	4207. Da 16 a 49 addetti	4208. Da 50 a 249 addetti	4209. Oltre i 249 addetti	4210. Totale
4211. Attraverso canali personali		4212. 27,7	4213. 26,1	4214. 18,7	4215. 9,5	4216. 20,2
4217. Attraverso l'associazionismo		4218. 1,6	4219. 3,6	4220. 3,8	4221. 1,5	4222. 2,2
4223. Sul luogo di lavoro		4224. 26,5	4225. 43,5	4226. 45,8	4227. 78,7	4228. 49,5
4229. Servizi fiscali, previdenziali e legali del sindacato		4230. 9,7	4231. 6,6	4232. 3,8	4233. ,9	4234. 5,3
4235. Non ho avuto alcun contatto diretto		4236. 34,5	4237. 20,2	4238. 28,0	4239. 9,4	4240. 22,8
4241. Totale		4242. 100,0	4243. 100,0	4244. 100,0	4245. 100,0	4246. 100,0

Tabella 28. Canali del primo contatto con il sindacato per classi di età (valori percentuali)

	4247.	4248. 15- 24	4249. 25- 34	4250. 35- 44	4251. 45- 54	4252. 55- 64	4253. Totale
4254. Attraverso canali personali		4255. 29,5	4256. 24,8	4257. 19,8	4258. 11,8	4259. 12,8	4260. 20,2
4261. Attraverso l'associazionismo		4262. 3,3	4263. 2,0	4264. 1,9	4265. 3,3	4266. 1,0	4267. 2,2
4268. Sul luogo di lavoro		4269. 20,2	4270. 39,6	4271. 54,6	4272. 68,3	4273. 63,9	4274. 49,5
4275. Servizi fiscali, previdenziali e legali del sindacato		4276. 5,4	4277. 7,1	4278. 5,4	4279. 3,7	4280. 2,2	4281. 5,3
4282. Non ho avuto alcun contatto diretto		4283. 41,6	4284. 26,5	4285. 18,3	4286. 12,9	4287. 20,1	4288. 22,8
4289. Totale		4290. 100, 0	4291. 100, 0	4292. 100, 0	4293. 100, 0	4294. 100, 0	4295. 100,0

**Grafico 17. Canali del primo contatto con il sindacato
per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)**



I motivi dell'adesione ad un'organizzazione sindacale – che restano comunque plurali e non mono-dimensionali – sono spesso legati alla tutela del lavoro e delle sue condizioni nei luoghi di lavoro; dunque a ragioni pragmatiche. Tra queste notevole rilievo hanno la tutela dei lavoratori in azienda e la «lotta per la difesa del posto e per la stabilità dell'occupazione»; un obiettivo, questo ultimo, fortemente sentito nel settore anche a causa della maggiore estensione ed intensità di utilizzo delle occupazioni “a scadenza” che lo caratterizzano. Tale ragione è infatti indicata più spesso dai lavoratori con rapporti non-standard (la indicano – come primo o secondo motivo – il 41,7% delle persone con contratti a termine o di collaborazione). Tuttavia, nel settore, accanto a queste ragioni, mantengono una notevole importanza motivi più connessi a spinte identitarie e ideologiche («l'unità della classe lavoratrice è indispensabile»), che svelano la persistenza – almeno in un segmento delle forze di lavoro – di quei valori solidaristici originari (ma potremmo anche dire fondativi) del movimento sindacale. Questa ragione è indicata da quasi un terzo del campione; dal 24,7% addirittura come primo motivo.

Tabella 29. Motivo dell'adesione ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)

	4296.	4297.	Tutte le risposte*	4298.	Primo motivo
4299. Il sindacato sa tutelare i lavoratori nella	4300.	26,1	4301.	19,7	

mia azienda			
4302. L'unita della classe lavoratrice è indispensabile	4303.	32,9	4304. 24,7
4305. Il sindacato offre utili servizi di assistenza	4306.	21,6	4307. 11,8
4308. Lotta per difesa posti di lavoro e stabilità occupazione	4309.	25,5	4310. 13,7
4311. Il sindacato lotta per migliorare le condizioni di lavoro	4312.	31,9	4313. 12,6
4314. Ho condiviso battaglie più recenti (art. 18, pensioni, sud)	4315.	11,8	4316. 2,7
4317. Ho avuto fiducia nel delegato sindacale/funziionario	4318.	22,5	4319. 12,1
4320. Altro	4321.	3,9	4322. 2,6
4323. Totale	4324.	-----	4325. 100,0

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel motivo specifico (sia come prima risposta che come seconda)

Questa ragione appare più di frequente nelle risposte dei lavoratori nelle classi di età più mature, con rapporti standard, che operano nelle grandi imprese. E appare più di frequente tra le risposte dei profili professionali medi, quali operai specializzati, tecnici, impiegati. Al contrario, gli operai non specializzati indicano più spesso ragioni pragmatiche, legate alla tutela del lavoro e delle sue condizioni. E la stessa cosa vale per i più giovani e per quelli con rapporti non-standard. Un dato importante è, infine, la scarsa importanza delle ragioni legate all'offerta di servizi.

Importanti informazioni provengono poi dalle risposte riguardanti le ragioni della non adesione ad un'organizzazione sindacale. Più della metà delle risposte (primo e secondo motivo) dei non iscritti escludono l'adesione per ragioni strumentali («non mi sembra utile», «il tesseramento e la quota mensile costano troppo», «diminuisce la possibilità di carriera e di aumenti di merito»). Importanti sono però anche le ragioni politico-ideologiche. In particolare, il 30,1% delle risposte esclude l'adesione perché i sindacati sono «troppo ideologizzati e politicizzati». Interessanti sono infine i dati riguardanti coloro che hanno deciso di non iscriversi perché pensano di non rimanere a lungo nel posto di lavoro che occupano attualmente (risposta più frequente tra

i lavoratori con rapporti non-standard e che conferma che l'instabilità occupazionale è uno dei fattori principali che ostacolano l'adesione ad un'organizzazione sindacale) o perché nessuno glielo ha mai chiesto. Non vi è dubbio che questi lavoratori compongono un bacino di potenziali nuovi iscritti.

Tabella 30. Motivo della non adesione ad un'organizzazione sindacale (valori percentuali)

4326.	4327. Tutte le risposte*	4328. Primo motivo
4329. Non mi sembra utile	4330. 31,6	4331. 20,9
4332. Il tesseramento e la quota mensile costano troppo	4333. 14,9	4334. 9,4
4335. Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	4336. 22,6	4337. 16,4
4338. Non mi fido dei delegati sindacali della mia azienda	4339. 10,1	4340. 5,1
4341. I sindacati sono troppo ideologizzati e politicizzati	4342. 30,1	4343. 16,9
4344. Diminuisce possibilità di carriera e di aumenti di merito	4345. 4,2	4346. 1,8
4347. Nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi	4348. 36,6	4349. 20,6
4350. I sindacati sono troppo moderati e remissivi	4351. 14,4	4352. 8,9
4353. Totale	4354. ----	4355. 100,0

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel motivo specifico (sia come prima risposta che come seconda)

Alcune domande del questionario hanno poi cercato di indagare meglio le modalità di partecipazione alle iniziative sindacali e in generale alle lotte dei lavoratori. La maggioranza degli intervistati ha una partecipazione bassa (o nulla). Tuttavia, all'estremo opposto si evidenzia anche un segmento (all'incirca il 20% degli intervistati)

che partecipa attivamente e in modo abbastanza assiduo alle iniziative sindacali e alle lotte dei lavoratori. Ovviamente la partecipazione aumenta tra gli iscritti, ma anche tra le persone occupate in organizzazioni in cui è presente una rappresentanza sindacale. In generale, partecipano di più: le persone comprese nella classe di età 35-54 anni; quelle con rapporti standard; quelle assunte da grandi imprese; quelle con livelli di istruzione e profili professionali medi (operai specializzati, tecnici, impiegati; mentre la partecipazione è minore sia tra i profili più bassi, per esempio tra gli operai non specializzati).

Tabella 31. Partecipazione alle iniziative sindacali (valori percentuali)

	4356.	4357. Mai	4358. Qualche volta	4359. Spesso	4360. Sempre	4361. Totale
4362. Assemblee sindacali interne all'azienda		4363. 49,6	4364. 16,8	4365. 12,8	4366. 20,7	4367. 100,0
4368. Elezioni dei delegati o rappresentanti sindacali		4369. 60,0	4370. 11,1	4371. 7,5	4372. 21,3	4373. 100,0
4374. Scioperi per rinnovi contrattuali		4375. 47,9	4376. 16,5	4377. 12,4	4378. 23,2	4379. 100,0
4380. Scioperi generali per riforme, diritti, etc.		4381. 43,3	4382. 25,0	4383. 12,8	4384. 18,8	4385. 100,0
4386. Manifestazioni o cortei sindacali		4387. 60,4	4388. 22,6	4389. 10,1	4390. 6,9	4391. 100,0

Non particolarmente numerosi sono i giudizi positivi sull'operato delle strutture sindacali, soprattutto sui funzionari territoriali e sui leader più importanti a livello nazionale (solamente il 33,4% del campione esprime una valutazione positiva sui funzionari territoriali e il 31,8% sui leader più importanti a livello nazionale); più positivamente è valutata, invece, l'azione dei delegati sindacali nei luoghi di lavoro; per altro tale valore sale al 51,1% se si considerano soltanto gli intervistati occupati in luoghi in cui è presente una rappresentanza sindacale unitaria. Vanno poi notate le percentuali elevate di chi «non sa» come rispondere, perché lavora in organizzazioni in cui il sindacato non è presente, o perché, più in generale, non ha mai avuto contatti con un sindacato. Così, per esempio, ben il 69,2% di chi lavora in imprese con non più di 15 addetti non sa come rispondere e nella stessa condizione è il 59,7% dei lavoratori con rapporti non-standard.

Tabella 32. Valutazioni sull'azione sindacale (valori percentuali)

4392.	4393. Positivo	4394. Né positivo né negativo	4395. Negativo	4396. Non so	4397. Totale

4398. Delegati sindacali nel tuo luogo di lavoro	4399. 37,1	4400. 16,8	4401. 8,7	4402. 37,4	4403. 100,0
4404. Funzionari e operatori nel territorio dove vivi	4405. 33,4	4406. 22,1	4407. 9,2	4408. 35,4	4409. 100,0
4410. Leader piu' importanti a livello nazionale	4411. 31,8	4412. 27,2	4413. 16,1	4414. 24,9	4415. 100,0

Esaminiamo infine le richieste dei lavoratori del settore alle organizzazioni sindacali. Nei luoghi di lavoro, il sindacato dovrebbe prima di tutto impegnarsi per difendere i posti e per aumentare le retribuzioni. Queste sono le richieste fatte con più frequenza (si veda la Tabella 33). D'altronde, come è emerso nelle sezioni precedenti, si tratta di due questioni su cui il mondo del lavoro esprime un forte disagio: in-sicurezza dell'impiego, retribuzioni troppo basse rispetto all'andamento di prezzi e profitti. La richiesta di un maggior impegno per innalzare stipendi e salari proviene con più forza – come è ovvio – da coloro che guadagnano meno, da coloro che non superano i 1.000 euro mensili. La richiesta di difesa del posto è invece abbastanza trasversale; è però più frequente tra i lavoratori delle grandi imprese. Un certo peso hanno poi le richieste di battersi per dare diritti ai lavoratori assunti con contratti temporanei, di migliorare l'ambiente e la sicurezza del lavoro e di controllare le condizioni di lavoro. La prima è notevolmente diffusa tra gli intervistati con rapporti non-standard. Le altre sono frequenti sia tra i lavoratori delle piccole imprese che tra quelli delle imprese più grandi.

Tabella 33. Temi su cui dovrebbero impegnarsi maggiormente i sindacati nel tuo luogo di lavoro (valori percentuali)*

	4416.	4417.	%
4418. Difendere il posto di lavoro		4419.	39,5
4420. Migliorare l'ambiente e la sicurezza del lavoro		4421.	19,8
4422. Controllare le condizioni di lavoro		4423.	15,9
4424. Contrattare l'organizzazione del lavoro		4425.	11,6
4426. Ridurre l'orario di lavoro		4427.	6,2
4428. Favorire la flessibilità individuale degli orari		4429.	6,3
4430. Aumentare le retribuzioni		4431.	36,0

4432. Rendere centrale la formazione continua	4433. 11,3
4434. Garantire la certezza delle carriere	4435. 10,6
4436. Battersi per i diritti dei lavoratori con contratti temporanei	4437. 32,4

* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel tema specifico (sia come prima risposta che come seconda)

A livello nazionale si chiede più frequentemente di agire per difendere lo stato sociale e la pensione per tutti e per aumentare l'occupazione (si veda la Tabella 34). A insistere su questi temi sono, anche in tal caso, i lavoratori che mostrano maggiori debolezze economiche e sociali. Ma una richiesta altrettanto importante e condivisa è quella di impegnarsi per aumentare l'occupazione; una richiesta avanzata con più frequenza dalle donne, dai giovani, dagli intervistati delle regioni meridionali (ben il 43,8% la indica come prima richiesta; per altro nel sud e nelle isole tale indicazione proviene più spesso, oltre che da donne e giovani, anche dai lavoratori delle classi di età più mature). Una richiesta importante, che proviene da circa un quinto degli intervistati, è poi quella di estendere le tutele a chi oggi non ne ha; tale richiesta, unita a quella di ridurre e stabilizzare i lavoratori temporanei e a quella di organizzare azioni di lotta contro la legge 30/2003, delinea un segmento ampio delle forze del lavoro del settore che chiede con forza un'azione immediata contro la precarietà del lavoro e della vita.

Tabella 34. Temi su cui dovrebbero impegnarsi maggiormente i sindacati in ambito nazionale (valori percentuali)*

	4438.	4439.	%
4440. Aumentare l'occupazione		4441.	37,2
4442. Difendere lo Stato sociale e la pensione per tutti		4443.	40,1

4444. Miglioramenti di carriera con nuovi inquadram. profession.	4445.	6,7
4446. Nuova politica dei redditi per aumentare le retribuzioni	4447.	16,7
4448. Battersi per un fisco più equo	4449.	17,9
4450. Ridurre e stabilizzare i lavori temporanei	4451.	15,7
4452. Organizzare azioni di lotta contro la legge 30/2003	4453.	10,0
4454. Iniziative per competitività e contro declino economico	4455.	9,8
4456. Estendere diritti e tutele a chi oggi non ne ha	4457.	24,6
4458. Rivendicare un reddito minimo per i più bisognosi	4459.	11,5

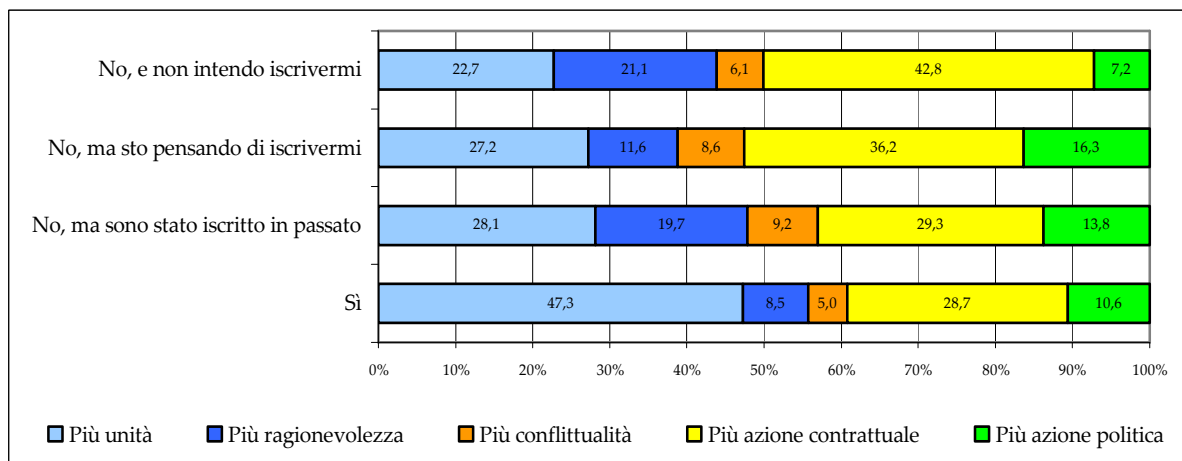
* Il totale è maggiore di 100,0 in quanto ogni intervistato poteva dare due risposte, poteva indicare due temi. Le cifre riportate rappresentano dunque le percentuali di intervistati che comunque hanno indicato quel tema specifico (sia come prima risposta che come seconda)

La maggioranza relativa chiede poi ai sindacati maggiore unità, ma altrettanto consistente è il numero di persone che domandano maggiore azione contrattuale. Queste percentuali mostrano per altro importanti differenze in base all'iscrizione/non iscrizione a un sindacato e in base alle condizioni di lavoro. La richiesta di maggiore unità è più tipica degli iscritti; i non iscritti – a seconda del motivo della non adesione – domandano più azione contrattuale, più conflittualità o più ragionevolezza. La sua frequenza diminuisce invece tra i profili meno elevati, tra coloro che hanno maggiori difficoltà economiche e sociali, tra le donne, tra i giovani, tra quelli delle regioni meridionali, che al contrario sono più interessanti ad una maggiore azione contrattuale o ad una maggiore conflittualità. Addirittura capovolta risulta la graduatoria per i lavoratori con rapporti non-standard: la loro prima richiesta è una maggiore azione contrattuale e notevolmente più frequente è la richiesta di maggiore azione politica.

Tabella 35. Richieste ai sindacati per tipo di rapporto di impiego (valori percentuali)

	4460.	4461.	Standard	4462.	Non standard	4463.	Totale
4464. Più unità		4465.	39,7	4466.	25,6	4467.	34,7
4468. Più ragionevolezza		4469.	13,1	4470.	15,6	4471.	14,0
4472. Più conflittualità		4473.	5,4	4474.	8,3	4475.	6,4
4476. Più azione contrattuale		4477.	34,0	4478.	34,1	4479.	34,0
4480. Più azione politica		4481.	7,9	4482.	16,4	4483.	10,9
4484. Totale		4485.	100,0	4486.	100,0	4487.	100,0

Grafico 18. Richieste ai sindacati in base alla sindacalizzazione (valori percentuali)



Dai dati emergono invece indicazioni piuttosto omogenee in merito all'atteggiamento che i sindacati dovrebbero assumere di fronte agli attuali due poli politici (centro-destra e centro-sinistra). Il 60,3% degli intervistati sostiene che i sindacati non dovrebbero schierarsi con nessuno. Una percentuale che resta elevata a prescindere dalla sindacalizzazione (anche se è leggermente più alta tra i non iscritti) e all'organizzazione di appartenenza (è più alta tra gli iscritti ad un sindacato autonomo: 66,5%). Più significative sono le differenze in base alla collocazione politica: coloro che politicamente si collocano nel centro-destra o nella destra chiedono più spesso di non schierarsi con nessuno (66,9% tra i primi 62% tra i secondi).

Tabella 36. Indicazioni sull'atteggiamento che dovrebbero assumere i sindacati di fronte agli attuali due poli politici (centro-destra e centro-sinistra)

	4488.	4489.	%
4490. Schierarsi con la coalizione più vicina		4491.	11,7
4492. Schierarsi di volta in volta in base ai programmi		4493.	28,0
4494. Non schierarsi con nessuno		4495.	60,3
4496. Totale		4497.	100,0

Infine, informazioni interessanti provengono dalle risposte alla domanda relativa alla collaborazione lavoratori di lavoro. Solamente il 10,5% degli intervistati non la ritiene possibile. La maggior parte ritiene al contrario che sia una soluzione praticabile; e più esattamente, il 53% la ritiene «necessaria», mentre il 36,5% la ritiene

«utile». Le opinioni scettiche («è impossibile») sono più frequenti tra i non iscritti ad un'organizzazione sindacale e tra gli iscritti, tra i membri della Cgil. Ma le opinioni scettiche sono più frequenti anche tra i lavoratori con i profili più bassi, tra gli operai non specializzati (14,8%), tra coloro che svolgono professioni qualificate nei servizi (14,6%), tra i tecnici (12,1%), tra gli specialisti in scienze matematiche, della salute, sociali (18%); ovvero tra i gruppi professionali che più spesso si sovrappongono a rapporti di impiego non-standard. Tra questi infatti ben il 16% (ma la percentuale arriva a quasi il 18% tra i collaboratori) ritiene impossibile una collaborazione lavoratori/datori di lavoro. Infine, le opinioni scettiche sono più frequenti tra coloro che subiscono le peggiori condizioni di lavoro (in particolare da punto di vista retributivo).

Tabella 37. Opinioni sulla collaborazione lavoratori-datori di lavoro

4498.	4499.	%
4500. È necessaria	4501.	53,0
4502. È utile	4503.	36,5
4504. È impossibile	4505.	10,5
4506. Totale	4507.	100,0

7. ALCUNE QUESTIONI SOCIALI E POLITICHE

In conclusione è interessante esaminare le opinioni delle persone intervistate in merito ad alcune questioni economico-sociali. Esaminiamo innanzitutto le valutazioni sui fattori che ostacolano le donne nel mercato del lavoro. Le risposte più frequenti indicano i fattori culturali, in particolare la persistenza di una cultura (e di pratiche) di non equa distribuzione del lavoro di riproduzione sociale tra i generi. Tuttavia, frequenti sono anche le risposte che indicano i modi e i tempi dell'organizzazione del lavoro e la scarsa disponibilità di servizi e infrastrutture. Su questi due ultimi aspetti insistono più spesso le donne; mentre gli uomini insistono di frequente sulla carenza di posti di lavoro.

Tabella 38. Opinioni su cosa ostacola la presenza delle donne nel mercato del lavoro

in base al genere (valori percentuali)

4508.	4509.	Maschio	4510.	Femmina	4511.	Totale
4512. I modi e i tempi dell'organizzazione del lavoro	4513.	19,7	4514.	24,4	4515.	21,9

4516.	La carenza di posti di lavoro	4517.	20,3	4518.	12,2	4519.	16,5
4520.	La scarsa disponibilità di servizi e infrastrutture	4521.	19,4	4522.	24,3	4523.	21,7
4524.	La mancanza di sostegni economici alle famiglie	4525.	13,9	4526.	14,2	4527.	14,0
4528.	La cultura della donna che si occupa della famiglia	4529.	26,7	4530.	24,9	4531.	25,9
4532. Totale		4533.	100,0	4534.	100,0	4535.	100,0

Passando ad altre questioni, il 42,6% delle persone intervistate ritiene che le protezioni sociali vadano estese ai soggetti meno protetti; una quota che cresce notevolmente proprio tra i “soggetti meno protetti”, ovvero tra quelli più deboli (con occupazioni instabili, con basse retribuzioni, ecc.) Il 56% ritiene che le disuguaglianze sociali siano influenzate maggiormente dalle disuguaglianze nei redditi. Più di un terzo del campione (35,2%)% bocchia le pratiche di flessibilità del lavoro in quanto impediscono di formulare progetti per il futuro e/o sono causa di insicurezze e ansie (opinioni più frequenti tra i lavoratori con rapporti non-standard); ma il 32% dei casi ritiene che possa essere una buona opportunità purché accompagnata da diritti e tutele. Tale percentuale decresce ovviamente tra chi vive “sulla propria pelle” le strategie di flessibilità delle imprese, ovvero l’instabilità occupazionale. Circa un quinto dei lavoratori con rapporti non-standard pensa invece che sia accettabile, ma soltanto se riguarda una fase transitoria della vita.

Tabella 39. Opinioni sulle protezioni sociali

4536.		4537.	%
4538.	Vanno rivisti perché costano troppo	4539.	10,5
4540.	Vanno ripensati per aumentare la competitività	4541.	13,4
4542.	Vanno adattati all'invecchiamento della popolazione	4543.	24,7
4544.	Vanno estesi ai soggetti meno protetti	4545.	42,6
4546.	Vanno difesi così come sono	4547.	8,7
4548.	Totale	4549.	100,0

Tabella 40. Opinioni su cosa influenza maggiormente le disuguaglianze sociali

4550.	4551.	%
4552. Disuguaglianze di istruzione	4553.	21,4
4554. Disuguaglianze di reddito	4555.	56,0
4556. Disuguaglianze dei consumi	4557.	2,8
4558. Disuguaglianze di potere	4559.	19,8
4560. Totale	4561.	100,0

Tabella 41. Opinioni sulla flessibilità del lavoro

4562.	4563.	%
4564. Opportunità, mi fa sentire più libero nei miei progetti	4565.	13,6
4566. Può essere utile se è accompagnata da diritti e tutele	4567.	32,0
4568. Accettabile se riguarda una fase transitoria della vita	4569.	19,2
4570. E' una causa di insicurezza e ansie	4571.	14,4
4572. Impedisce di formulare progetti per il futuro	4573.	20,8
4574. Totale	4575.	100,0

Infine, riportiamo le aspettative degli intervistati verso l'Unione europea. Un più diffuso ottimismo si riscontra sulle capacità dell'organizzazione dei paesi europei di dare impulso all'economia (ben il 63,6% del campione) e di far crescere l'occupazione (il 65,7% del campione). Ma la maggioranza degli intervistati (56,5%) sembra attendersi

risultati positivi anche in termini di difesa del modello di protezione sociale consolidatosi nei paesi europei. Un maggior scetticismo riguarda la valorizzazione dell'identità nazionale, la regolazione dei flussi migratori e la gestione delle relazioni con gli Usa.

Tabella 42. Aspettative nei confronti dell'Unione europea (valori percentuali)

	4576.	4577.	Positivo	4578.	Negativo
4579. Crescita dell'occupazione		4580.	65,7	4581.	34,3
4582. Valorizzazione dell'identità nazionale		4583.	44,7	4584.	55,3
4585. Impulso all'economia		4586.	63,6	4587.	36,4
4588. Difesa del modello sociale		4589.	56,5	4590.	43,5
4591. Regolazione dei flussi migratori		4592.	42,3	4593.	57,7
4594. Relazioni con gli USA		4595.	45,6	4596.	54,4

IL LAVORO CHE CAMBIA IN LOMBARDIA

Davide Carbonai⁵³

Le caratteristiche del campione

La popolazione campionaria – calcolata sulla sola regione Lombardia – si compone di 802 casi, il 57,8% di uomini ed il 42,2% di donne. Il 36% degli intervistati è impiegato nel settore dell'industria; il 23,3% è attivo nella

⁵³ Davide Carbonai ha conseguito un dottorato di ricerca in Sociologia economica e processi della nuova economia all'Università degli Studi di Teramo; presso la stessa Università, è docente a contratto di Sociologia dell'Organizzazione.

PA, il 23,2% nel comparto degli «altri servizi privati», il 13,2% nel commercio; il restante è impiegato nel settore agricolo (1,4%), nelle costruzioni (2,4%) e nel comparto Gas, acqua ed elettricità (0,4%). I lavoratori sono impiegati prevalentemente in aziende di medio-grandi dimensioni: il 31,9% in aziende da 50 a 250 addetti, il 34,1% in aziende con più di 250 addetti; il 18,5% è occupato in piccole aziende – con non più di 15 addetti – ed il 15,4% in imprese che impiegano dai 15 ai 50 dipendenti.

Relativamente alla distribuzione per gruppo professionale, gli operai compongono il campione per il 35,1% dei casi (principalmente impiegati nel settore privato); il 32,9% del campione è composto di impiegati (impiegati generici e di concetto; uno su quattro lavora nella PA); i tecnici compongono il campione per il 5,2% (operano principalmente nel settore privato). Il campione è composto infine da insegnanti (6,8%), professionisti qualificati del commercio e dei servizi (meno del 5%), quadri o impiegati direttivi (8,9%), dirigenti (1%).

Ai fini di analisi, si è qui inteso tendenzialmente distinguere i lavoratori sulla base del rapporto contrattuale di lavoro: il 78,1% è impiegato con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato mentre il restante 22,9% è occupato con formule contrattuali «non-standard». Nell'8,7% dei casi si tratta di lavoratori con rapporto di lavoro a tempo determinato o stagionale, nel 7,5% di lavoratori Co.co.co, Co.co.pro o con Partita Iva; il 2% è costituito da lavoratori interinali, per meno dell'1% si tratta di lavoratori senza contratto; il restante si suddivide tra apprendisti (1,8%), CFL e inserimento (0,4%), collaboratori occasionali (0,1%), socio-lavoratori di cooperativa (0,5%). Nelle analisi condotte per tavole di contingenza, queste ultime classi sono comprese in una macro-aggregazione per rapporti di lavoro «non-standard»⁵⁴.

I rapporti di lavoro

Il 23,5% delle lavoratrici intervistate – contro il 20,7% degli uomini – è impiegata con un rapporto di lavoro «non-standard»: queste tipologie contrattuali non risultano diversamente diffuse nella comparazione per genere. La tendenza ad avere un rapporto di lavoro «non-standard» risulta invece inversamente associata alla variabile età: all'aumentare dell'età dei lavoratori aumenta tendenzialmente la percentuale di coloro che sono impiegati con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono soprattutto i lavoratori più giovani ad essere impiegati con un contratto di lavoro «non-standard»; l'incidenza dei contratti «non-standard» risulta pari al 74,8% tra i lavoratori compresi nella coorte di età 18-23 anni; l'incidenza si riduce progressivamente con l'aumentare dell'età: risulta pari al 20,9% per i giovani compresi tra i 30 ed i 35 anni di età. Sebbene i lavoratori «non-standard» siano impiegati prevalentemente nel settore privato (il 77,6%), si registra un'incidenza relativa del tutto simile tra i due

⁵⁴ Qui – e nel prosieguo – si è tendenzialmente preferito escludere i *missing value* (i valori mancanti o inespressi dei non rispondenti) dal conteggio nelle distribuzioni di frequenza; generalmente, nelle distribuzioni di frequenza, i valori inespressi non sono comunque mai superiori al 3%.

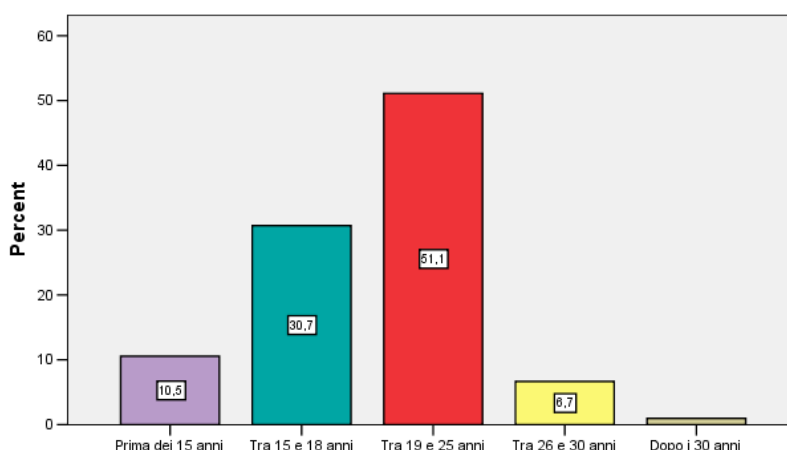
macro-settori (pubblico e privato): circa il 20,9% dei lavoratori impiegati nel settore pubblico dispone di un contratto di lavoro «non-standard»; il 22,2% nel settore privato.

Rispetto ai vari gruppi professionali, un lavoratore atipico su quattro è occupato come impiegato generico (27,6%) o di concetto (14,6%), operaio specializzato (17,4%), operaio non specializzato (14,7%). È però significativo che il 40% dei lavoratori «non-standard» sia impiegato tra le professioni qualificate del commercio e dei servizi.

I percorsi di lavoro

Poco più della metà dei lavoratori lombardi comincia a lavorare tra i 19 ed i 25 anni di età (un lavoratore su dieci comincia prima dei 15 anni; poco meno di uno su tre comincia tra i 15 ed i 18 anni); solo l'1% dei lavoratori intervistati comincia dopo i 30 anni.

Graf. 1 – Coorti di età e vita lavorativa [valori percentuali; Dom. 7: A che età hai cominciato a lavorare?]



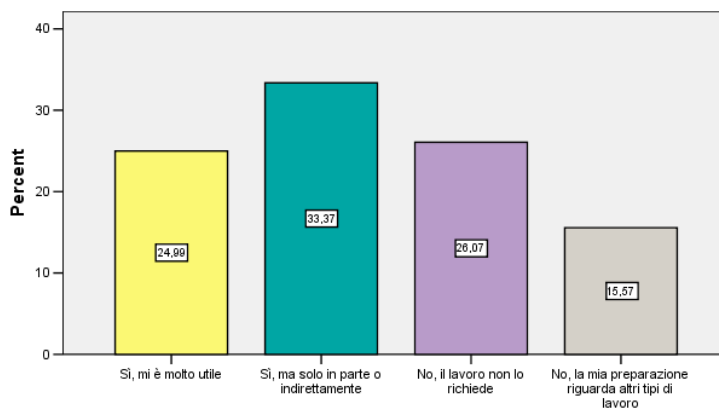
Il 30% degli intervistati ha già svolto più di tre lavori prima di quello attuale; un lavoratore su cinque è impiegato nella prima attività di lavoro. Come nell'analisi condotta su base nazionale, è soprattutto per le nuove generazioni di lavoratori che sembra ormai tramontata la «carriera unica»: un lavoratore su cinque compreso nella corte di età 24-29 anni ha già cambiato il proprio lavoro da tre a cinque volte. Si considerino i lavoratori compresi tra i 53 ed i 59 anni di età: in media, il 20,1% di questi ha cambiato dai 3 ai 5 lavori prima di quello attuale; l'8,6% ne ha cambiati più di cinque. Si tratta di valori del tutto simili a quelli osservati tra i lavoratori più giovani, compresi – ad esempio – nella fascia di età tra i 30 ed i 35 anni: il 20,3% dei lavoratori compresi in questa coorte ha cambiato lavoro dalle 3 alle 5 volte; il 6,5% più di cinque volte.

Sono soprattutto gli operai e gli occupati nel commercio ad aver cambiato il maggior numero di lavori prima di poter giungere a quello attuale. Al contrario, sono soprattutto i tecnici e gli insegnanti a non aver svolto alcun lavoro prima dell'attuale.

Le competenze

I percorsi e le condizioni di lavoro in Lombardia possono essere comprese anche alla luce di un altro fattore interveniente: le competenze del lavoratore, da intendersi corrispondentemente ai livelli di istruzione ed alle attività formative acquisite. Si denota – innanzitutto – un elemento di criticità nei percorsi di professionalizzazione; per circa il 41% dei lavoratori, la formazione scolastica non è importante: sia perché si svolge un lavoro dequalificato, che non richiede alcuna competenza specifica, sia perché si svolge un lavoro non coerente con il tipo di formazione acquisita. Una maggiore rispondenza tra studi compiuti e mansioni si osserva, in ogni caso, tra coloro che hanno conseguito livelli di istruzione più elevati.

Graf. 2 – Contenuti del lavoro e formazione scolastica [Dom. 13: Nel lavoro che svolgi, utilizzi la tua formazione scolastica?]



Per il 50,7% dei lavoratori della PA, la formazione scolastica risulta «molto utile» nello svolgimento del proprio lavoro; in media, nei settori privati questa percentuale scende al 17,2%.

Nel 25,1% dei casi le aziende offrono comunque buone opportunità formative; tuttavia, circa un intervistato su cinque (il 21,2%) non avverte alcuna esigenza formativa. Il 31,1% avverte esigenze formative ma deve provvedervi singolarmente.

Tav. 1 – Le esigenze formative [Dom. 14: Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua professionalità?]

	Valori percentuali	Percentuali cumulate
Sì, azienda offre buone possibilità di formazione	25,1	25,1
Sì, ma devo arrangiarmi da solo	30,6	55,7
Sì, ma non ho sufficiente tempo	12,8	68,4
Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale	10,4	78,8
No	21,2	100,0
Total	100,0	

Tra i lavoratori lombardi, le esigenze formative sono differentemente avvertite, anche in relazione del livello di istruzione raggiunto: più cresce il livello di istruzione e qualificazione, più cresce la quota di lavoratori che riconoscono la necessità di sviluppare il proprio profilo professionale; al tempo stesso, tendenzialmente, le aziende offrono loro opportunità formative. Si consideri però che in Lombardia, come tendenzialmente nel sistema italiano, secondo i risultati di questo studio, buona parte dei lavoratori svolge un lavoro che non richiede particolari competenze professionali.

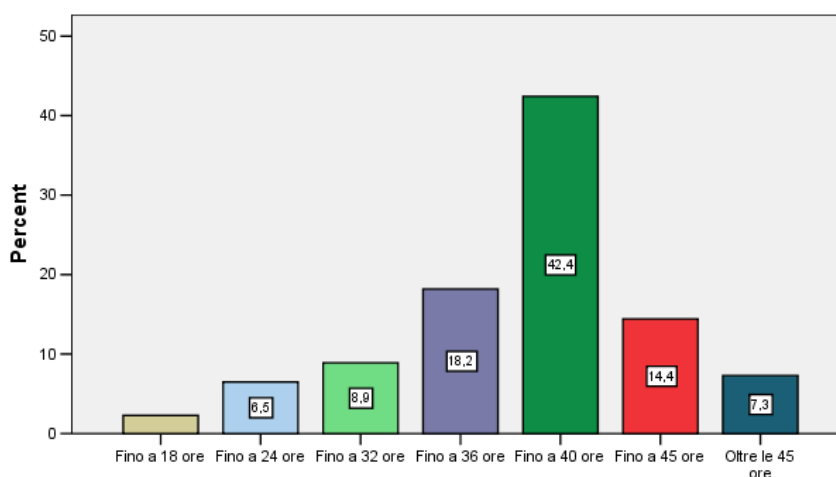
Solo ad una minoranza del campione, il 20,8%, sono pienamente riconosciute le competenze professionali acquisite. Nel 38,2% dei casi, i lavoratori svolgono mansioni che richiedono elevate competenze professionali senza un adeguato riconoscimento; questa percentuale sale al 72,3% tra gli insegnanti, al 71,5% tra il personale paramedico, al 40,4% tra gli operai specializzati, al 44,7% tra le professioni qualificate nel commercio e nei servizi.

Un elemento di chiara differenziazione deriva dall'analisi per macro-settori economici. Nel settore privato, coloro che dichiarano di disporre di elevate competenze non riconosciute compongono il campione per il 32,4% dei casi; nel settore pubblico questa percentuale sale al 57,4%.

Gli orari

In controtendenza rispetto al dato nazionale, si osserva – complessivamente – un minor numero di ore lavorate per settimana; «solo» il 22,8% dei lavoratori lombardi lavora di fatto oltre le 40 ore settimanali; il 7,9% è impiegato per più di 45 ore. Occorre però una distinzione; nel settore privato dell'economia, ben il 73% dei lavoratori lavora in media più di 40 ore; nel settore pubblico, la maggioranza dei lavoratori (55%) effettua un orario lavorativo compreso tra le 24 e le 36 ore. L'85,8% degli insegnanti lavora meno di 32 ore settimanali: si tratta di un dato significativamente diverso da quello rilevato su altri gruppi professionali. Nella PA il 61,9% degli intervistati lavora meno di 36 ore (il 31,8% meno di 32 ore); nella macro-aggregazione per settore privato, solo il 24,6% degli intervistati lavora meno di 36 ore.

Graf. 3 – Gli orari di lavoro [valori percentuali; Dom. 18: Quanto lavori effettivamente nel corso della settimana?



Sono soprattutto i dirigenti e gli operai specializzati (il 14,7% degli operai specializzati) ad essere impiegati per più di 45 ore settimanali. In termini di incidenza, i lavoratori «non-standard» sono invece prevalentemente impiegati con orari ridotti.

Sono soprattutto le donne ad essere impegnate per meno di 32 ore settimanali: il 27,5% del totale della popolazione femminile contro il 10% degli uomini. Sulla falsariga, l'86% delle donne lavora meno di 40 ore settimanali contro il 72% degli uomini.

Il ricorso al lavoro part-time interessa soprattutto le fasce giovanili (sia femminili che maschili). Tenzialmente, all'aumentare dell'età, i comportamenti maschili e femminili tendono a differenziarsi; nella fascia di età compresa tra i 42 ed i 47 anni, il 36,8% degli uomini lavora dalle 36 alle 40 ore, contro il 22,2 per cento delle donne (che tendenzialmente lavorano di meno); relativamente a questa coorte di età, gli uomini che lavorano più di 40 ore settimanali risultano pari al 31,8%; le donne al 19,4%.

Il lavoro part-time appare meno diffuso tra le lavoratrici impiegate nella PA rispetto alle lavoratrici impiegate nei settori privati: ma gli orari di lavoro nella PA sono relativamente più contenuti. Nei luoghi di lavoro le donne non sembrano comunque particolarmente «aiutate»: per loro, più che per gli uomini, la flessibilità dell'orario di lavoro viene decisa in modo univoco dal datore di lavoro (il 34,4% contro il 28,5% degli uomini). Risulta ancor più difficile conciliare le responsabilità contrattuali con quelle familiari quando le lavoratrici sono impiegate con un contratto di lavoro «non-standard»; per queste, infatti, nel 45% dei casi la flessibilità dell'orario è decisa unicamente dal datore di lavoro (40% nel caso dei lavoratori uomini impiegati a tempo determinato).

Tab. 2 – L'utilizzo delle flessibilità [valori percentuali; Dom. 20: Nel tuo lavoro la flessibilità dell'orario è?]

	Sesso		Totale (sul totale della popolazione)
	Maschio	Femmina	
Gestita unilateralmente dal datore	28,5%	34,4%	31%
Contrattata individualmente tra le parti	28,6%	31,6%	29,9%

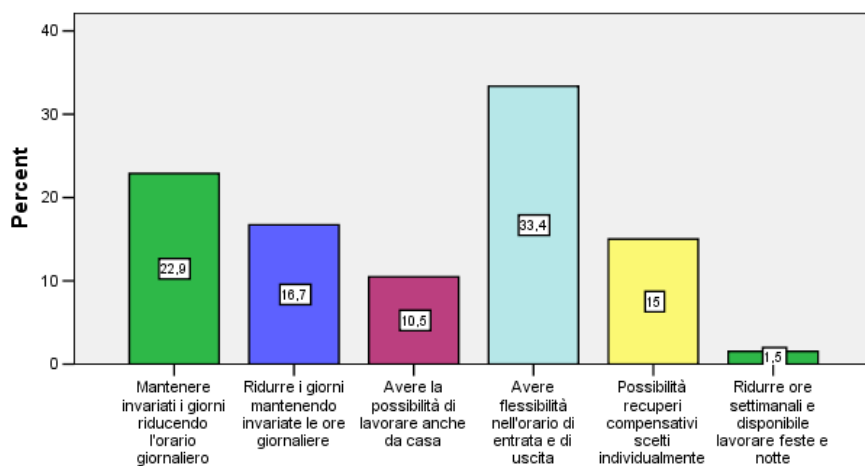
Contrattata collettivamente	27,6%	21,6%	25%
Scelta individualmente dal lavoratore	15,3%	12,4%	14,1%
			100

Le differenze di genere – sebbene meno segnanti rispetto all'analisi condotta su base nazionale – emergono anche in riferimento alla sola popolazione dei lavoratori impiegati con contratto a tempo indeterminato; nel caso del lavoro a tempo indeterminato, relativamente ai soli lavoratori uomini, la flessibilità dell'orario è gestita unilateralmente dal datore di lavoro nel 25,1% dei casi; questa percentuale sale al 31,2% per le donne.

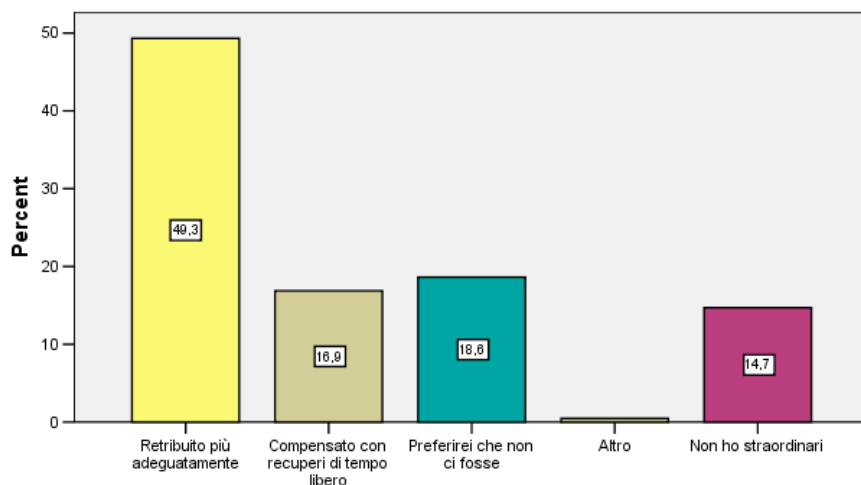
In ogni caso, gli operai e quanti lavorano nell'ambito del commercio, dei trasporti e del turismo – nonché nel settore delle costruzioni – dispongono di una minor autonomia decisionale in quanto a flessibilità dell'orario di lavoro. La contrattazione collettiva, come prevedibile, interessa in prevalenza le categorie più presenti nella PA.

Relativamente alle preferenze ed alle possibili opzioni in materia di orario di lavoro, un intervistato su tre (il 33,4%) preferirebbe una flessibilità nell'orario di entrata e di uscita dal luogo di lavoro. La disponibilità al lavoro da casa sembra invece riguardare una componente minoritaria di lavoratori (il 10,5%), oltretutto minore da parte delle lavoratrici (8,8%): il che smentisce molti luoghi comuni su presupposte preferenze delle donne al telelavoro. Allo stesso modo, soltanto l'1,5% dei lavoratori del campione preferirebbe ridurre l'orario di lavoro settimanale rendendosi disponibile a lavorare nei giorni festivi e negli orari notturni. Fuor di metafora, sebbene le preferenze in materia di lavoro restino altamente articolate, non emergono significative differenze tra lavoratrici e lavoratori.

Graf. 4 – Le preferenze di orario [valori percentuali; Dom. 21: Se potessi scegliere quale tipo di orario di lavoro svolgere, quale preferiresti? (una sola risposta)]



Graf. 5 – Le preferenze sullo straordinario [valori percentuali; Dom. 22: Potendo scegliere preferiresti che il lavoro straordinario fosse: (una sola risposta)]



I salari e le condizioni materiali

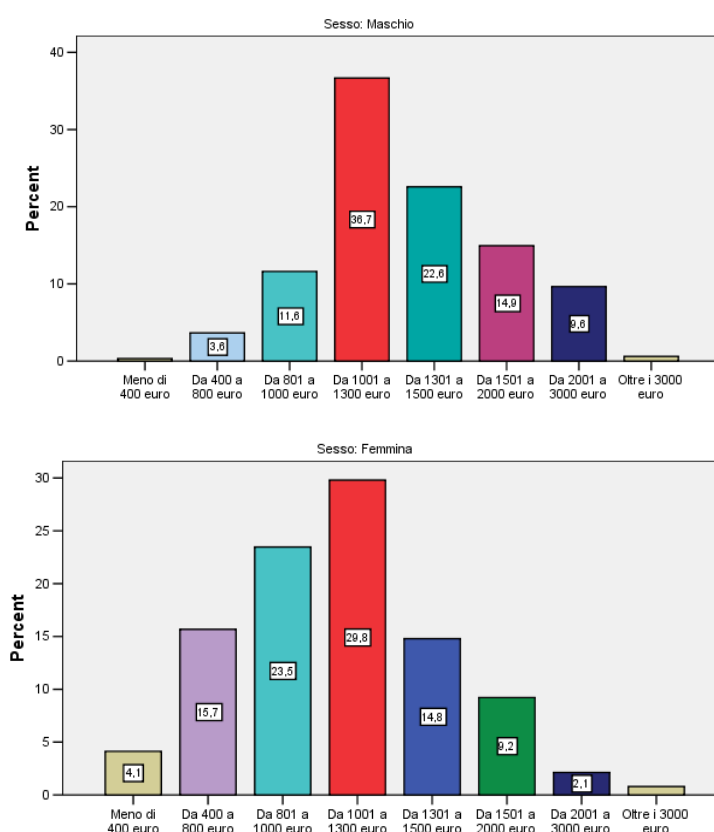
Uno specifico approfondimento è qui dedicato alla materia salariale. In primo luogo, occorre sottolineare che ben il 60,7% dei lavoratori intervistati guadagna al massimo 1.300 euro netti mensili, con una quota pari al 26,9% che guadagna meno di 1.000 euro al mese; un lavoratore su cinque (il 19,9%) percepisce un guadagno netto superiore ai 1.500 euro.

Tab. 3 – I salari [valori percentuali; Dom. 23: Quanto hai guadagnato al netto nell'ultimo mese tutto compreso?]

	Valori percentuali	Percentuali cumulate
Meno di 400 euro	1,9	1,9
Da 400 a 800 euro	8,5	10,4
Da 801 a 1000 euro	16,4	26,9
Da 1001 a 1300 euro	33,9	60,7
Da 1301 a 1500 euro	19,4	80,1
Da 1501 a 2000 euro	12,6	92,7
Da 2001 a 3000 euro	6,6	99,3
Oltre i 3000 euro	,7	100,0
Total	100,0	

Le donne guadagnano tendenzialmente di meno, concentrandosi prevalentemente nelle fasce di guadagno netto inferiori: il 41,8% delle donne guadagna meno di 1.000 euro (solo il 15,1% degli uomini percepisce un guadagno netto inferiore ai mille euro). In termini di incidenza, gli uomini superano le donne nelle classi di guadagno netto mensile più elevate (oltre i 1.500 euro): il 27,4% degli uomini contro il 14% delle donne. Tuttavia, la quota di lavoratrici che percepiscono un reddito superiore ai 1500 euro risulta significativamente superiore rispetto all'incidenza su base nazionale.

Graf. 6 – Livelli salariali (uomini e donne) [valori percentuali; Dom. 23: Quanto hai guadagnato al netto nell'ultimo mese tutto compreso?



Come prevedibile, il guadagno netto mensile tende a crescere con l'aumentare delle ore lavorate: fra quelli che hanno un salario mensile inferiore agli 800 euro prevalgono coloro che lavorano con orari ridotti (18-24 ore), mentre fra quelli che guadagnano dai 1.000 ai 1.500 euro prevalgono quelli che lavorano dalle 24 alle 36 ore. Il 70,3% di coloro che lavorano meno di 18 ore guadagna meno di 800 euro. Sulla falsariga, chi lavora prevalentemente fino ed oltre le 45 ore settimanali guadagna tendenzialmente di più (oltre i 1.500 euro).

Alla luce di un diverso monte ore lavorate, è possibile però evidenziare che, a parità di orario di lavoro, permane ancora un significativo differenziale tra salari maschili e femminili: presa a riferimento la popolazione composta da

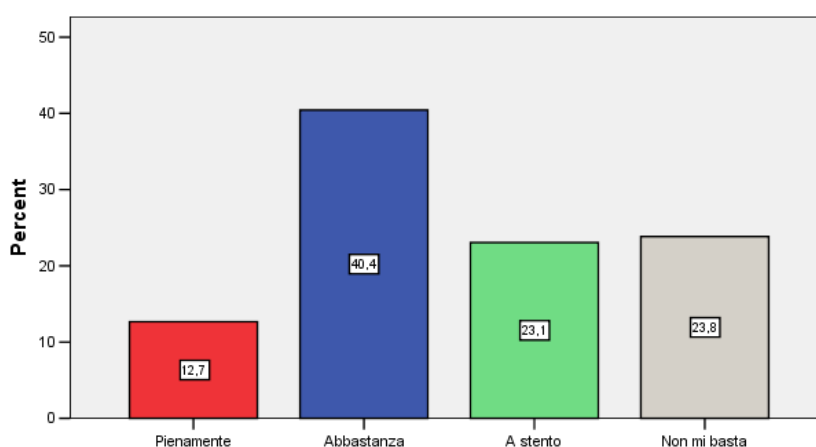
coloro che lavorano da un minimo di 18 ore ad un massimo di 24 ore, il 68,4% delle donne guadagna meno di 1000 euro, contro il 40,9% degli uomini (che guadagnano tendenzialmente di più); considerata la popolazione impiegata secondo orari molto lunghi (tra le 40 e le 45 ore) il 42,4% degli uomini raggiunge un salario superiore ai 1500 euro, contro il 35,3% delle lavoratrici (che guadagnano di meno).

In ogni caso, questi differenziali sono comprensibili anche alla luce di altre variabili. Si prenda ad esempio la popolazione composta da coloro che lavorano fino a 40 ore settimanali; il 37,2% dei lavoratori con contratto standard percepisce dai 1100 ai 1300 euro mensili, contro il 26,8% dei lavoratori atipici (che tendenzialmente guadagnano di meno). Considerati coloro che lavorano fino a 40 ore settimanali, il 12,9% dei lavoratori standard percepisce un reddito tra i 1500 ed i 2000 euro, contro il 7,2% degli atipici. A parità di orario, un lavoratore atipico percepisce tendenzialmente un reddito minore.

Il 56,8% degli atipici che lavorano per più di 45 ore settimanali percepisce mediamente dagli 800 ai mille euro, contro il 3,9% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Il 31,3% dei lavoratori a tempo indeterminato impiegati per più di 45 ore percepisce un salario superiore ai 1500 euro; al pari, è solo il 5,6% degli atipici impiegati per più di 45 ore a percepire salari superiori ai 1500 euro. Solo l'11,7% dei lavoratori «non-standard» intervistati che lavorano dalle 40 alle 45 ore, percepisce un salario superiore ai mille euro.

A fronte di queste statistiche, in Lombardia, complessivamente, poco più della metà dei lavoratori dichiara di poter mantenere «pienamente» (12,7%) o «abbastanza» (40,4%) una qualità della vita dignitosa per sé e per le persone eventualmente a carico. Il restante del campione (46,9%) dichiara però che il reddito percepito «non basta» (23,8%) o che permette «a stento» (23,1%) livelli di qualità della vita dignitosi per sé stessi e per le persone eventualmente a carico.

Graf. 7 – Salario e qualità della vita [Dom. 29: Nel complesso il tuo salario ti basta per vivere e mantenere le persone eventualmente a carico?]



Anche in questo caso emergono significative differenze tra lavoratori impiegati a tempo indeterminato e lavoratori «non-standard». Il 57,4% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato dichiara di poter mantenere «pienamente» o «mantenere abbastanza» la propria famiglia o le persone eventualmente a carico; tra i lavoratori atipici questa percentuale scende al 37,1%. Allo stesso modo, il 34,9% dei lavoratori «non-standard», contro il 20,8% dei lavoratori standard, dichiara che il salario a disposizione non basta. Si tratta di un chiaro indicatore di disagio e disuguaglianza sociale.

Sono soprattutto i giovani ad avere maggiori difficoltà sul piano materiale. D'altra parte è proprio fra i giovani che si concentrano le tipologie contrattuali «non-standard»: si cumulano spesso condizioni di lavoro e di reddito che non consentono l'autosufficienza economica. E soltanto il 22,4% dei lavoratori lombardi vive in famiglie monoreddito: il benessere economico deriva, con tutta probabilità, dalla capacità degli altri membri della famiglia di poter disporre e percepire un secondo reddito da lavoro.

I dirigenti riescono pienamente a mantenere se stessi e la propria famiglia nel 51,2% dei casi; si trovano in questa condizione solo il 6,7% degli operai non specializzati e il 5,5% degli occupati nel commercio. Vi riescono «abbastanza» il 57,9% dei quadri, il 65,2% dei tecnici e il 46% degli impiegati di concetto; infine, il reddito percepito non è sufficiente a garantire un minimo e decoroso livello di vita secondo il 28% degli insegnanti.

Aspettative, problemi, progetti

In linea con i valori calcolati su base nazionale, a fronte delle statistiche discusse, non stupisce che buona parte dei lavoratori (il 35%), interrogati in merito alle aspettative lavorative, si aspetti un miglioramento dal punto di vista retributivo, seppur una componente altrettanto significativa (circa il 27,4%) chieda più sicurezza per il proprio futuro ed il 24% nutra aspettative di maggiore gratificazione professionale.

Se le aspettative dei più adulti si sono orientate verso salari migliori, i più giovani avvertono, viceversa, l'esigenza di una maggiore sicurezza – per il proprio futuro – espressa nei termini della stabilità occupazionale. Ben il 41,1% dei giovani lavoratori compresi nella fascia 25-29 anni chiede più sicurezza per il futuro.

Ciononostante, nella stragrande maggioranza dei casi, il gradimento del lavoro risulta particolarmente elevato. All'81,2% dei lavoratori lombardi il proprio lavoro piace «molto» o «abbastanza»; al restante 18,8% il proprio lavoro piace «poco» o «per niente». Le donne mostrano livelli di gradimento per la propria professione più elevati rispetto agli uomini (che si mostrano sostanzialmente più insoddisfatti): all'87,1% delle lavoratrici il proprio lavoro piace «molto» o «abbastanza».

Il rapporto di lavoro è comunque percepito «sicuro» e «stabile» dal 29,3% del campione; il 44% lo reputa «abbastanza sicuro»; non così per il 27,7% del campione: una parte (il 19,3% degli intervistati) ritiene che il

proprio posto di lavoro sia «poco sicuro», l'8,4% lo considera «per niente sicuro». Alla sicurezza percepita dai lavoratori più anziani si contrappongono le preoccupazioni di un giovane su tre.

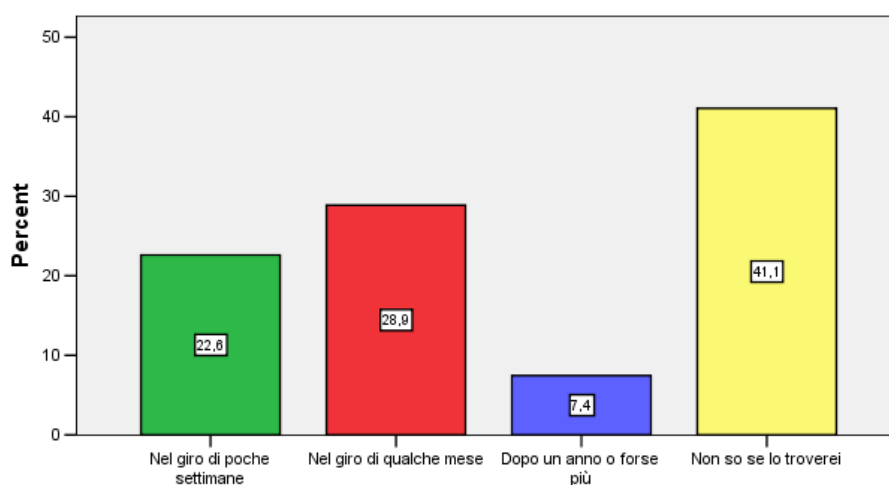
Tra quanti ritengono che il proprio posto di lavoro sia sicuro, una percentuale significativa è composta da laureati (33,8%) e diplomati (29,3%) e da lavoratori altamente qualificati (dottorato di ricerca e specializzazione post-lauream). Tra quanti lo ritengono poco sicuro prevalgono, viceversa, i meno istruiti (ma non nel caso dei lavoratori con un basso livello di istruzione che sono impiegati principalmente in lavoro a basso contenuto intellettuale).

La «sicurezza del posto» è maggiore – come peraltro prevedibile – nella PA: ben il 46,6% dei lavoratori della PA contro il 24,1% degli occupati nel macro-settore privato. I dirigenti costituiscono la categoria professionale «più sicura», seguono gli insegnanti (66,7%) e gli impiegati di concetto (36,7%).

Come prevedibile, quanti percepiscono il proprio posto di lavoro «poco» o «per niente sicuro», nella quasi totalità, sono impiegati con rapporto di lavoro «non-standard»: vivono quotidianamente una condizione di temporaneità e precarietà.

Quanto tempo impiegherebbero i lavoratori per trovare un nuovo posto di lavoro accettabile, qualora perdessero l'attuale lavoro? Il quadro che ne deriva non è rassicurante; il 41,1% dei lavoratori del campione non è sicuro di riuscire a trovarne un'altro. Il resto del campione si distribuisce tra quanti pensano di trovare un lavoro più o meno adeguato nel giro di poche settimane (22,6%), di qualche mese (28,9%) o addirittura di un anno o forse più (7,4%).

Graf. 8 – Trovare un nuovo impiego [Dom. 34: Se tu perdessi il lavoro, in quanto tempo riusciresti a trovarne uno accettabile?]



Considerando le differenze di genere, gli uomini si mostrano tendenzialmente più ottimisti: il 25,2% degli uomini rispetto al 19% delle donne pensa di trovare un'occupazione accettabile nel giro di poche settimane. Tendenzialmente, le statistiche descrittive di questa condizione di disagio aumentano tra i lavoratori con più di 55 anni di età.

Nelle opinioni di un intervistato su due, la flessibilità del lavoro – se accompagnata da diritti e tutele – assolve ad importanti funzioni organizzative; ma una percentuale altrettanto significativa (il 34,3%) la considera causa di ansia e insicurezza e come un limite alla progettualità della vita. Un altro 16,7% la valuta positivamente, ma soltanto per la fase di ingresso nel mondo del lavoro. La percezione negativa, che associa la flessibilità del lavoro all'impossibilità di formulare progetti, è più diffusa tra gli operai e, in generale, tra i gruppi professionali dotati di minori competenze: sono coloro che lavorano in settori dove la flessibilità equivale spesso a precarietà del rapporto di lavoro.

Piuttosto che cercare «fortuna» altrove, i lavoratori lombardi sembrano propensi a rimanere ancorati alle condizioni lavorative attuali, seppur cercando di migliorarne alcuni aspetti: il 71,5% degli intervistati dichiara che il

suo progetto lavorativo per il futuro è comunque quello di restare dove lavora, in attesa di migliorare la propria posizione professionale (37,3%), oppure aspettando il pensionamento (27,7%), o ancora, diminuendo il proprio orario di lavoro (6,5%). Si registra, in definitiva, una scarsa propensione alla mobilità lavorativa da ricollegarsi probabilmente alla condizione di incertezza generale avvertita dai lavoratori.

L'immagine della mobilità sociale

Il questionario si compone di alcune domande volte a valutare alcuni tratti descrittivi della mobilità sociale inter-generazionale⁵⁵. Il campione è così composto di lavoratori appartenenti alla classe media nel 65,2% dei casi, medio-bassa nel 24,4%; nessuno ritiene di appartenere alla classe alta. Dal questionario è possibile derivare una tavola di mobilità inter-generazionale incrociando le statistiche riferite all'intervistato con quelle riferite alla classe sociale di appartenenza dei genitori. Dalla tavola di mobilità è possibile derivare alcune statistiche di mobilità sociale inter-generazionale: i lavoratori immobili rappresentano il 58,3% circa della popolazione campionaria (sono lavoratori che occupano la medesima posizione di classe dei genitori). Il 29,8% dei lavoratori ha percorso

⁵⁵ Gli intervistati dispongono di cinque modalità di risposta su due domande di questionario; nella prima si domanda relativamente alla «classe-ceto-strato sociale» al quale ogni singolo lavoratore ritiene di appartenere; con la seconda domanda si intende rilevare la «classe-ceto-strato sociale» dei genitori. Ai fini di indagine, si è comunque predisposta una serie di brevi interviste in profondità, volte ad osservare l'universo concettuale di alcuni lavoratori intervistati e le immagini evocate dalle domande D16 e D17. Dai risultati di questi brevi interviste in profondità si osserva che: 1) La domanda D16 mostra però un difetto di vaghezza, derivato da alcuni termini qui utilizzati: il concetto di «classe-ceto-strato sociale» acquista significati diversi agli occhi degli intervistati che «distinguono», da subito, tra ciò che è potenzialmente da intendersi come «classe», da ciò che è da intendersi come «ceto» o «strato sociale». Gli intervistati – osservando anche le modalità di risposta – traducono però la domanda – riducendone la vaghezza – in una diversa riformulazione mentale: la società è ri-ordinata mentalmente secondo un criterio soggettivo che è reputato corretto e migliore per descrivere il sistema di stratificazione; secondo questo criterio «prevalente» – e secondo le proprie competenze ed esperienze sociali – si attribuisce un punteggio su di una scala *migliore-peggiore* (posizione migliore/classe alta vs posizione peggiore/classe bassa); 2) Allo stesso modo della domanda precedente, gli intervistati assegnano un punteggio alla D17 – «classe-ceto-strato sociale» di appartenenza dei genitori – non sulla base di un'immagine evocata in un preciso momento storico bensì attribuendo un punteggio distintivo di tutta l'esperienza di vita e di lavoro dei genitori; e così, nella mente e negli occhi degli intervistati: la società di origine – quella di riferimento e su cui vengono a posizionarsi i genitori – è ri-ordinata mentalmente secondo un criterio soggettivo che è reputato corretto e migliore per descrivere il sistema di stratificazione di appartenenza della classe di origine; secondo questo criterio «prevalente» – e secondo le proprie competenze ed esperienze sociali – si attribuisce un punteggio su di una scala *migliore-peggiore* (posizione migliore/classe alta vs posizione peggiore/classe bassa).

tragitti di mobilità discendente (la classe dei propri genitori era superiore). L'11,9% dei lavoratori si percepisce in una classe superiore rispetto a quella dei genitori (si osservano però unicamente dinamiche di mobilità tra classi contigue). Si tratta in definitiva di una popolazione composta principalmente da lavoratori «immobili»: lavoratori che percepiscono una chiara similarità tra la classe di appartenenza dei genitori (classe di origine) e la propria classe (classe di destinazione).

Tab. 4 - Tavola di mobilità [valori percentuali; dom. 16: A quale classe-ceto-strato sociale ritieni di

appartenere?; Dom. 17: A quale classe-ceto-strato sociale appartengono o appartenevano i tuoi genitori?]

		A quale classe-ceto-strato sociale appartengono o appartenevano i tuoi genitori?					Totali
		Alto	Medio alto	Medio	Medio basso	Basso	
A quale classe-ceto-strato sociale ritieni di	Alto						
	Medio alto		1,8%	2,7%	,6%		5,2%
	Medio	,6%	3,4%	39,7%	17,9%	3,6%	65,2%

appartenere?	Medio basso	,5%	,8%	4,7%	13,3%	5,1%	24,4%
	Basso		,2%	1,0%	,7%	3,3%	5,2%
Totali		1,1%	6,3%	48,1%	32,6%	11,9%	100,0%

In linea con le analisi condotte sul totale della popolazione campionaria, anche nel caso lombardo, la mobilità discendente risulta superiore a quella ascendente.

Contrattazione e salario aggiuntivo

La contrattazione integrativa è diffusa nella maggioranza delle unità produttive in cui sono impiegati i lavoratori intervistati (53,4%): si tratta di un valore superiore alla media calcolata sul campione nazionale.

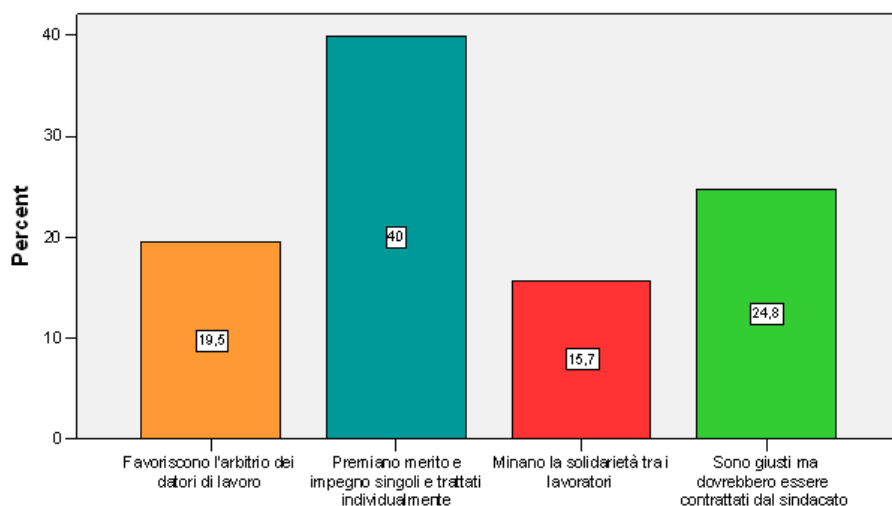
La quota di accordi informali tra le parti risulta marginale (solo il 2,4%); questo tipo di contrattazione cresce, ma non in misura proporzionale, nelle aziende di più piccole dimensioni. I lavoratori della grande impresa (250 dipendenti e più) nel 71,2% dei casi dispongono di un contratto integrativo aziendale. Nelle imprese da 20 a 49 dipendenti solo un lavoratore su due (50,3%) dichiara di disporre di un contratto integrativo aziendale; i lavoratori delle piccole e piccolissime imprese dichiarano invece di disporre di un contratto integrativo aziendale nel 28,75% dei casi nelle imprese fino a 10 dipendenti, nel 20% dei casi nelle imprese da 11 a 15 dipendenti.

La propensione ad essere compresi nella contrattazione integrativa si riduce drasticamente per i lavoratori «non-standard»: il 28,8% dei dipendenti «non-standard» è impiegato in una azienda interessata da una qualche forma di contrattazione integrativa o aziendale contro il 59,7% dei dipendenti a tempo indeterminato.

Il 62,1% dei rispondenti percepisce una quota aggiuntiva di salario; ne godono soprattutto i lavoratori dell'industria, nelle classi d'età superiori ai 35 anni; ne beneficiano prevalentemente tecnici ed impiegati, e di seguito gli operai con maggiore qualificazione e professionalità.

Altre statistiche segnalano una crescente attenzione da parte dei lavoratori per i premi di natura individuale. Il 40% degli intervistati – complessivamente considerati – dichiara che le retribuzioni aggiuntive *ad personam* possono premiare merito e impegno del lavoratore e che debbano essere quindi trattate singolarmente.

Graf. 9 – Le retribuzioni aggiuntive individuali [Dom. 28: Cosa pensi delle retribuzioni aggiuntive date esclusivamente alla persona (aumenti di merito o altro)?]

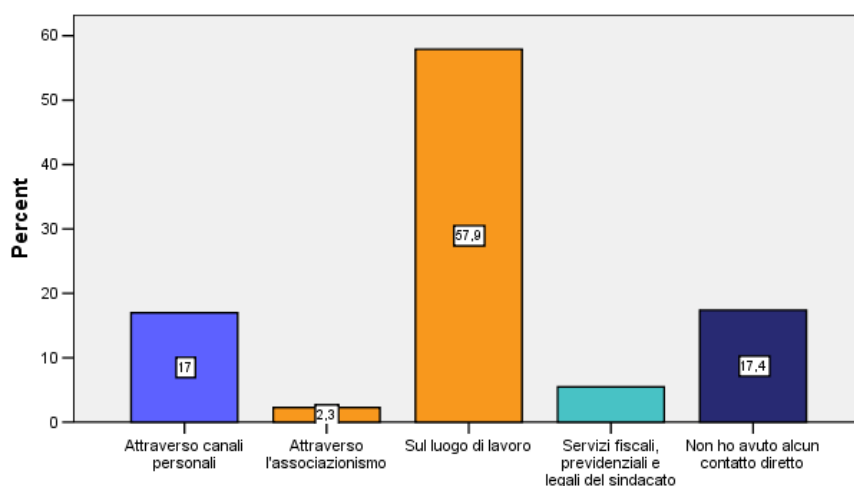


L'iscrizione ai sindacati

Nel campione si osserva una quota di sindacalizzati in linea con le stime e i dati ufficiali sugli iscritti ai sindacati. L'insieme degli aderenti ai sindacati – confederali e non – supera il 40%. Si registra un segmento pari al 16,3% di ex-iscritti in linea con altre rilevazioni. Il 31,3% del campione dichiara di non essere iscritto ad alcun sindacato e che non intende aderirvi in futuro; il 12,2% del campione si compone di non iscritti che stanno però ipotizzando una futura adesione.

Il rapporto con il sindacato avviene nella maggioranza dei casi (il 57,9%) in modo diretto, attraverso i contatti nei luoghi di lavoro: si fonda quindi sull'esperienza e sui problemi che derivano dalla condizione di lavoro. L'area oscura – segnale di una chiara difficoltà – è composta da quel 17,4% che dichiara di non avere avuto contatti diretti con il sindacato. Una percentuale che sale al 23,6% tra i lavoratori «non-standard».

Graf. 10 – L'adesione ad una organizzazione sindacale [valori percentuali; Dom. 40: Come hai avuto il tuo primo contatto con il sindacato?]



La propensione all'iscrizione cresce, anche significativamente, fino alla classe d'età 45-54 anni. Risulta pari al 56,6% nella coorte di età 48-53 anni; è decisamente maggiore per i maschi rispetto alle femmine; il 44,6% del totale dei lavoratori maschi contro il 34,1% delle donne.

In Lombardia, i tassi di sindacalizzazione del pubblico impiego risultano di poco inferiori alla media: pari al 39,5%. Nel settore dell'industria il dato è pari al 31,1%; più alti nell'edilizia. Sopra la media calcolata sul campione tendono ad iscriversi gli operai, quadri ed impiegati direttivi, le professioni qualificate nel commercio e nei servizi.

Significativo il divario tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori «non-standard». Di quest'ultimi solo il 19,3% è iscritto, contro il 45,9% dei lavoratori a tempo indeterminato (il 37,1% di questi ha comunque intenzione di iscriversi in futuro).

Complessivamente, quasi l'80% di quanti sono iscritti scelgono i sindacati confederali Cgil, Cisl e Uil. Generalmente, l'«insediamento» dei tre sindacati principali si assomiglia, sebbene emergano alcuni profili sociologici differenziati. L'area di adesioni alla Ugl risulta minoritaria. Considerata la popolazione dei lavoratori sindacalizzati, il sindacalismo di base – il sindacalismo autonomo tradizionale, nonché quello «professionale» di nuova generazione – raccoglie il 17% delle adesioni. Queste organizzazioni registrano un maggiore successo tra le generazioni più anziane e nelle posizioni professionali più elevate, prevalentemente nel settore pubblico.

Le preferenze politiche

Nel questionario è presente un item volto a rilevare la preferenza politica – la tutela politica – sulla base di un continuum (Destra-Sinistra) composto di cinque classi.

Il 18,8% degli intervistati preferisce componenti politiche di Destra (8,9%) o Centro-Destra (9,9%); il 7,7% si colloca nel segmento centrale, il restante preferisce forze politiche di Centro-Sinistra (34,4%) o Sinistra (39%).

Tab. 5 – Preferenza politica [valori percentuali; Dom. 41: In quanto lavoratore chi ritieni che ti tuteli maggiormente sul piano politico?]

	Valori Percentuali	Percentuali cumulate
Destra	8,9	8,9
Centro-destra	9,9	18,8
Centro	7,7	26,5
Centro-sinistra	34,4	61,0
Sinistra	39,0	100,0
Total	100,0	

Dall'analisi condotta con tavole di contingenza si osserva però che – distintamente agli gruppi professionali – tra gli operai non specializzati, la quota di preferenze alle componenti di Destra o Centro-Destra supera il 26%.

ASPETTI DEL MERCATO DEL LAVORO E DELLE CONDIZIONI DI LAVORO IN EMILIA ROMAGNA

- * Loris Lugli, ** Corrado Turilli
- * Direttore Ires Emilia Romagna
- ** Collaboratore Ires Emilia Romagna

1. Obiettivi e metodologia dell'indagine

Il saggio descrive i risultati, relativi all'Emilia Romagna, di un'indagine nazionale IRES rivolta ai lavoratori dipendenti e parasubordinati (Altieri, Carrieri, Megale, 2007).

Il campione è stato costruito, facendo riferimento al censimento della popolazione al 2001. L'indagine, a carattere nazionale è rappresentativa delle varie ripartizioni geografiche (Nord-Est, Nord-Ovest, Centro, Sud ed Isole) all'interno delle quali sono state individuate undici regioni, tra cui l'Emilia Romagna, in cui effettuare le rilevazioni.

La presente nota sviluppa solo alcuni dei temi⁵⁶ affrontati nel questionario di rilevazione, in particolare quelli che hanno riguardato le condizioni di lavoro.

2. La posizione lavorativa

2.1 dati anagrafici

In base alle stime del nostro campione, i lavoratori dipendenti e parasubordinati dell'Emilia Romagna sono per il 57% uomini e, per il 43%, donne⁵⁷, ed hanno un'età media di 39 anni. Quasi la metà di essi ha conseguito come titolo di studio il diploma di scuola superiore, un quarto del campione non ha proseguito oltre la licenza media e circa il 18% è laureato, i rimanenti hanno ottenuto diplomi di corsi professionali post-licenza media⁵⁸.

I lavoratori stranieri extracomunitari sono circa il 5% in prevalenza uomini. Gli stranieri sono più giovani e hanno titoli di studio generalmente più bassi: più della metà di essi non ha proseguito oltre un titolo equivalente alla licenza media e pochissimi sono i laureati.⁵⁹

⁵⁶ Una versione più ampia di questo saggio si trova in : Materiali IRES Emilia Romagna, www.ireser.it. Si ringrazia Stefano Tugnoli per l'assistenza statistica e oltre.

⁵⁷ Secondo la media 2006 delle rilevazioni trimestrali Istat sulla forza lavoro, gli uomini sono il 52% e le donne il 48%. Sono quindi sovra-rappresentati gli uomini nella nostra indagine.

⁵⁸ I dati non si discostano da quelli dell'ultimo censimento.

⁵⁹ Il calcolo dell'indice di scolarizzazione fornisce un valore intorno ai 10,3 anni. È necessario avvertire che l'incidenza dell'errore statistico sulla categoria "stranieri" è notevole; il numero di casi intervistati è pari a sole 26 unità.

2.2 I settori e i gruppi professionali

Più di un terzo dei lavoratori è occupato nell'industria, quasi due terzi nei servizi, solo il 2,8% nell'agricoltura.⁶⁰ I lavoratori dei servizi, si dividono in tre parti quasi uguali: l'amministrazione pubblica; il ramo che comprende commercio, spettacolo e turismo e, infine, gli altri servizi privati. Solo quote marginali lavorano nel settore che comprende gas, acqua ed elettricità e altrettanto si può dire delle costruzioni. Due lavoratrici su tre sono occupate nei servizi⁶¹.

Quasi la metà dei lavoratori è presente in aziende o enti che superano i 100 addetti, un terzo sopra i 250 e un quarto sotto i 15⁶².

Gli operai sono il 42% per cento, tra di essi, gli specializzati, sono più della metà. Gli impiegati sono circa il 27% e più della metà di essi svolge mansioni di concetto, Quadri e tecnici sono entrambi attorno al 7-8%. Il 14% rimanente è costituito da lavoratori di varie professioni ad elevata professionalità⁶³.

Utilizzando l'indice di permanenza agli studi si possono riunire i gruppi professionali in cinque macro-classi significativamente omogenee per livello di istruzione. E' possibile in tal modo definire dei gruppi di lavoratori per livelli di qualifica ed istruzione al fine di approssimare la complessità del lavoro svolto.

In base a questa classificazione risulta che gli operai generici sono al livello più basso, con la licenza media come titolo di studio più frequente. Segue il gruppo composto dagli operai specializzati, i paramedici, i lavoratori qualificati del commercio e dei servizi, che presenta come titolo di studio più diffuso quello di scuola media professionale. Vi sono poi i tecnici e gli impiegati che conseguono con maggiore probabilità il diploma di scuola superiore. Al quarto livello i quadri e gli impiegati direttivi che presentano una scolarità vicina al gruppo precedente. Il gruppo dei laureati comprende gli insegnanti, i dirigenti, i docenti universitari, i magistrati e gli specialisti nelle scienze matematiche, sociali e della salute.

⁶⁰ Secondo il censimento della popolazione al 2001: 2% agricoltura, 38% industria, 60% servizi,

⁶¹ Secondo il censimento, in linea con i nostri dati, nell'industria gli uomini rappresentano il 68% dei lavoratori: è tuttavia più bassa nella nostra rilevazione la presenza femminile nei servizi che, per l'Istat, arriva al 59% del settore. Ciò contribuisce anche a generare una sottostima della quota di donne nell'intero campione.

⁶² Il censimento dell'industria e dei servizi fornisce una distribuzione diversa per dimensione aziendale: solo il 32% lavora in aziende sopra i 100 dipendenti, molto meno di un terzo sopra i 250, e quasi un terzo sotto i 15. La stima del nostro campione sovrastima le aziende medie e grandi, rispetto alle piccole.

⁶³ Sono le categorie degli insegnanti, dei docenti universitari, dei dirigenti, dei magistrati e degli specialisti,

Oltre al titolo di studio anche la diversa composizione per età caratterizza i diversi gruppi professionali. Ovviamente al crescere del contenuto professionale dell'attività svolta tende ad aumentare l'età media⁶⁴.

Per quanto riguarda la composizione per genere, le donne sono più presenti tra i paramedici, gli insegnanti, gli addetti del commercio e negli altri servizi, tra gli impiegati generici. Un risultato atteso è la netta predominanza maschile nei ruoli direttivi-decisionali, il cui profilo prevalente è costituito da un maschio cinquantenne con un livello di istruzione medio- alto.

Tab. 1- *Gruppi professionali raggruppati per livelli di scolarizzazione*

<i>5 classi di qualifiche omogenee per titolo di studio</i>	<i>Numero medio di anni di scuola</i>	<i>Titolo di studio mediano della classe</i>	<i>Quota della classe in percentuale sul totale dei lavoratori</i>
operai non specializzati	9,2	licenza media	14,4%
op. spec., paramedici, qualificati nei servizi	10,9	titolo professionale	26,4%
tecnici e impiegati	13,5	diploma di scuola secondaria	38,7%
quadri e impiegati direttivi	13,7	diploma di scuola secondaria	8,0%
insegnanti, dirigenti, magistrati, docenti, specialisti	16,9	laurea	12,4%
Totale	12,2	diploma di scuola secondaria	100,0%

2.3 I lavoratori con rapporto contrattuale non-standard

I lavoratori in posizione non-standard⁶⁵ sono circa un quarto del campione e sono ovviamente in larghissima misura giovani sotto i 25 anni⁶⁶. La quota di atipici rimane invariata tra i generi, quindi la precarietà sembra non

⁶⁴ Le professioni più giovani sono i qualificati nel commercio e nei servizi, gli operai e gli impiegati generici e gli specialisti di cui sopra, le cui medie d'età oscillano tra i 31 e i 36 anni. Hanno un'età media decisamente più alta, che oscilla tra i 48 e i 49 anni, i quadri, gli impiegati direttivi, i dirigenti, i docenti e i magistrati.

⁶⁵ Le varie tipologie non standard rispetto al totale dei lavoratori dipendenti e parasubordinati, sono così rappresentate: 14,5% a tempo determinato o stagionale, 4,2% apprendistato, 3,5% collaboratori a progetto, 1,2% interinali e sotto l'1% ciascuna delle altre tipologie. Per un totale di 24,6% non-standard

colpire maggiormente le donne, a differenza di quanto sostengono alcuni studi⁶⁷. Sembra colpire di più però, gli stranieri, la metà di essi non ha un contratto standard. In proporzione, gli atipici sono più presenti nei settori privati. Più della metà di essi poi, si concentra tra gli operai e in misura maggiore tra i generici, compresi gli operai agricoli e questo può indicare che una quota imponente di precari (in questo caso la maggioranza) sconta l'alta sostituibilità del lavoro nelle mansioni meno qualificate. Sul versante opposto, ovvero delle professioni a più elevato contenuto del lavoro, vi è un'ulteriore concentrazione di non-standard, prevalentemente specialisti e collaboratori a progetto sia del pubblico che del privato (4% del totale del campione). Il dato probabilmente rispecchia situazioni differenziate in cui i più lunghi percorsi di accesso alla stabilità della posizione lavorativa consistono: da un lato in traiettorie lavorative simili a quelle descritte nel modello della carriera esterna (Seravalli, 2003), ovvero la necessità di misurarsi da parte delle leve giovanili con diversi contesti professionali prima di acquisire una solida competenza e stabilità contrattuale; dall'altro, tra queste posizioni, si annidano anche propensioni più vicine all'intrapresa della libera professione rispetto al lavoro subordinato in senso classico, in particolare per coloro che hanno elevati livelli di istruzione.

È interessante notare che l'omogeneità per titolo di studio dei gruppi professionali, è minore nella categoria degli atipici rispetto a quella degli standard. In particolare tra le qualifiche operaie e dei lavoratori del commercio e dei servizi, più della metà dei non standard possiede almeno un diploma di scuola superiore, contro il 30% degli standard. Si tratta, verosimilmente, di una componente di mano d'opera giovane⁶⁸ che ha aspettative professionali e stili di consumo da una parte fortemente individualizzate (Paci, 2005) e, dall'altra, una condizione di vita, non solo lavorativa, ancora in formazione. In media questi lavoratori hanno cambiato più di 3 volte lavoro contro le 2,3 degli standard, e per i tre quarti non hanno figli e non convivono e questo si pone a conferma di quanto detto sulla transitorietà di questa fase di entrata. Tuttavia l'evoluzione dalla condizione lavorativa di questi giovani, in particolare per quelli occupati in basse qualifiche, dipenderà, anche molto dal potenziale delle reti sociali-relazionali a cui possono fare ricorso, e ciò è in stretta relazione con il loro livello di istruzione (Lipparini, 2002; Bennati, 2001). A questo proposito, bisogna ricordare che un terzo dei non-standard non ha un titolo superiore a quello di un corso professionale. Questi ultimi si trovano quindi nel mercato del lavoro in una condizione di particolare fragilità rischiando di sperimentare la precarietà per una lunga fase della loro vita accompagnata da scarse opportunità di qualificazione professionale. Un'altra caratterizzazione degli atipici è

⁶⁶ A fronte dell'età media di 42 anni dei lavoratori con contratto standard i non-standard hanno mediamente 28 anni e mezzo. Il 78% dei giovanissimi (15-24) è in posizione non standard

⁶⁷ Bisogna tenere presente che nella nostra analisi, la posizione di part-time a tempo indeterminato, in cui sono inquadrate tante lavoratrici, non viene ascritto alla categoria dei lavoratori non-standard.

⁶⁸ L'età media dei non-standard tra queste qualifiche è notevolmente bassa (26,8).

dovuta alla maggiore necessità di ricorrere al secondo lavoro, anche se in forma saltuaria, come integrazione al salario che come vedremo è particolarmente basso⁶⁹.

3. I salari e le condizioni materiali

Un terzo dei lavoratori guadagna meno di 1000 euro, una quota consistente (46%) ha uno stipendio compreso tra i 1000 e i 1500 euro, il 19% supera i 1500 euro e solo il 6% si attesta oltre i 2000.

Si sono analizzate le differenze retributive tra i lavoratori, in funzione del rapporto contrattuale, del livello di scolarizzazione, della qualifica, dell'età, del genere e della dimensione dell'azienda di appartenenza.

Spicca il divario, in relazione alla condizione retributiva, tra standard e non-standard: il 72% dei non-standard guadagna meno di mille euro, quasi l'80% degli standard guadagna più di mille euro.

Come era da aspettarsi, vi è una relazione diretta tra il titolo di studio e le classi retributive. Tuttavia tra chi guadagna meno di mille euro la relazione è meno evidente. Questa sottoclasse è anche caratterizzata dalla maggiore presenza di non standard, che innalzano il livello medio dei titoli di studio, e all'interno della stessa ne incrementano la variabilità. In generale l'indice di scolarizzazione sale man mano si considerano le classi di retribuzione più alte; tra chi guadagna più di 3000 euro, vi sono solo laureati.

L'investimento formativo si capitalizza attraverso l'accesso alle professioni più retribuite,⁷⁰ fatta eccezione per gli insegnanti, notoriamente "sottopagati" nel nostro paese, e gli specialisti.

Vi è un netto divario tra i livelli retributivi, anche tra italiani e stranieri⁷¹, a svantaggio di questi ultimi.

Vi è una forte relazione crescente e positiva tra la retribuzione e l'età, accentuata dalla maggior presenza di non-standard tra i giovani⁷².

Come è noto, una forte discriminante della condizione retributiva è la componente di genere. I dati vedono pochissime donne percepire più di 1500 euro e vi è una quota che raggiunge quasi il 50% che guadagna meno di 1000⁷³. Il dato è, senz'altro, in parte causato dal minore numero di ore lavorate, ma anche dalla minor presenza, come è stato rilevato (AA.VV, 2005), nei ruoli decisionali meglio retribuiti degli altri. Notiamo che considerando le

⁶⁹ Il 30% tra i non-standard e quasi assente tra gli standard.

⁷⁰ Il 76% degli operai non specializzati percepisce meno di 1000 euro, mentre il 70% di quadri e direttivi guadagna più di 1500.

⁷¹ Il 70% circa di questi ultimi percepisce una cifra inferiore ai mille euro, mentre la stessa rappresenta un terzo del sottocampione. È da ricordare che il gruppo degli stranieri si caratterizza per titoli di studio più bassi i quali difficilmente permettono di accedere alle professioni più retribuite.

⁷² Tre quarti dei lavoratori sotto i 25 anni guadagnano meno di mille euro, coloro che percepiscono più di 1500 euro hanno mediamente 47 anni.

⁷³ Il 28% degli uomini percepisce più di 1500 euro contro il 7% delle donne. Il 45% delle donne guadagna meno di mille euro contro il 26% degli uomini.

stesse classi di orario settimanale o alternativamente gli stessi gruppi professionali, permangono le differenze retributive tra uomini e donne.⁷⁴ Ciò indica che nessuna delle due componenti da sola è in grado di spiegare il fenomeno. Anzi è ipotizzabile che le due variabili agiscano in modo combinato alimentandosi a vicenda.

A ciò occorre aggiungere il “modello” organizzativo della famiglia, e l'arretratezza del sistema dei servizi alla famiglia e alla persona nel nostro Paese che contribuiscono ad ostacolare le possibilità di carriera delle donne e l'accesso ai ruoli direttivi.⁷⁵

La dimensione aziendale sembra incidere fortemente sulle condizioni retributive. Il 57% dei lavoratori, in imprese sotto i 15 dipendenti, guadagna meno di 1000 euro, mentre solo il 16% di coloro che sono occupati in imprese con più di 250 si attesta su tale cifra. Il dato è tuttavia influenzato dalla maggiore incidenza relativa sia di non-standard sia di lavoratori part-time nelle piccole dimensioni. Se alternativamente si operano i confronti per dimensione aziendale, prendendo in considerazione i soli standard o i soli lavoratori a tempo pieno, le differenze retributive si attenuano⁷⁶, ma permane un deficit significativo all'interno delle imprese minori. Si crea pertanto una sorta di circolarità viziosa, nei contesti di piccola impresa, tra precarietà del rapporto di lavoro, riduzione significativa dell'orario di lavoro e deficit retributivo.

Il 61% dei lavoratori percepisce una quota aggiuntiva di salario che comprende una dimensione sia collettiva, che individuale, sia negoziale che non. Il dato scende sotto la quota di un terzo tra le aziende con meno di 15 addetti e sale all' 87% tra le aziende sopra i 250. Cresce in ogni caso al crescere della dimensione aziendale, contribuendo ad allargare il deficit retributivo delle piccole realtà. Naturalmente, anche questo dato è però fortemente influenzato dalla diversa distribuzione per dimensione, dei non standard che in massima parte sono esclusi dalle quote di retribuzione aggiuntive a livello aziendale⁷⁷. Inoltre, come altre ricerche hanno mostrato, nella regione Emiliano-Romagnola (AA.VV, 2005), le forme di incentivazione retributiva coinvolgono in misura maggiore gli uomini (68%) delle donne (52%) e, costituiscono una delle leve principali della discriminazione retributiva di genere nei luoghi di lavoro. Naturalmente, l'incidenza di coloro che percepiscono retribuzioni

⁷⁴ La scarsa numerosità del campione non ci permette di analizzare le differenze retributive contemporaneamente a parità di gruppo professionale e di orario di lavoro.

⁷⁵ Proprio quelle professioni che sembrano assicurare maggiore autonomia nell'organizzazione dei tempi di lavoro. Ma sono anche quelle professioni che forniscono un potere decisionale, la possibilità di incidere sull'organizzazione del lavoro. Si ipotizza quindi che, ancora prevalga una progettazione a 'fini maschili' del luogo di lavoro, che rende più difficile alle donne l'accesso alle posizioni decisionali, alla possibilità di incidere sulla conformazione della vita sociale. Ciò, oltre che un'ingiustizia, è da ritenersi un'inefficienza, uno spreco di potenziale, anche in considerazione della più elevata preparazione scolastica delle donne.

⁷⁶ Tra i lavoratori a tempo pieno la quota di lavoratori, nelle piccole, sotto i mille euro, passa al 50%. Al 35%, se invece escludiamo i soli non-standard.

⁷⁷ Il 70% dei non standard non riceve quote aggiuntive di salario.

aggiuntive, cresce man mano si considerano gruppi professionali con scolarizzazione più elevata,⁷⁸ anche per il maggiore potere contrattuale nella negoziazione individuale di questi lavoratori. Tuttavia, solo per una minoranza di lavoratori, l'ammontare annuale di queste quote salariali aggiuntiva a livello aziendale supera i 500 euro⁷⁹, per tutti gli altri la somma è inferiore.

Inoltre, sempre in relazione all'ammontare del premio, si ripropongono le differenze di trattamento che penalizzano i lavoratori a seconda del sesso, posizione contrattuale, gruppo professionale.

Nella maggioranza dei casi, la distribuzione delle quote aggiuntive viene discussa dall'azienda con i rappresentanti dei sindacati⁸⁰. Rimangono tuttavia in campo le difficoltà del sindacato di raggiungere quegli ambiti del lavoro dipendente caratterizzati da piccole dimensioni e/o dalla presenza di lavoro non-standard: sul piano della negoziazione si riscontra una quasi totale presenza della stessa tra le medie-grandi aziende, ma è diffusa in meno della metà dei casi nei contesti produttivi minori (IRES ER, 1999; Lugli, Tugnoli, 2002).

Per quanto riguarda il salario, ma non solo, si evidenzia quindi una disparità tra lavoratori che ha cause multidimensionali (non-standard, sesso femminile, nazionalità estera, in impresa sotto i 15 dipendenti, basso titolo di studio ecc...) che possono presentarsi combinate nello stesso soggetto; inoltre questa figure sono anche meno raggiungibili, per ora, dall'azione collettiva del sindacato determinando una vera e propria frattura nel mercato del lavoro ma che può determinare un area di vulnerabilità sociale anche molto diffusa in un regione, come quella Emiliano-Romagnola, caratterizzata da sempre da una forte coesione sociale (AA.VV., 2005).

4. La percezione delle condizioni di lavoro

In questo paragrafo si svilupperà l'analisi delle percezioni dei lavoratori riguardo alle condizioni di lavoro, considerando i seguenti aspetti: gli orari, la retribuzione, il contenuto del lavoro e le prospettive di crescita professionale. Prima di addentrarsi nell'analisi disaggregata per variabili che, nel presente lavoro si ipotizzano esplicative della percezione della condizione di lavoro è utile qualche considerazione generale.

A tal fine si è elaborato un indice sintetico⁸¹ delle condizioni di lavoro che comprende tutti i temi sopra citati: esso raggiunge il valore di 3,13, in una scala che va da 1 a 5. Il dato, appena superiore al valore intermedio, può

⁷⁸ Va dal 43% degli operai al 81% dei quadri ed impiegati direttivi

⁷⁹ Il 30% circa.

⁸⁰ Il 76% tra i lavoratori che le percepiscono.

⁸¹ L'indice sintetico è la media dei giudizi espressi in un scala da 1 a 5 sulle seguenti questioni: 1) ambiente fisico e sicurezza; 2) orario e ritmi di lavoro; 3) possibilità di conciliare vita e lavoro; 4) rapporto con i colleghi; 5) rapporto con i superiori; 6) autonomia nello svolgimento dell'attività; 7) varietà dei compiti svolti; 8) trattamento retributivo; 9) coinvolgimento nelle decisioni aziendali; 10) possibilità di crescita professionale; 11) tutele sociali e previdenziali.

essere interpretato come un giudizio di sufficienza; si può quindi dire che i lavoratori, in media, non danno un giudizio negativo delle loro condizioni di lavoro. Questo giudizio di relativa soddisfazione è confermato anche dalle risposte ad un quesito di carattere generale circa il livello di soddisfazione complessivo sul lavoro che vede il 75% degli intervistati convergere sulla fascia di parziale o totale soddisfazione.

Il valore è più alto tra i lavoratori standard (3,20) e più basso tra i non standard (2,91)⁸²; incidono molto su questo divario dell'indice generale, le componenti specifiche del trattamento retributivo e delle tutele socio-previdenziali. Il giudizio non si differenzia invece per sesso, anche se si vedrà che questa unanimità di giudizio complessiva, nasconde, alcune differenze che non sono irrilevanti per quanto riguarda la questione di genere.

Tab. 2. Giudizi dei gruppi professionali suddivisi per omogeneità di titolo di studio

<i>Raggruppamenti di qualifiche omogenei per livello di scolarizzazione</i>	<i>Media dei giudizi sulle condizioni di lavoro dei raggruppamenti</i>	<i>Numerosità assoluta del raggruppamento</i>	<i>Numerosità relativa Percentuale del raggruppamento</i>
operai non specializzati	2,56	213445	15,7%
op. spec., paramedici, qualificati nei servizi	3,13	322764	29,1%
tecnici e impiegati	3,27	405914	38,2%
quadri e impiegati direttivi	3,47	79162	7,9%
insegnanti, dirigenti, magistrati, docenti, specialisti	3,60	88170	9,1%
Totale	3,13	1109453	100,0%

⁸² La differenza è risultata tuttavia significativa se valutata attraverso il test T sulla differenza tra le medie.

La percezione positiva in merito alla propria condizione lavorativa cresce in modo correlato al titolo di studio⁸³, fattore che si associa strettamente alla qualifica e il contenuto professionale del lavoro svolto (vedi tab. 2)⁸⁴.

In merito alle qualifiche, è da porre in risalto l'unico valore sotto la "sufficienza" degli operai generici, che sembra significativamente rispecchiare le specificità di questa classe. Come vedremo l'insoddisfazione degli operai è pluri-dimensionale e sembra testimoniare specifici elementi di disagio tra questi lavoratori.

Ovviamente, i livelli retributivi hanno una relazione diretta con l'indice di percezione delle condizioni lavorative. Ciò dipende da due motivi, in primo luogo perché a retribuzioni più alte corrispondono livelli di soddisfazione maggiore per le variabili collegate al reddito, e in secondo luogo le retribuzioni più alte sono generalmente correlate alle professioni a più alto contenuto professionale, ma anche a maggiore prestigio sociale.

Considerando l'insieme dei lavoratori, si nota una relativa omogeneità nella intensità del giudizio in merito al grado di soddisfazione percepita, per tutti gli undici *items*, descritti alla nota 26, con cui il questionario di rilevazione tentava di misurare il grado di soddisfazione sul lavoro. Si distinguono, tuttavia, per valori particolarmente elevati, il rapporto con i colleghi (3,85), l'autonomia nello svolgimento delle mansioni (3,52) e le tutele sociali e previdenziali (3,51)⁸⁵, anche se il giudizio appare particolarmente negativo per i non standard. Al contrario si segnalano per un giudizio sostanzialmente critico, il trattamento retributivo (2,79), le possibilità di crescita professionale (2,47) e il coinvolgimento nelle decisioni aziendali (2,08). Su questo ultimo punto ricerche condotte sul campo in Emilia Romagna hanno mostrato (Pini, 2002; Pini, 2004) come anche una diffusa contrattazione di secondo livello come quella attuata nella regione risulta incapace di affondare alcuni nodi centrali come la organizzazione del lavoro e la formazione.

Gli altri temi: orario, sicurezza, varietà dei compiti, rapporto con i superiori e possibilità di conciliare vita e lavoro, oscillano tra il 3 e il 3,5 (vedi tab.3).

⁸³ 0,408 Kendall Tau B oscilla tra il 2,82 dei titolari di licenza elementare e il 3,46 dei laureati.

⁸⁴ Fanno eccezione i paramedici che esprimono un giudizio molto superiore a quello della loro macro-area di scolarizzazione e gli specialisti che esprimono un giudizio notevolmente inferiore. Bisogna tuttavia tenere conto che le due categorie sono scarsamente numerose e che l'errore statistico può avere una maggiore incidenza sui risultati che forniscono.

⁸⁵ Il dato sulle tutele va interpretato con cautela, infatti il valore si divarica tra standard (3,74) e non standard (2,81), per cui se è vero che la maggioranza esprime un risultato positivo, bisogna aggiungere che una minoranza non marginale e ben definita esprime un giudizio negativo.

Tutti gli undici *items* che compongono l'indice sintetico di percezione delle condizioni di lavoro sono, tra di loro, correlati positivamente, quindi non esiste un *trade-off*⁸⁶ giudizi di relativa soddisfazione e giudizi di segno opposto: ciò sembra prefigurare una sorta di dicotomia nella percezione delle condizioni di lavoro tra fasce di lavoratori relativamente soddisfatti su buona parte degli *items* e fasce che al contrario vivono con criticità l'insieme della loro condizione. Dicotomia che come vedremo, sembra in buona parte dovuta alla variabile relativa alle qualifiche professionali.

Tab. 3. Le risposte del campione alle domande di giudizio sulla condizione lavorativa

<i>Singoli temi che compongono la percezione delle condizioni di lavoro</i>		<i>Giudizio medio dell'intero universo</i>
rapporto con i colleghi		3,85
autonomia nello svolgimento dell'attività		3,52
tutele sociali e previdenziali		3,51
ambiente fisico e sicurezza		3,40
orario e ritmi di lavoro		3,31
varietà dei compiti svolti		3,28
possibilità di conciliare lavoro e vita		3,25
rapporto con i superiori		3,15
trattamento retributivo		2,79
possibilità di crescita professionale		2,47
coinvolgimento nelle decisioni aziendali		2,08
media di tutti gli items		3,13

⁸⁶ Calcolando gli indici di cograduazione tra tutte le undici variabili, il risultato è sempre maggiore di zero con significatività superiore al 95%.

È poi, particolarmente intensa la correlazione tra alcuni *items*, tanto che si possono individuare quattro aree tematiche particolarmente omogenee per il livello di gradimento/insoddisfazione; esse sono: l'area dell'organizzazione temporale del lavoro ("orari e ritmi di lavoro" e "possibilità di conciliare vita e lavoro"); l'area degli effetti economici del lavoro ("trattamento retributivo" e "tutele sociali e previdenziali"); l'area delle condizioni e del contenuto del lavoro ("autonomia", "varietà dei compiti", "rapporto con i colleghi", "rapporto con i superiori"); l'area delle prospettive ("possibilità di crescita" e "coinvolgimento nelle decisioni aziendali"). Non correlati a queste quattro componenti appaiono i giudizi inerenti l'ambiente fisico e la sicurezza. Il livello di gradimento relativo a questa dimensione delle condizioni lavorative è generalmente buono.

4.1. Percezione dell'organizzazione temporale del lavoro

Il giudizio sugli orari e i ritmi di lavoro peggiora⁸⁷ al crescere del numero di ore lavorate. Il valore dell'indice di gradimento è basso tra gli operai (2,63) e cresce man mano si considerano gruppi professionali più qualificati, poi la curva di crescita si appiattisce tra le qualifiche più alte, in concomitanza con una maggiore frequenza di orari lunghi. Il ricorso agli straordinari con sistematicità coinvolge una quota rilevante di operai, ma si può pensare che il valore di gradimento dell'orario di lavoro più basso espresso da questi ultimi sia anche la conseguenza di una minore soglia di tolleranza agli orari lunghi dovuta a mansioni che presentano minore varietà e autonomia. Un valore basso di gradimento è espresso anche dai lavoratori con contratto non-standard (2,96 contro i 3,43 degli standard); in questo caso ciò sembra dovuto alla loro maggiore esposizione alla flessibilità e ad una ridotta possibilità di scelta della modulazione dell'orario. Nonostante l'orario di lavoro ridotto, i lavoratori part-time non mostrano un grado di soddisfazione che si discosta dalla media, probabilmente a causa della maggiore intensità dei ritmi di lavoro tipica dei contesti organizzativi in cui se ne fa largo ricorso. Il grado di soddisfazione del lavoro è inoltre scarsamente correlato alla presenza dei figli nel nucleo familiare. Tuttavia se ci si concentra sul tema della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro sembra che la cura dei figli minori renda più critico il giudizio, in particolare per la classe di età tra i 25 e i 34 anni dove verosimilmente il nucleo familiare vede la presenza di figli minori.

Anche il giudizio positivo sulla conciliazione tra tempi di vita e di lavoro decresce al crescere delle ore settimanali svolte. A prima vista la conciliazione dei tempi sembra non rappresentare una difficoltà particolare per le donne nei confronti dei maschi, tuttavia, va rilevato, che la parità di giudizio tra i generi è in parte determinata dal fatto che le donne in media svolgono meno ore di lavoro alla settimana. Infatti, la conciliazione tra tempi di vita e di lavoro si fa più problematica per le donne man mano si considerano durate degli orari di lavoro più lunghe⁸⁸. Il

⁸⁷ La correlazione comunque non è tra le più strette: -0,154 Kendall

⁸⁸ Oltre le 36 ore: uomini 3,16; donne 2,95. Oltre le 40 ore: uomini 3,23; donne 2,51.

giudizio poi è particolarmente basso per le donne che lavorano più di 40 ore (2,51). Le donne, quindi a causa del loro ruolo tradizionale nella gestione della famiglia e per poter conciliare i tempi di vita e di lavoro devono ricorrere ad orari lavorativi inferiori agli uomini con ripercussione negative su reddito e percorsi di carriera.⁸⁹

Comunque solo il 20% della componente femminile del mercato del lavoro preferirebbe che non ci fossero straordinari e solo un quarto li vorrebbe compensati da recuperi di tempo.

È da segnalare che danno un giudizio più basso degli altri, sia per quanto riguarda gli orari (2,87) che per la conciliazione dei tempi (2,75), coloro per i quali la flessibilità dell'orario è gestita unilateralmente dal datore di lavoro. I più soddisfatti sono coloro che la gestiscono individualmente,⁹⁰ ma sono una quota molto bassa dell'intero aggregato. Comunque valori positivi sono espressi anche dai lavoratori che operano in contesti aziendali ove si effettua la contrattazione collettiva⁹¹. Su questo tema sembra evidente che la politica dell'impresa, laddove non è controbilanciata dall'azione sindacale, produca risultati più disagiati per i lavoratori. Esiste quindi uno spazio, per il sindacato, sul fronte degli orari, per miglioramenti immediatamente tangibili delle condizioni di lavoro.

4.2. Giudizi sugli effetti economici del lavoro

Il giudizio sul trattamento retributivo è determinato da due piani di valutazione che sono strettamente legate tra loro ma che possono anche divergere in quanto si pongono su due piani diversi: il primo piano guarda alla retribuzione come ricompensa della quantità e qualità del lavoro svolto; il secondo piano si riferisce invece alla retribuzione come potere di acquisto sufficiente a garantire un'esistenza dignitosa.

A conferma di ciò si evidenzia una divaricazione del giudizio tra il primo e il secondo piano con valori decisamente più negativi per quest'ultimo che giudica il salario non sufficiente per vivere dignitosamente⁹². Ovviamente tale divaricazione scompare via via che si considerano classi di guadagno più alte⁹³.

⁸⁹ Risulta quindi difficoltoso o disagiato per loro, l'impegno su orari lunghi, che abbiamo visto essere piuttosto diffusa tra le qualifiche più alte, in particolare dirigenziali.

⁹⁰ Orari: 3,83. conciliazione: 3,58.

⁹¹ Orari :3,48. conciliazione :3,36.

⁹² Nel primo caso il valore è da ritenersi positivo (3,23) e nel secondo è decisamente negativo (2,43). È opportuno osservare che il 48% del campione afferma che il proprio stipendio non basta o basta a stento per coprire le spese. Questa parte che rappresenta la metà del campione contribuisce notevolmente a mantenere basso il valore medio del giudizio sulla retribuzione.

Sempre per quanto riguarda la retribuzione, si riafferma una coerenza tra l'aspetto percettivo e l'analisi di condizione materiale dei vari profili lavorativi. Si ritengono meno soddisfatti i non standard (2,37 contro 2,92), gli stranieri (2,32 contro 2,81) le donne (2,66 contro 2,95) i giovani sotto i 25 anni (2,31). Sono quasi tutte le fasce lavorative che effettivamente percepiscono retribuzioni basse, ma sono anche quelle che presentano le quote più consistenti di lavoratori che svolgono mansioni meno qualificate. Non si sono invece riscontrate differenze per dimensione aziendale nonostante l'analisi della struttura retributiva avesse individuato un *deficit* salariale tra gli addetti delle piccole aziende.

Il grado di soddisfazione retributiva si accresce in funzione dell'innalzamento del contenuto professionale della mansione. Tra i gruppi professionali, il più insoddisfatto della propria retribuzione è quello degli operai non specializzati che esprimono un giudizio molto negativo (2,17), seguito dai paramedici (2,26). Gli unici ad esprimersi positivamente sul tema sono i dirigenti, i docenti, i magistrati, gli impiegati direttivi e di concetto.

Ha un ruolo positivo, ovviamente, sulla percezione della retribuzione, la presenza delle quote aggiuntive di salario⁹⁴.

Per quanto riguarda le misure di *welfare* in tema di assistenza e previdenza dei lavoratori, si è già detto della sostanziale insoddisfazione dei non-standard. La percezione rispecchia un vuoto evidente per queste fasce di lavoratori della legislazione in merito. Non a caso i non standard, per il 64%, prevedono di non arrivare a percepire una pensione adeguata. Va comunque osservato che la percentuale è alta anche tra gli standard: 53,5%. Questo in primo luogo denota l'esistenza di una sostanziale trasversalità dell'apprensione sul tema previdenziale, in particolare per i lavoratori più giovani: la preoccupazione per la futura pensione ha un incidenza molto alta tra tutti i lavoratori fino ai 45 anni.⁹⁵ Si abbassa poi progressivamente considerando classi di età più alte⁹⁶.

Tra i gruppi professionali, i più insoddisfatti per le tutele sono quelli che compongono fondamentalmente l'universo degli atipici: gli operai generici (2,83) e gli specialisti con contratti di collaborazione(2,18). Di converso i più soddisfatti sono i nuclei professionalmente più forti dei lavoratori standard⁹⁷.

⁹³ 0,282 Kendall, per cui si passa dal 2,27 di chi guadagna meno di 1000 euro al mese al 3,68 di chi guadagna più di 1500 euro

⁹⁴ Il giudizio è 3 tra chi percepisce quote aggiuntive, 2,50 tra chi non le percepisce.

⁹⁵ oltre il 60%.

⁹⁶ 49% tra i 45 e 54 anni. 29% oltre i 54 anni. L'andamento è da riferirsi ai timori per le minori erogazioni previste dal passaggio al sistema previdenziale contributivo.

⁹⁷ E' consueta tra le qualifiche dirigenziali l'integrazione con forme privatistiche di tutela.

4.3. Giudizi sul lavoro e sulle sue prospettive

I rapporti interpersonali coi colleghi sono percepiti come generalmente positivi. L'unica differenza è data dagli stranieri che, pur ritenendosi soddisfatti, danno un giudizio più basso degli italiani, dovuto in particolare alle difficoltà di inserimento.⁹⁸

I lavoratori invece danno un giudizio connotato da maggiore problematicità per quanto riguarda il rapporto con i superiori. Il giudizio è particolarmente basso per i lavoratori meno qualificati.⁹⁹ In questo caso il dato non è influenzato dalla presenza di lavoratori non standard¹⁰⁰, ma dall'alto grado di etero-direzionalità del lavoro svolto, (scarsa autonomia, e controllo esterno) tipica delle fasce meno professionalizzate. Per converso particolarmente positivo il giudizio, nei casi in cui l'organizzazione del lavoro permette di svolgere e valutare le prestazioni lavorative assieme ai colleghi (3,73) e minore è il ruolo dei livelli gerarchici nel controllo e nella valutazione del lavoro svolto.

Importante segnalare che la gestione della flessibilità dell'orario è associata a giudizi positivi laddove vige la contrattazione (3,44), e peggiora nei casi in cui prevale il comando unilaterale del datore di lavoro (2,79).

Il giudizio sull'autonomia, come ci si poteva attendere, è correlato in forma diretta al livello di complessità della mansione svolta. In questo caso gli operai generici sono gli unici che si dichiarano insoddisfatti (2,66).¹⁰¹ Le stesse dinamiche si ripresentano prendendo in esame la varietà dei compiti svolti.

Netta la relazione del giudizio positivo sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali, se si considera il titolo di studio, i gruppi professionali e le classi di retribuzione: esso, infatti, si associa in modo positivo e crescente al crescere di questi tre fattori. Ad un giudizio positivo sul coinvolgimento del lavoro come pratica organizzativa rimane estranea tutta la platea dei lavoratori non squalificati.

Per quanto attiene poi alle prospettive di crescita professionale e il suo collegamento alla formazione si evidenzia una sensibilità diffusa: l'80% dei lavoratori ne sente l'esigenza, ma negativo è il giudizio circa l'adeguatezza degli interventi predisposti dall'azienda, dato che solo il 28,5% ne dà un giudizio non negativo in

⁹⁸ 3,34 contro 3,88 con significatività superiore al 95%.

⁹⁹ 2,72 operai. 2,77 lavoratori del commercio e dei servizi.

¹⁰⁰ In media non esprimono un giudizio diverso dagli standard.

¹⁰¹ Molto soddisfatte sono le qualifiche che si posizionano oltre i quadri (oltre il 4).

particolare sono le figure operaie e non necessariamente solo quelle non qualificate.¹⁰² Infatti, la formazione predisposta dalle aziende coinvolge pochissimo le basse qualifiche, e molto di più le alte qualifiche (ISFOL,2004). La scarsa quantità e qualità della formazione ricevuta da alcune fasce di lavoratori, si associa poi alla percezione di una scarsa partecipazione nei luoghi di lavoro. Le possibilità di crescita professionale appaiono maggiori per chi afferma di ricevere dalla propria azienda una buona formazione (3,07) rispetto a coloro che non la ricevono (2,50). Il giudizio è più positivo anche per il coinvolgimento nelle decisioni aziendali e per il trattamento retributivo. Si può quindi dedurre che per una parte del mondo del lavoro vi è uno scarso investimento formativo delle aziende ma anche una mancanza di stimoli alla formazione, da parte di questi lavoratori, dato il contesto in cui operano, che rischiano una forte marginalizzazione nel mercato del lavoro.

La percezione delle prospettive di crescita professionale sono in generale negative, ma ciò è eclatante per la componente femminile: la possibilità di crescita professionale è percepita in modo particolarmente insoddisfacente dalle donne a conferma delle difficoltà non solo ad accedere a più alte qualifiche, ma anche ai maggiori ostacoli ad una normale crescita professionale.

Ancora una volta la percezione positiva di una possibile crescita professionale è da mettere in relazione al livello della qualifica raggiunta, al titolo di studio e al livello della retribuzione. Sono gli indicatori legati alla condizione professionale e alla prospettive di crescita ad evidenziare una profonda fenditura che separa segmenti forti e deboli nel mercato del lavoro. Questa dicotomia si consolida, ma con tendenza all'allargamento, per quella fascia di lavoratori meno qualificati e/o con contratti non standard, anche in ragione degli interventi legislativi sul mercato del lavoro e alle strategie organizzative delle imprese, determinando circoli viziosi che li relegano in una posizione marginale nel mercato del lavoro e di vulnerabilità (IRES ER, 2005; Borghi 1999) sul piano sociale. Una propensione opposta vede invece un nucleo sempre più ristretto di lavoratori professionalizzati, con maggiori prospettive di crescita professionale, di autonomia e di partecipazione alle decisioni aziendali. Questa tendenza mette a repentaglio, nel lungo periodo, insieme alla tenuta competitiva dell'apparato economico anche la coesione della società regionale che è stata determinante per il passato sviluppo della stessa.

Bibliografia

AA.VV.(2005), *Differenze da Valorizzare Discriminazioni da eliminare*, Bologna, Ecap Emilia Romagna.

¹⁰² Il 27,5% afferma che deve arrangiarsi da solo, il 10% dichiara di non averne il tempo, il 15% sente l'esigenza di una formazione slegata dalle mansioni che svolge e il 19% sostiene di non sentirne l'esigenza.

Altieri G, Carrieri M, Megale A, (2007), *L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale- Lavori*, 1.

Benenati E, (2001), *Trovare lavoro e reti sociali*, Torino, Rosenberg & Sellier.

Borghi V, (1999), *Disoccupazione e rischio sociale*, in La Rosa M., Kieselbacht T., (a cura di), *Disoccupazione giovanile ed esclusione sociale*, Milano, F. Angeli

IRES ER, (1999), *Secondo rapporto sulla contrattazione di secondo livello in Emilia Romagna: 1994-1997*, Milano, F. Angeli.

IRES ER (2005), *La vulnerabilità sociale in Emilia Romagna*, Bologna, Materiali

Lipparini A, (2002), *La gestione strategica del capitale intellettuale e del capitale sociale*, Bologna, Il Mulino.

ISFOL (2004), *Formazione continua e grandi imprese*, Roma, Rubbettino.

ISFOL (2004), *Formazione continua e politiche di sostegno alle micro-imprese*, Roma, Rubbettino.

Lugli L, Tugnoli S, (2002) Rapporto sulle relazioni industriali in Emilia Romagna, Ferrara, Quaderni Dipartimento Economia Istituzioni Territorio, N. 9

Paci M, (2005), *Nuovi lavori nuovo welfare*, Bologna, Il Mulino.

Pini P, (a cura di), *Innovazioni organizzative, risorse umane e relazioni industriali*, Milano, F. Angeli.

Pini P, (a cura di) *Innovazione, relazioni industriali e risultati d'impresa*, Milano, F. Angeli,.

Seravalli G, (2001), *Sviluppo economico e mercato del lavoro a Reggio Emilia*, Bologna, www.ireser.it

LE CONDIZIONI DI LAVORO NEL LAZIO

Le contraddizioni attuali e le aspettative verso il futuro

Premessa: l'indagine nazionale e le caratteristiche del campione complessivo

Il lavoro che segue fa parte della iniziativa “L’Italia del lavoro oggi”, realizzata in concomitanza del centenario della CGIL, attraverso una indagine che ha coinvolto un campione di 6.015 lavoratori dipendenti e con contratti di lavoro atipico (collaboratori a progetto, occasionali, in somministrazione), attraverso un questionario strutturato a risposta chiusa. L’indagine è stata diretta e coordinata dall’IRES nazionale, con il contributo della rete degli IRES regionali e delle strutture sindacali delle diverse realtà regionali italiane.

Il campione è stato stratificato secondo le ripartizioni territoriali e l’attività economica prevalente in modo da garantire una rappresentatività non soltanto a livello di macro ripartizioni ma, in alcuni casi, anche a livello regionale. **Questo ha permesso un approfondimento su alcune realtà territoriali, tra cui il Lazio, regione nella quale sono stati raccolti circa 650 questionari.** In ogni modo, la ripartizione dei lavoratori per area territoriale individua una concentrazione maggiore dei lavoratori nel Nord-Ovest (30,1%); una buona parte si distribuisce piuttosto equamente tra Nord-Est (22,2%) e Centro (20,2%) e ben il 27,4% si colloca nel Sud e Isole.

Nell’identificazione e selezione dei lavoratori e delle lavoratrici da intervistare sono state prese in considerazione anche caratteristiche socio-anagrafiche, prime tra tutte il genere e l’età. Il campione nazionale si compone per il 61% di uomini e per il 39% di donne, sebbene nel settore della P.A. le donne rappresentino ben il 52,2% degli intervistati. L’articolazione per età segue quella tipica dell’occupazione dipendente italiana, che vede una quota maggiore di lavoratori collocarsi nelle classi di età centrali.

Rispetto alla distribuzione degli occupati per gruppo professionale, il campione nazionale è composto per il 38% dei casi da operai (con un addensamento nel settore privato, dove raggiungono quasi il 50% dei casi); gli impiegati sono il 33,5%, relativamente più presenti, al contrario nel settore pubblico, dove raggiungono il 43%; i tecnici costituiscono il 9,2% del campione (di cui l’8,3% è attivo nel privato e l’11,6% nella PA); gli insegnanti rappresentano invece il 7,6% degli intervistati (il 27,3% nel settore pubblico), mentre il 7% degli intervistati lavora nel comparto del Commercio, Trasporti, Spettacolo e Turismo. Infine, i dirigenti costituiscono la componente minoritaria del campione, (l’1,4%, in larga misura nel settore pubblico).

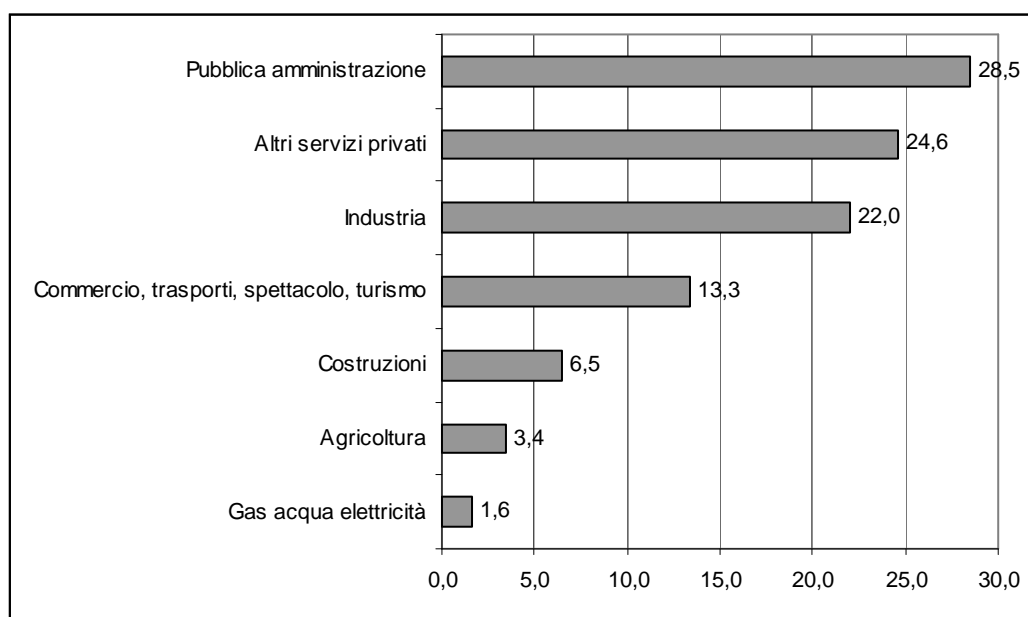
L’indagine nazionale coglie le diverse facce del lavoro anche in base al rapporto di lavoro: il 74% degli intervistati ha un rapporto di lavoro standard, mentre il restante 26% è occupato con formule contrattuali precarie (il 12,1% sono lavoratori a tempo determinato o stagionale, il 5,2% collaboratori a progetto, coordinati e continuativi o con Partita Iva, il 2% è costituito da lavoratori e lavoratrici interinali, circa l’1,8% non ha invece alcun contratto).

L'INDAGINE NEL LAZIO

1. Chi sono i lavoratori e le lavoratrici intervistate: le diverse articolazioni tra uomini e donne, operai e impiegati, stabili e precari

Nel Lazio sono stati raccolti circa 650 questionari, soprattutto nel settore terziario (che copre nella provincia di Roma circa il 70% dell'intero campione) e in particolare nella amministrazione pubblica (in cui sono state realizzate poco meno di un terzo del totale delle interviste). Coerentemente con i dati relativi alla vocazione produttiva della regione, una quota significativa di interviste – poco meno del 30% - sono state invece realizzate nei settori dell'industria e delle costruzioni (fig.1).

Fig. 1 – I settori

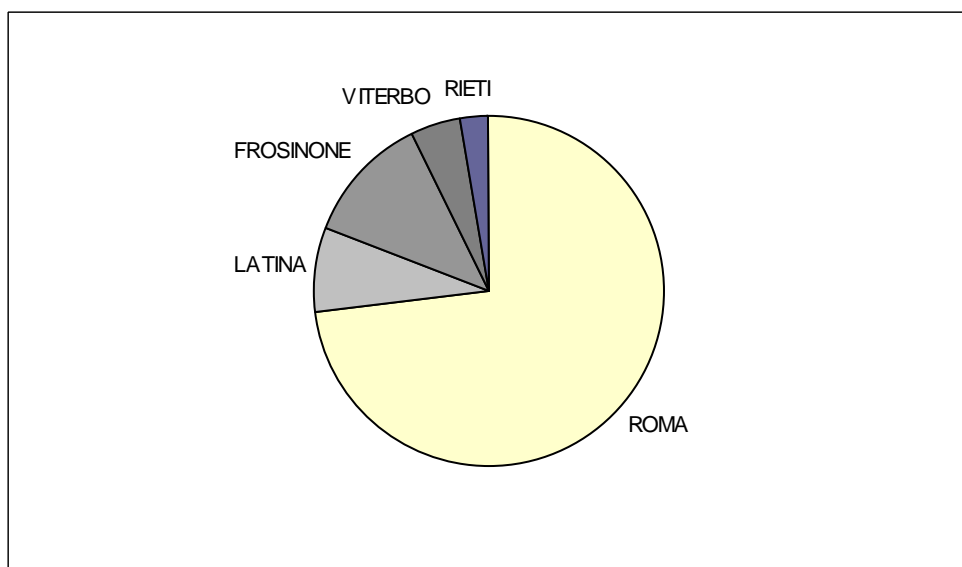


Fonte: indagine IRES

Le interviste sono state realizzate su tutto il territorio regionale e in tutte le cinque province. La provincia di Roma, tuttavia, copre da sola circa il 70% dell'intero campione (Fig. 2).

Sono stati intervistati sia uomini che donne, in modo proporzionale rispetto alla loro presenza nel mercato del lavoro e nei diversi settori, così che gli uomini sono più presenti nel settore industriale, dove rappresentano circa l'85% degli intervistati, mentre le donne sono concentrate in quello dei servizi, dove raggiungono circa la metà del totale delle interviste realizzate (tab.1). Di fatto, il 40% degli uomini intervistati svolge una professione di tipo operaio, contro appena il 16% delle donne, che invece più frequentemente si trovano a lavorare come impiegate (44,5%).

Fig. 2 – Le interviste nei vari territori della regione



Fonte: indagine IRES

Tab. 1 – I gruppi professionali dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate

	Maschio	Femmina	Totale
Operai	39,1	16,1	30,0
Addetti nel commercio	3,9	6,5	4,9
Tecnici	12,8	14,4	13,4
Insegnanti	4,0	11,1	6,8
Impiegati	36,9	44,5	39,9

Professionisti - dirigenti	3,3	7,4	4,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine IRES

Le donne sono la maggioranza anche tra gli insegnanti (11%) e tra gli addetti nel settore della distribuzione commerciale (6,5%). Soprattutto, però, sono la maggioranza tra coloro che svolgono il loro lavoro con contratti precari: **ben il 30% delle donne non ha, infatti, un posto di lavoro stabile**; ben 10 punti percentuali in più rispetto ai loro colleghi uomini (tab.2).

Tab. 2 - Il tipo di contratto dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate

	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori stabili	80,3%	70,0%	76,2%
Lavoratori precari	19,7%	30,0%	23,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: indagine IRES

Ancor più che in una ottica di genere, il lavoro “non standard” va letto in chiave generazionale. Se infatti tra i lavoratori con più di 35 anni il lavoro a tempo indeterminato è ancora la forma contrattuale di gran lunga prevalente, **tra chi ha meno di 35 anni, il rapporto tra lavoro stabile e lavoro precario si inverte e sale a più della metà la percentuale di chi lavora con contratti di lavoro “non standard”** (tab.3).

Tab. 3 - Il tipo di contratto nelle diverse fasce d'età

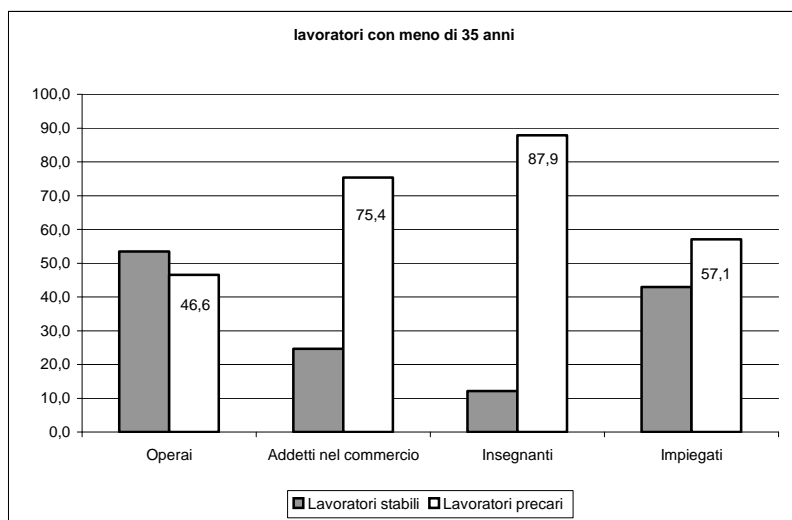
	meno di 35	da 35 a 44	da 45 in poi	Totale
Lavoratori stabili	48,7%	89,3%	88,4%	76,2%
Lavoratori precari	51,3%	10,7%	11,6%	23,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: indagine IRES

I contratti di lavoro “non standard” interessano soprattutto i lavoratori e le lavoratrici del commercio, dove ben il 56% degli intervistati non ha un posto di lavoro stabile (addirittura il 75,4% tra chi ha meno di 35 anni). Anche tra gli operai, dove comunque la forma prevalente di lavoro è il contratto a tempo indeterminato, la percentuale di lavoro “non standard” raggiunge il 24%: ciò significa che ben un operaio su quattro ha un contratto di lavoro precario. Anche in questo caso, tra i più giovani la presenza di lavoratori precari è sensibilmente più alta: ben il 46,6% degli operai con meno di 35 anni lavora con contratti di questo tipo (fig. 3).

La diffusione di forme contrattuali diverse dal rapporto di lavoro tradizionale è significativa anche tra gli impiegati (18,6% nel totale e ben il 57% tra chi ha meno di 35 anni), mentre tra gli insegnanti sembra - almeno a prima vista - minore. Di nuovo, tuttavia, una lettura “generazionale” mette in luce una realtà del tutto diversa. Se si considerano infatti i lavoratori e le lavoratrici della scuola che hanno meno di 35 anni ci si rende conto che il lavoro precario è di gran lunga la forma di lavoro prevalente: ben l'88% degli insegnanti più giovani sono infatti precari (fig. 1).

Fig. 3 – La percentuale di lavoratori precari tra i più giovani in alcuni gruppi professionali



Fonte: indagine IRES

Anche nel mondo delle professioni, il lavoro “non standard” è diventato la norma per chi ha meno di 35 anni: quasi la totalità dei professionisti più giovani lavorano infatti con contratti di questo tipo. Già altre indagini dell'IRES, d'altra parte, hanno messo in luce il dilagare all'interno di questa categoria professionale di contratti di

lavoro precari, in particolare del lavoro para-subordinato, diventato ormai un meccanismo quasi *naturale* di “ingresso prolungato” nel mercato delle professioni¹⁰³. Si tratta perlopiù di lavoratori e lavoratrici tra i 30 e i 35 anni che svolgono professioni di tipo intellettuale (ricercatori, bibliotecari, consulenti di vario tipo, psicologi, traduttori, copywriter, giornalisti, educatori, formatori etc), in particolare nell’area delle scienze sociali e gestionali, nella formazione e - in particolare a Roma - nei grandi istituti di ricerca pubblici (come l’ISFOL, l’ENEA, il CNR, l’ISTAT etc.) e nella pubblica amministrazione (basti ricordare che da solo, il Comune di Roma è stato per anni il più grande “datore di lavoro precario”). Si tratta nella maggioranza dei casi di lavoratori e lavoratrici che svolgono la loro professione da anni, anche per lo stesso datore di lavoro, ma che, nonostante le competenze e il livello di istruzione, restano sulla *soglia*, in attesa cioè di entrare a pieno diritto in un mercato del lavoro garantito i cui i tempi di ingresso sono percepiti ormai come *naturalmente* lunghi.

¹⁰³ Cfr. “Il lavoro atipico in Italia: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive”, Indagine sulle condizioni di lavoro, sui percorsi e sulle prospettive dei lavoratori e delle lavoratrici con contratto di collaborazione; IRES – NidiL Cgil, ottobre 2006.

2. L'organizzazione del lavoro: i problemi nell'industria, nella distribuzione commerciale e tra i precari

Orari e organizzazione del lavoro dei lavoratori intervistati variano molto a seconda del settore e del tipo di lavoro (tab.4), tanto più in un contesto produttivo come quello metropolitano di Roma, nel quale convivono - spesso freneticamente - orari e ritmi del tutto differenti: da quelli a 36 ore di molta parte del pubblico impiego, a quelli del commercio (dai turni spezzati dei piccoli esercizi commerciali ai part time della grande distribuzione commerciale ininterrottamente al lavoro anche nei giorni festivi), fino a quelli del tessuto industriale nelle zone periferiche e limitrofe della città.

Gli orari di lavoro più lunghi sono quelli delle professioni più qualificate e di chi ha funzioni di tipo dirigenziale: tra questi, uno su due lavora più di 40 ore a settimana. A lavorare più ore sono da un lato i dirigenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato (circa il 60% lavora più di 40 ore), dall'altro i professionisti più giovani, che perlopiù hanno contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto, che superano le 40 ore settimanali in circa il 40% dei casi. Come si vedrà più avanti, a differenza dei primi per questi lavoratori orari di lavoro lunghi non corrispondono necessariamente a salari altrettanto alti.

Tab. 4 – Gli orari di lavoro settimanali dei diversi gruppi professionali

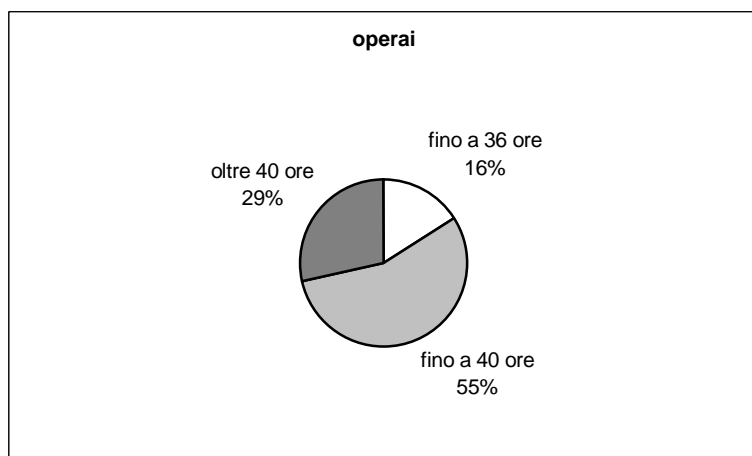
	Operai	Addetti nel commercio	Tecnici	Insegnanti	Impiegati	Professionisti - dirigenti	Totale
fino a 24 ore	5,6	22,5	10,4	26,6	5,2	-	8,1
fino a 32 ore	1,5	12,3	8,8	53,7	7,2	5,8	9,1
fino a 36 ore	8,9	8,7	45,0	7,2	28,5	18,3	21,9
fino a 40 ore	55,4	14,2	25,7	-	35,8	26,2	36,3
oltre 40 ore	28,6	42,3	10,2	12,5	23,2	49,7	24,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine IRES

Del tutto diversa, naturalmente, la condizione di lavoro nelle fabbriche, dove tuttavia agli operai toccano orari di lavoro altrettanto lunghi: nel 55% dei casi gli operai intervistati lavorano 40 ore a settimana, con punte che vanno oltre l'orario di lavoro standard per circa il 30% (fig.5). Agli orari di lavoro lunghi si aggiunge un utilizzo assai frequente dei turni, che per circa un terzo degli operai intervistati si traduce in lavoro notturno (fig.6).

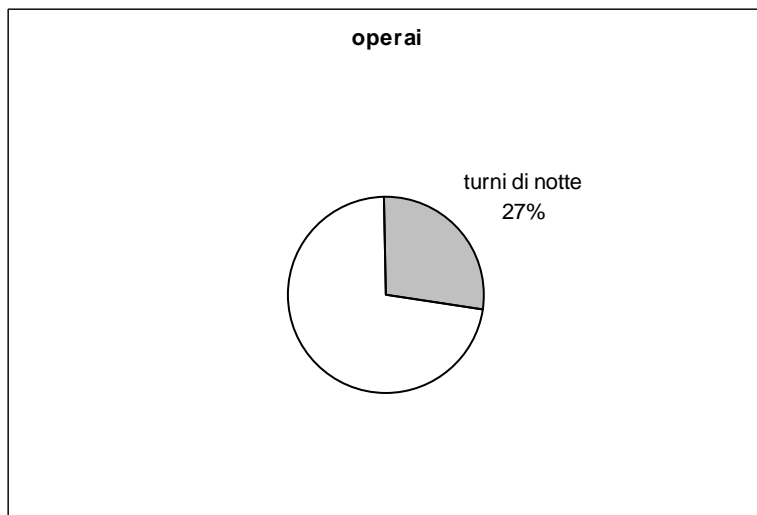
Ancora, il lavoro degli operai intervistati è caratterizzato da una elevata variabilità dovuta alla stagionalità o ai picchi di produzione (60% dei casi). Questo significa spesso lavoro straordinario, che nel 53% dei casi è annunciato senza preavviso e con scarso anticipo. In generale, circa la metà degli operai intervistati (48%) dichiara di dover fare fronte a una flessibilità degli orari imposta unilateralmente dal proprio datore di lavoro.

Fig. 5 – Gli orari di lavoro degli operai



Fonte: indagine IRES

Fig. 6 – La percentuale di operai che fa i turni di notte



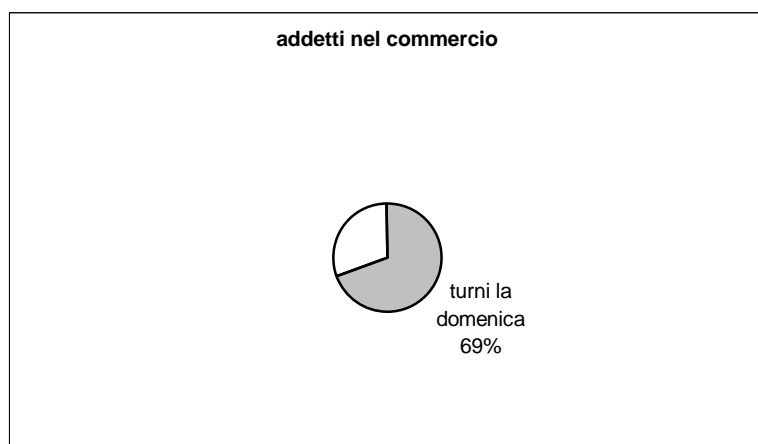
Fonte: indagine IRES

Sono senza dubbio diversi i problemi di chi lavora nel commercio, ma l'organizzazione del lavoro rischia di essere altrettanto coercitiva e sfavorevole. Soprattutto tra chi lavora nel commercio al dettaglio, una percentuale molto alta (ben il 42%) lavora più di 40 ore settimanali. A orari di lavoro lunghi, cui spesso si aggiunge il disagio della pausa determinata dalla chiusura nelle ore a ridosso del pranzo, si contrappone un altro tipo di disagio, quello dei part time a pochissime ore, tipici soprattutto della grande distribuzione commerciale (ipermercati, outlet, centri commerciali, etc.). In una città come Roma, dove la distribuzione commerciale lavora quasi ininterrottamente tutte le domeniche e tutti i giorni festivi (tra gli intervistati, gli addetti nel commercio che lavorano la domenica sono ben il 70% - fig.7), il part time è quasi un dato strutturale perché consente ai datori di lavoro di gestire i turni con un alto grado di flessibilità in modo da adattarsi alla forte variabilità del servizio. Questo tipo di part time è dunque ben diverso da quello utilizzato in altri contesti organizzativi, come per esempio quello di molta parte del pubblico impiego dove sono più che altro i lavoratori - soprattutto le lavoratrici - a farvi ricorso, perlopiù come strategia di conciliazione. In settori come la grande distribuzione commerciale, ma anche nei call center o per esempio nel settore delle pulizie, l'utilizzo del part time – anche tra i lavoratori e le lavoratrici a tempo indeterminato e sia tra gli uomini che tra le donne - è perlopiù imposto perché è l'unica possibilità di lavoro offerta¹⁰⁴, e spesso - in assenza di accordi precisi sull'organizzazione del lavoro - si traduce in una flessibilità degli orari decisa *unilateralmente* dai datori di lavoro per gestire la variabilità della domanda, determinata dalle esigenze del cliente.

¹⁰⁴ Generalmente, l'Italia ha una percentuale molto bassa di volontarietà del part time: secondo una survey comparata della Fondazione di Dublino, ben il 31,1% dei lavoratori part time italiani intervistati ha dichiarato di *non aver scelto* questa forma di lavoro, contro una media europea pari ad appena il 14,1%. Cfr. European Foundation for the Improvement of Living Conditions, *Part time work in Europe*, Dublino 2004.

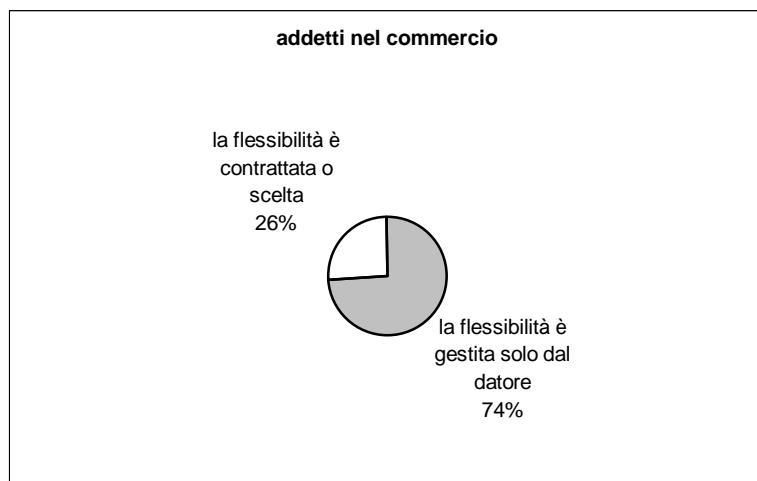
Basta guardare i dati emersi dall'inchiesta per rendersene conto: tra gli intervistati, la stragrande maggioranza di chi lavora nel commercio fa i turni (74%) e ben il 35% non arriva a 32 ore settimanali; quasi uno su cinque lavora addirittura meno di 24 ore a settimana. Ciò non toglie che poi venga richiesto lavoro supplementare (lo straordinario previsto per il part time), spesso senza preavviso o con cambiamenti improvvisi di orario (50%), che normalmente i lavoratori e le lavoratrici sono costretti ad accettare. Ben il 74% dichiara di fatto di subire nel proprio lavoro una flessibilità degli orari imposta unilateralmente dal datore di lavoro (fig.8).

Fig. 7 – La percentuale di lavoratori nel commercio che fa i turni la domenica



Fonte: indagine IRES

Fig. 8 – La flessibilità degli orari di lavoro nel settore del commercio

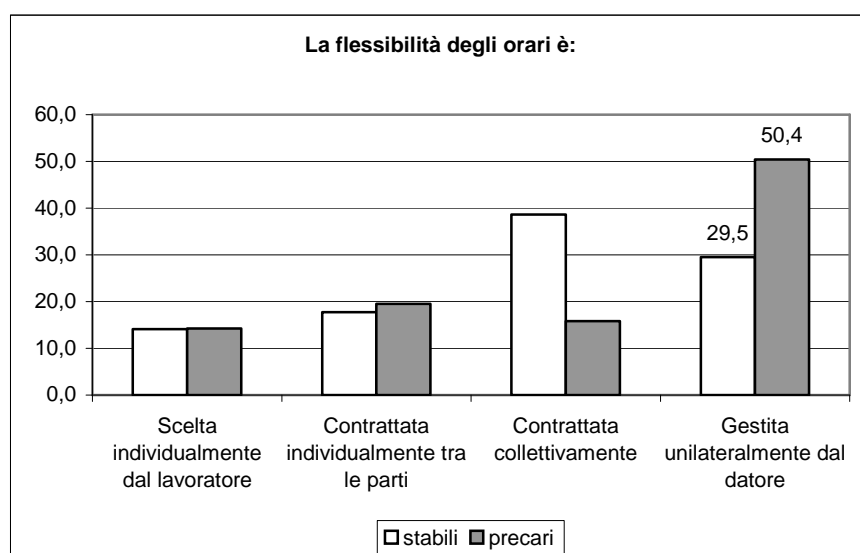


Fonte: indagine IRES

Ben diversa l'organizzazione degli orari di tra gli impiegati, soprattutto nella pubblica amministrazione, dove circa i tre quarti degli intervistati lavora meno di 36 ore a settimana. Tra questi, il 23% ha un contratto di lavoro part time, mentre poco meno del 40% svolge un orario di lavoro breve ma articolato su sei giorni a settimana. Soltanto il 15% di loro pensa che la flessibilità del proprio orario di lavoro sia imposta unilateralmente dal datore di lavoro. Più spesso è contrattata collettivamente (44%) o individualmente (24%); nel 17% dei casi viene addirittura decisa individualmente dal lavoratore e dalla lavoratrice. Di fatto, ben l'85% degli impiegati della pubblica amministrazione dichiara di potersi prendersi un permesso secondo le proprie esigenze e poco più del 60% ha un orario di lavoro che prevede flessibilità in entrata e in uscita. Anche tra gli impiegati della pubblica amministrazione, tuttavia, ben un terzo degli intervistati dichiara di dover fare straordinari annunciati senza preavviso.

In generale, in ogni modo, al di là dei gruppi professionali, quelli che hanno minore possibilità di gestire il proprio orario di lavoro sono i lavoratori e le lavoratrici precarie: circa la metà di loro dichiara infatti di subire una flessibilità degli orari gestita unilateralmente dal proprio datore di lavoro (fig.9). Raramente per chi ha un contratto di lavoro precario la flessibilità è concordata collettivamente (16%) e soltanto un terzo può sceglierla, individualmente (15%) o contrattandola direttamente con il proprio datore di lavoro.

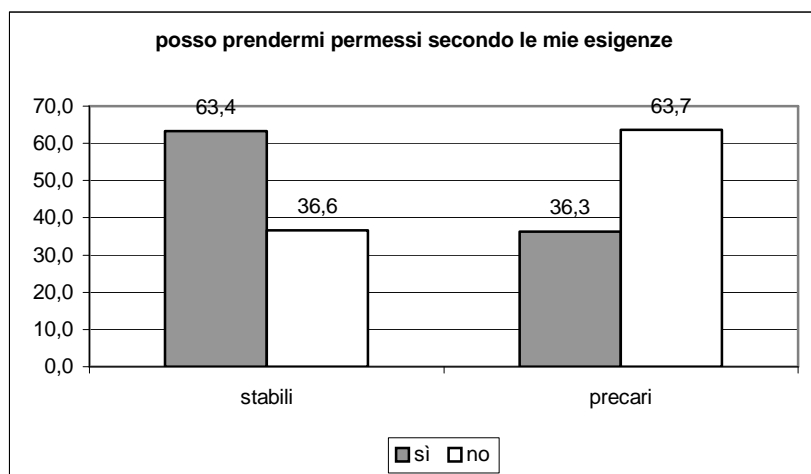
Fig. 9 – La flessibilità degli orari di lavoro tra i lavoratori e le lavoratrici precarie



Fonte: indagine IRES

Soprattutto tra gli operai, peraltro, lavorare con contratti precari significa lavorare più ore e con minore possibilità di gestire i propri turni: ben il 44,5% degli operai con contratti “non standard” lavora infatti più di 40 ore a settimana (contro il 26% degli operai con contratto stabile), il 60% deve rispondere a richieste di straordinario annunciate con scarso anticipo (il 50% tra i lavoratori stabili) e soltanto il 36% può prendersi un permesso secondo le proprie esigenze (il 63% tra i lavoratori stabili – fig.10).

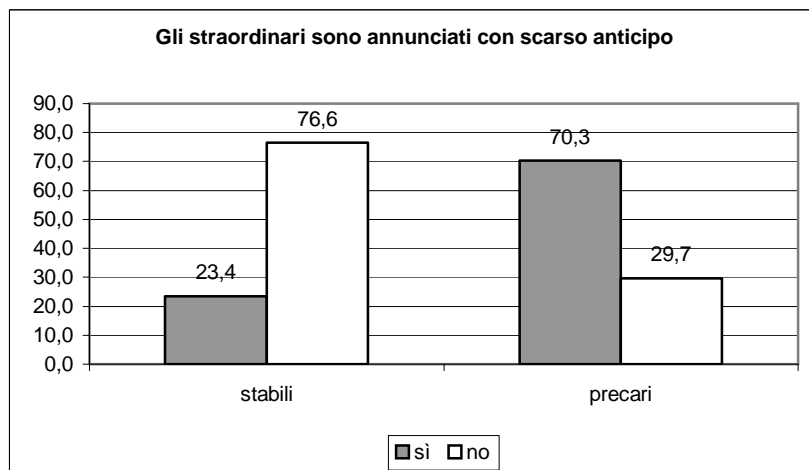
Fig. 10 – La possibilità di prendersi permessi tra gli operai con contratto precario



Fonte: indagine IRES

Anche nel commercio, ai lavoratori e alle lavoratrici precarie spettano gli orari peggiori: ben il 90% lavora per turni (contro il 53% dei lavoratori stabili), l'84% è condizionato da picchi e variabilità stagionali (30% tra gli stabili), il 66% lavora di notte (35% degli stabili) e il 70% subisce cambiamenti di orario annunciati con poco anticipo (23,4% tra gli stabili – fig.11).

Fig. 11 – I cambiamenti improvvisi dell'orario di lavoro tra gli addetti nel commercio con contratto precario

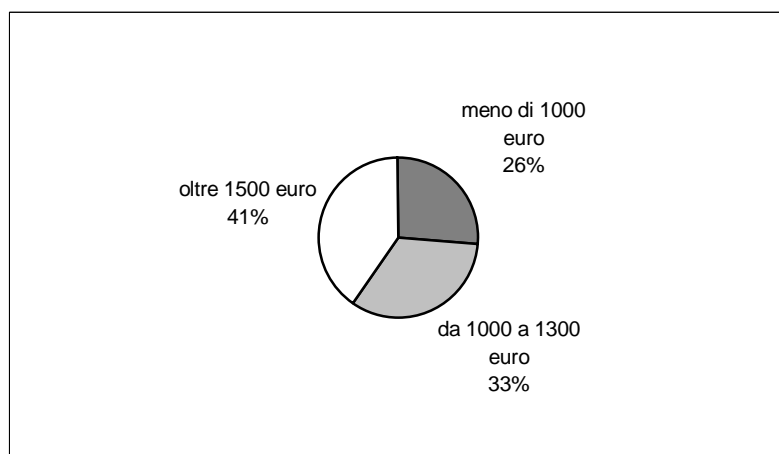


Fonte: indagine IRES

3. La condizione di oggi e la percezione di domani: tra redditi bassi, diffusa insoddisfazione per le condizioni di lavoro e insicurezza del posto di lavoro

Tra gli intervistati, ben il 60% ha un reddito netto mensile inferiore ai 1.300 euro (fig.12). A ben guardare, però, **un lavoratore su quattro non arriva nemmeno a 1.000 euro al mese**, anche quando svolge un orario di lavoro normale. Se infatti tra chi guadagna meno di 1.000 euro al mese, una buona parte lavora meno di 24 ore (24%), ben il 55% supera le 40 ore a settimana.

Fig. 12 – I redditi netti mensili

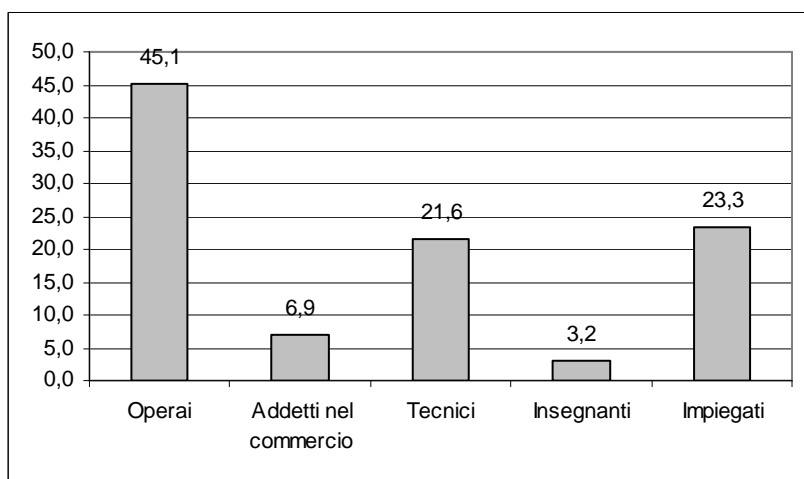


Fonte: indagine IRES

A guadagnare di meno sono gli operai (il 75% guadagna meno di 1.300 euro al mese) e gli addetti nel settore del commercio (ben il 95% non supera i 1.300 euro al mese e il 75% è addirittura sotto ai 1.000). **Sugli operai pesa però soprattutto il fatto di essere la categoria dove più frequentemente le famiglie sono mono-reddito**, mentre tra gli addetti nel settore del commercio, la prevalenza di donne determina una più ampia diffusione di famiglie con almeno due redditi (circa il 75%).

Di fatto, la condizione retributiva degli intervistati va letta in rapporto alle informazioni sull'intero nucleo familiare. Incrociando l'informazione sul reddito personale con quella relativa al numero di entrate che compongono il reddito complessivo della famiglia, si scopre così che circa il 20% del campione si trova in una condizione che possiamo definire di "disagio economico", non tanto perché guadagna meno di 1.300 euro al mese, quanto piuttosto perché il suo reddito rappresenta l'unica entrata per tutto il nucleo familiare. Si tratta perlopiù di uomini, essendo ancora assai raro che nelle famiglie mono-reddito l'unica entrata sia quella della donna, ma soprattutto si tratta di operai: ben il 45% degli operai intervistati (il 60% se si considerano soltanto i maschi) si trova infatti in una condizione di "disagio economico", guadagna, cioè, per tutto il suo nucleo familiare, meno di 1.300 euro al mese (fig.13).

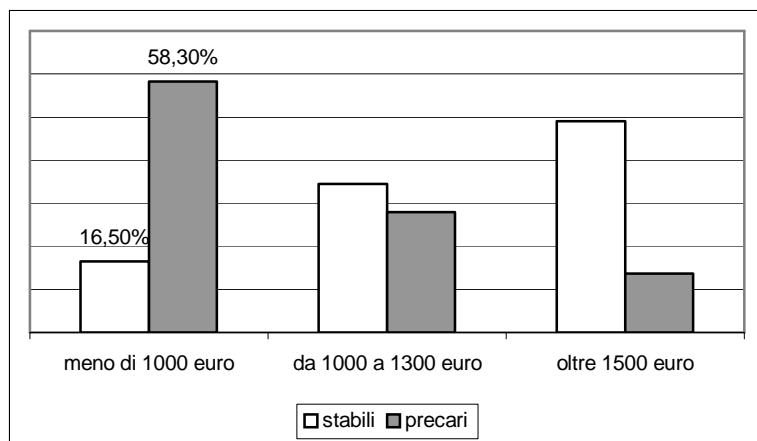
Fig. 13 – Indice di "disagio economico" per categoria professionale



Fonte: indagine IRES

In generale, in ogni modo, se si guarda soltanto al reddito personale, i più svantaggiati sono le donne (il 36,6% delle lavoratrici guadagna meno di 1.000 euro al mese, contro il 20% dei lavoratori), i lavoratori precari (fig.14) e quelli che lavorano nelle imprese più piccole (tab.5).

Fig. 14 – I redditi netti mensili dei lavoratori precari



Fonte: indagine IRES

Tab. 5 – I redditi netti mensili per dimensione d'impresa

	Fino a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 249	250 e più	Totale
meno di 1000 euro	39,5%	40,9%	25,8%	17,4%	26,6%
da 1000 a 1300 euro	49,2%	41,7%	34,1%	24,4%	33,1%
oltre 1500 euro	11,3%	17,5%	40,1%	58,1%	40,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: indagine IRES

Sui redditi di queste categorie di lavoratori pesa anche il fatto di non percepire alcuna quota aggiuntiva di salario, né quella contrattata né quella concessa una tantum dall'impresa (tab.6). Questa condizione riguarda ben l'86% degli addetti nel settore del commercio, l'82% dei lavoratori precari, l'80% dei lavoratori di imprese con meno di 50 dipendenti (in questo caso, peraltro, quando anche la percepiscono si tratta quasi esclusivamente di cifre inserite in busta paga senza alcuna contrattazione con i sindacati) e il 60% delle donne. Per le lavoratrici, la discriminazione non riguarda peraltro soltanto il fatto di percepire meno frequentemente degli uomini una quota aggiuntiva di salario (ben 12 punti percentuali in meno rispetto ai maschi), magari perché più spesso lavorano in settori dove è meno diffusa questa pratica o perché più spesso lavorano con contratti di tipo precario. Le donne sono infatti svantaggiate anche perché, quando pure percepiscono una qualche forma di salario aggiuntivo, si

tratta di somme più basse di quelle degli uomini (nel 26% dei casi non superano i 100 euro all'anno; meno dell'8% tra i maschi).

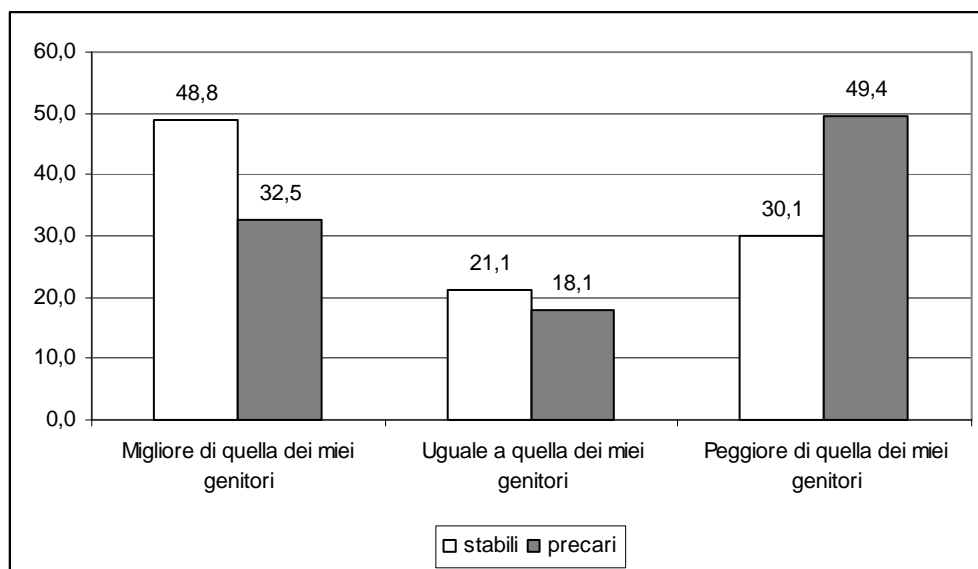
Tab. 6 – I lavoratori che percepiscono una quota aggiuntiva di salario per dimensione d'impresa

	Fino a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 249	250 e più	Totale
Percepisco una quota aggiuntiva di salario	16,6%	24,1%	45,3%	66,7%	47,4%
Non percepisco alcuna quota aggiuntiva di salario	83,4%	75,9%	54,7%	33,3%	52,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: indagine IRES

Vediamo ora la percezione del futuro, la cui incertezza pesa, come era prevedibile, soprattutto sui lavoratori precari: circa l'80% di questi ritiene, infatti, il proprio lavoro poco o per niente sicuro e teme di perdere il posto (22%) o comunque di avere periodi di discontinuità nel proprio reddito (48%); soltanto il 4,4% pensa, d'altro canto, che avrà una pensione adeguata per vivere quando smetterà di lavorare (contro poco meno del 20% dei lavoratori stabili). Ben uno su due ritiene, di fatto, che il proprio futuro sarà peggiore di quello dei propri genitori (circa 20 punti percentuali in più rispetto ai lavoratori stabili – fig.15).

Fig. 15 – La percezione del futuro tra lavoratori stabili e precari



Fonte: indagine IRES

A ben guardare, in ogni modo, l'incertezza non riguarda soltanto i lavoratori precari. **Anche tra i lavoratori stabili, circa il 20% teme di perdere il proprio posto di lavoro, mentre ben il 28% è preoccupato dall'idea di non riuscire a percepire una pensione adeguata.** A ritenere il proprio posto di lavoro poco o per niente sicuro sono ben i tre quarti degli addetti nel settore del commercio e la metà degli operai. Tra questi ultimi, la principale causa di insicurezza sta nel fatto di lavorare in imprese in stato di crisi.

Il malcontento dei lavoratori riguarda in ogni modo il presente ben prima del futuro: anche rispetto ai contenuti del lavoro e al livello di soddisfazione per le condizioni attuali di lavoro, gli intervistati lamentano infatti una situazione di diffuso disagio: ben il 27% del totale dichiara che il proprio lavoro gli piace poco o non gli piace affatto. I lavoratori più scontenti del loro lavoro sono gli operai e gli addetti nel settore del commercio, insoddisfatti rispettivamente nel 34% e nel 55% dei casi (tab.7).

Tab. 7 – La soddisfazione lavorativa nei diversi gruppi professionali

	Operai	Addetti nel commercio	Tecnici	Insegnanti	Impiegati	professionisti - dirigenti	Totale
molto	14,4	25,0	26,9	62,7	35,5	88,7	32,0
abbastanza	51,9	20,3	46,3	15,3	41,9	10,2	41,1
poco - per niente	33,7	54,8	26,8	22,0	22,5	1,1	27,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine IRES

Anche in questo caso, nonostante le differenze, i giudizi tra le due categorie sono perlopiù simili, perchè quello che lamentano maggiormente è l'ambiente fisico e la sicurezza (poco più del 40% sia tra gli operai che tra i lavoratori del commercio ne dà un giudizio negativo), la ripetitività del lavoro (37% gli operai e 50% i lavoratori del commercio) e l'organizzazione di orari e ritmi di lavoro (30% degli operai e 50% dei lavoratori del commercio). Giudizi negativi vengono espressi anche sulle possibilità di crescita professionale: i più insoddisfatti continuano ad essere gli operai e i lavoratori del commercio (entrambi scontenti in poco meno del 70% dei casi), ma in questo caso anche gli insegnanti e i tecnici, i quali forniscono giudizi negativi rispettivamente nell'83% e nel 77% dei casi.

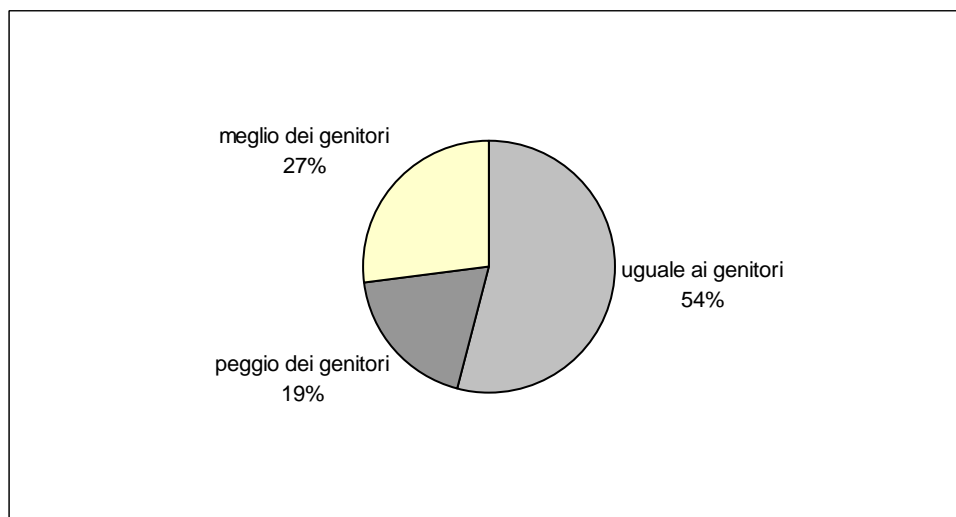
I lavoratori precari lamentano, invece, la loro condizione retributiva e la mancanza di tutele e di diritti previdenziali: poco meno del 60% dà infatti un giudizio negativo sul proprio trattamento retributivo (circa dieci punti percentuali in più rispetto ai giudizi dei lavoratori stabili), mentre circa il 70% lamenta di non poter contare su sistema reale di diritti e di tutele sociali.

4. L'appartenenza di classe e la mobilità sociale: poche chances per gli operai e per i lavoratori del commercio, ma anche per i giovani e per i precari

Veniamo ora alla appartenenza sociale e ai percorsi di mobilità degli intervistati, cui è stato chiesto di auto-collocarsi in una classe sociale e di definire da quale provengono, cioè quale era o qual è la classe sociale cui appartengono i loro genitori.

Incrociando le risposte sulla attuale condizione degli intervistati con quelle sulla loro provenienza, si ottiene che circa la metà del campione è rimasto nella stessa classe sociale da cui proviene; il 27% ha invece fatto un percorso di mobilità ascendente e si colloca in una classe sociale più alta di quella dei genitori; mentre poco meno del 20% ha peggiorato la propria condizione sociale (fig.16).

Fig. 16 – I percorsi di mobilità sociale

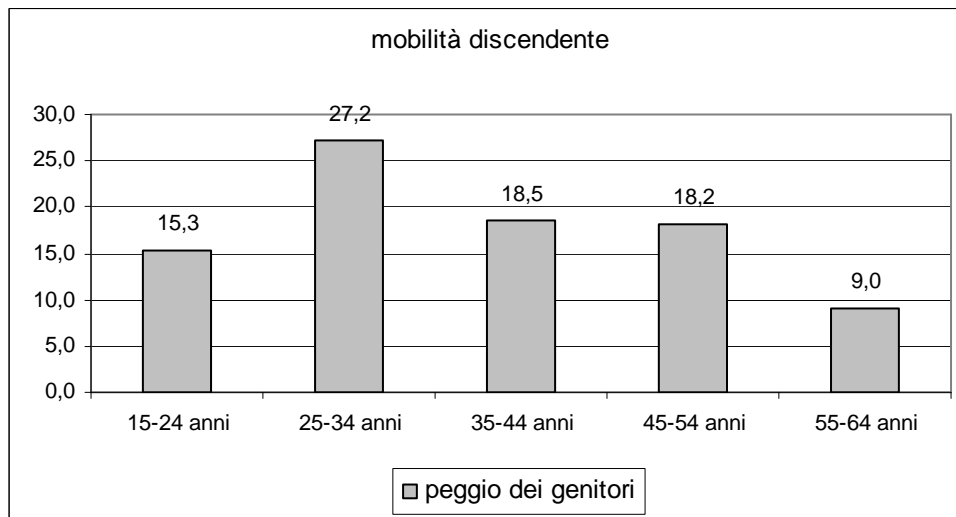


Fonte: indagine IRES

La fascia d'età che sperimenta percorsi di mobilità più negativi è quella che va dai 25 ai 35 anni. In questa classe d'età, infatti, la percentuale di coloro che si trovano in una condizione peggiore di quella dei loro genitori raggiunge il 27% (fig.17).

Questa tendenza dipende in parte da un altro fattore strettamente correlato a quello generazionale, ossia la condizione di precarietà: circa un terzo dei lavoratori e delle lavoratrici precarie dichiarano, infatti, di appartenere a una classe sociale inferiore a quella dei genitori (tab.8). Di fatto una piccolissima minoranza di questi (nemmeno il 5%) sperimenta percorsi di mobilità ascendente, nonostante, peraltro, gli elevati titoli di studio: più del 30% dei lavoratori e delle lavoratrici precarie, infatti, ha un titolo di studio superiore alla laurea.

Fig. 17 – La mobilità sociale discendente a seconda dell'età degli intervistati



Fonte: indagine IRES

Tab. 8 – La mobilità sociale per i lavoratori stabili e per i lavoratori precari

	Lavoratori stabili	Lavoratori precari	Totale
uguale ai genitori	51,1	64,1	54,2
peggio dei genitori	15,0	31,3	18,9
miglior dei genitori	33,9	4,7	26,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine IRES

Tra le categorie professionali più svantaggiate vanno invece considerati i lavoratori e le lavoratrici del commercio (tab.9): ben il 42% ha sperimentato infatti percorsi di mobilità discendente, appartiene cioè a una classe sociale inferiore rispetto a quella dei loro genitori. Accanto a questi va considerata la percentuale molto alta di operai (ben il 64%) che dichiarano di appartenere alla stessa classe sociale dei loro genitori; tra questi, infatti, soltanto il 19% è riuscito a “salire” qualche gradino della scala sociale. Si tratta evidentemente di una condizione ben diversa da quella di professionisti e dirigenti, che dichiarano di appartenere alla stessa classe sociale dei genitori in poco meno del 50% dei casi.

Tra insegnanti e impiegati è più accentuata invece la percentuale di chi ha fatto percorsi ascendenti, ossia migliorativi rispetto alla propria famiglia d'origine: infatti, hanno migliorato la loro condizione sociale ben il 42% degli insegnanti e il 34% degli impiegati.

Tab. 9 – La mobilità sociale nei diversi gruppi professionali

	Operai	Addetti nel commercio	Tecnici	Insegnanti	Impiegati	professionisti - dirigenti	Totale
uguale ai genitori	65,8	47,0	55,6	45,5	48,1	49,1	54,2
peggio dei genitori	14,7	42,4	24,3	12,1	17,9	25,4	19,0
meglio dei genitori	19,6	10,6	20,1	42,4	34,0	25,5	26,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

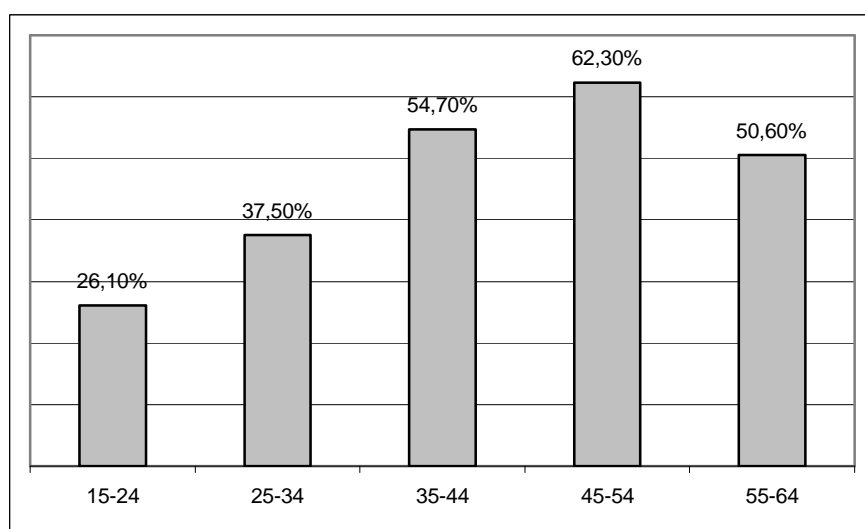
Fonte: indagine IRES

5. Il rapporto con il sindacato e la partecipazione alle attività sindacali: le difficoltà nelle piccole imprese, tra i giovani e tra i lavoratori precari

Tra quelli intervistati, tre lavoratori su quattro sono impiegati in imprese in cui esiste una rappresentanza sindacale sul luogo di lavoro, a volte una RSA (23,7%), più spesso una RSU (50%). Più estranei a una rappresentanza sindacale aziendale sono ovviamente i lavoratori precari (il 31,5% risponde che nel suo luogo di lavoro non c'è alcuna organizzazione sindacale di base e poco meno del 20% dichiara comunque di non esserne a conoscenza) e i lavoratori di aziende di piccole dimensioni (nel 56% dei casi non esiste alcuna rappresentanza sindacale aziendale).

I lavoratori iscritti sono circa il 50% dell'intero campione, con una articolazione per età molto accentuata: tra i lavoratori con meno di 25 anni appena uno su quattro è iscritto al sindacato, mentre nella fascia d'età centrale che va dai 45 ai 54 anni, gli iscritti superano il 60%, cioè ben due lavoratori su tre (fig.18). Nonostante le forti differenze generazionali, è pur vero che tra i lavoratori più giovani, soprattutto quelli con meno di 25 anni, una percentuale significativa, circa il 40%, pur non essendo ancora iscritto, dichiara comunque che sta valutando l'ipotesi di farlo.

Fig. 18 – I lavoratori iscritti al sindacato nelle diverse fasce d'età



Fonte: indagine IRES

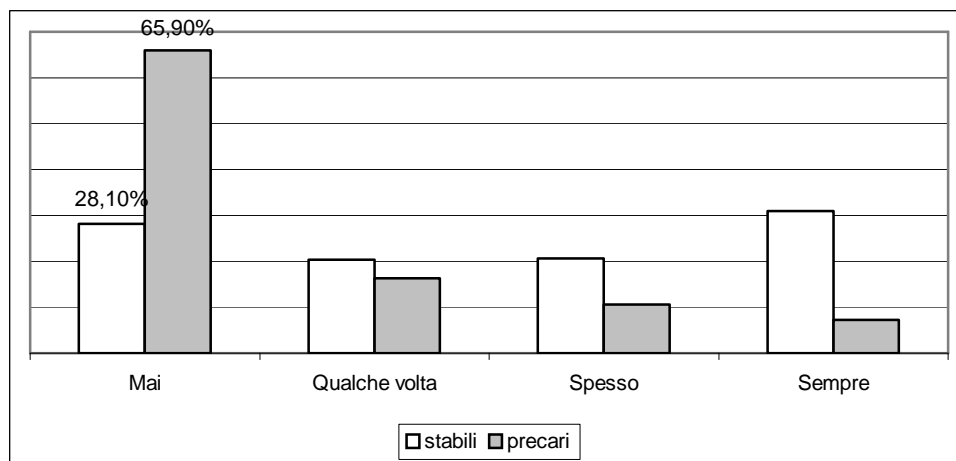
Sul basso numero di giovani iscritti al sindacato, influisce senz'altro anche il fatto che molti di loro sono precari e quindi il rapporto con il sindacato tradizionale è di fatto più difficile, a causa prima di tutto delle condizioni di ricatto in cui si trovano, ma anche della difficoltà da parte del sindacato stesso di intercettarli e di coinvolgerli sul luogo di lavoro. La frammentazione sempre più spinta del lavoro, accentuata anche dell'ampio utilizzo degli appalti di servizio, rende, infatti, difficile per il sindacato anche soltanto sapere, persino nel settore pubblico, quali e quanti lavoratori precari lavorano in un posto di lavoro. In ogni modo, sebbene sia innegabile una certa diffidenza verso le strutture tradizionali di rappresentanza, i dati sembrano dire che non esiste un atteggiamento pregiudizialmente ostile al sindacato da parte dei lavoratori precari e in generale dei più giovani. Infatti, tra i lavoratori intervistati, soltanto il 17% dei precari ritiene che il sindacato sia inutile. Più spesso, sul fatto di non essere iscritti a nessun sindacato prevalgono motivazioni di altra natura, come per esempio il forte *turn over*, cioè

il fatto che molti lavoratori precari vivono il loro lavoro in modo transitorio e aspirano dunque a migliorare la loro condizione attraverso modalità di *exit* piuttosto che di *voice*: tra i lavoratori precari coloro che non si sono iscritti al sindacato perché non pensano di continuare a svolgere ancora a lungo l'attuale lavoro sono infatti ben il 33%. Il 28%, d'altra parte, dichiara di non essere iscritto al sindacato perché semplicemente non gli è mai stato proposto, dato confermato dal fatto che ben il 20% di loro non ha mai avuto alcun contatto con il sindacato. Di fatto, anche tra chi è iscritto o comunque conosce il sindacato, soltanto il 44% dei precari ha avuto il primo contatto proprio all'interno del proprio luogo di lavoro. Ben un lavoratore precario su quattro, se ha mai avuto un contatto con il sindacato, lo deve invece a rapporti di tipo prevalentemente personale e informale.

In generale, in ogni modo, la valutazione che gli intervistati danno dei delegati sindacali è piuttosto rassicurante. Infatti, almeno il 50% ritiene positiva la loro azione all'interno dei luoghi di lavoro. Anche in questo caso, i lavoratori precari più che dare un giudizio si astengono, dichiarando nel 50% dei casi di non essere in grado di fornire alcuna valutazione, probabilmente perché non hanno alcun contatto con le rappresentanze sindacali nel loro posto di lavoro.

Infine, alcuni dati sulla partecipazione all'attività sindacale, dove anche in questo caso le maggiori difficoltà si riscontrano tra i lavoratori delle aziende di piccole dimensioni, tra i lavoratori più giovani, ma soprattutto tra i lavoratori e le lavoratrici precari (fig.19).

Fig. 19 – La partecipazione dei lavoratori precari agli scioperi



Fonte: indagine IRES

Non ha mai partecipato a una assemblea sindacale un lavoratore giovane su due, poco meno del 60% dei lavoratori di aziende con meno di 15 dipendenti, ben il 65% dei lavoratori precari (contro appena il 23% dei

lavoratori stabili) e il 41% delle donne (contro appena il 26% degli uomini). Allo stesso modo, più del 60% dei lavoratori con meno di 35 anni e il 50% delle donne dichiarano di non aver mai partecipato alle elezioni dei rappresentanti sindacali sul luogo di lavoro (rispettivamente circa 40 punti percentuali in più rispetto ai lavoratori più grandi e 20 punti percentuali in più rispetto agli uomini). A non aver mai eletto i propri delegati sono inoltre poco meno dell'80% dei lavoratori precari, ma anche il 77% dei lavoratori del commercio.

Anche nella partecipazione agli scioperi per i rinnovi contrattuali la partecipazione più bassa si registra tra i lavoratori delle piccole imprese (il 61% non ha mai partecipato), i più giovani (64%) e i lavoratori precari (66%). Giovani e precari sono invece più attivi nella partecipazione a cortei e manifestazioni per questioni più generali: circa il 20% dei più giovani vi partecipa spesso; ben un terzo dei precari spesso o addirittura sempre.

6. Conclusioni. Il lavoro come questione sociale: operai, giovani e precari stretti nelle maglie di un *supermercato* del lavoro senza prospettive

I dati di questa indagine restituiscono una fotografia preoccupante del mondo del lavoro italiano, tanto più se letti per categoria professionale e per tipo di rapporto di lavoro. Le risposte date dagli intervistati offrono, seppure nella loro parzialità poiché sono riferiti soltanto al Lazio, spunti per una riflessione sulle condizioni di lavoro in Italia e sulla frammentazione sociale del nostro paese. Soprattutto, chi ha risposto al questionario restituisce i contorni di una situazione di profondo malessere legato alle proprie condizioni di lavoro e di vita, alludendo a una enorme questione sociale, legata in particolare, agli operai (quelli tradizionali delle fabbriche e quelli "nuovi" del terziario a medio-bassa qualificazione) e ai lavoratori precari, in particolare alle donne e a quelli con meno di 35 anni, considerati eterni giovani perennemente in ingresso in quello che sta sempre più diventando un *supermercato del lavoro*.

Da quanto emerge dalle risposte, i lavoratori più svantaggiati sono senza dubbio quelli che lavorano nell'industria e nel commercio: nonostante le differenze, sono infatti queste le due categorie in cui si subisce di più un lavoro ripetitivo, con scarse prospettive professionali e poco tutelato dal punto di vista della salute e della sicurezza. Operai e lavoratori del commercio subiscono più degli altri l'organizzazione del lavoro, con i turni festivi, i turni di notte, i cambiamenti improvvisi di orario, gli orari lunghi dei primi, i part time brevissimi degli altri. Soprattutto, sono queste due categorie professionali quelle che guadagnano di meno e quelle dove è più diffusa la percentuale di lavoro precario. Vivere con mille euro al mese è la normalità, anche quando, come gli operai, si ha una famiglia mono-reddito sulle spalle e si lavora 40 ore a settimana.

Accanto all'articolazione professionale, l'altra chiave di lettura che permette di cogliere la frammentazione sociale del nostro mercato del lavoro è quella generazionale e di genere. I lavoratori con meno di 35 anni e, in genere, le

donne sono infatti molto più spesso intrappolati dentro a percorsi, anche lunghissimi, di precarietà e così, che abbiano studiato o meno, non hanno prospettive per il futuro, subiscono l'organizzazione del lavoro così come viene loro imposta, guadagnano poco e lavorano tanto. A questo punto, fare l'insegnante, l'operaio o il ricercatore con contratto a progetto fa meno differenza.

Da questo punto di vista, i dati sulla mobilità sociale sono allarmanti e parlano di una società che dà ben poche prospettive a chi lavora, con i laureati impiegati nei call center, gli operai tutti intrappolati nella loro classe di origine e le generazioni sotto i trent'anni che, a causa del lavoro precario, si ritrovano a sperimentare percorsi di mobilità addirittura peggiorativi: pensavano bastasse studiare per avere un lavoro decente, ma oggi si ritrovano in una condizione peggiore di quella della loro famiglia di origine, costretti nella migliore delle ipotesi a vivere con mille euro al mese, senza diritti, senza tutele, senza un futuro pensionistico, con il timore di non potersi permettere un figlio e con l'umiliazione di dover chiedere a 30-35 anni ancora aiuto ai genitori.

LE TRASFORMAZIONI NEI LAVORI. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONDIZIONI DEI LAVORATORI NELLE DIVERSE REALTÀ DEL LAVORO E DELL'IMPRESA – REGIONE ABRUZZO

di Davide Carbonai e Marcello Pedaci

Caratteristiche del campione

Il campione calcolato sulla sola regione Abruzzo si compone di 476 casi: il 62,4% di uomini ed il 37,6% di donne (secondo una distribuzione per genere del tutto simile alla *Rilevazione sulle forse di lavoro* dell'Istat). La distribuzione per classi di età segue quella tipica dell'occupazione dipendente in Italia (con una quota maggiore di persone nelle classi di età centrali) (Tabella 1). Il 6,2% dei lavoratori intervistati è occupato nel settore agricolo, il 39,8% nell'industria ed il 54% nei servizi. La Tabella 2 riporta una distribuzione più dettagliata per settore e per genere; è confermata la maggior presenza degli uomini nei settori industriali e delle donne in agricoltura e nel terziario.

Tabella 1. Distribuzione dei casi campionari

per classi di età	
	%
15-24	10,2
25-34	23,1
35-44	27,8
45-54	27,8
55-64	11,1
Totale	100,0

Tabella 2. Distribuzione dei casi campionari per settore

e per genere (valori percentuali)

<i>Settore</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Agricoltura	8,6	2,1	6,2
Industria	42,3	25,6	36,0
Costruzioni	5,5	1,0	3,8
Servizi	13,8	25,0	18,0
Pubblica amministrazione	29,8	46,4	36,0
Totale	100,0	100,0	100,0

I lavoratori sono impiegati per quasi la metà dei casi in imprese – o enti pubblici – con più di 99 addetti. La maggior parte degli intervistati è composta da operai (specializzati e non). La distribuzione dei casi campionari per gruppo professionale e per genere (Tabella 3) mostra una frequenza più elevata di donne tra le professioni qualificate nel commercio e nei servizi (ma si tratta spesso di professioni non qualificate nel commercio e nei servizi: commessi, cassieri, camerieri, ecc.), tra gli insegnanti e tra gli impiegati. Più “tipicamente maschile” è invece il lavoro come operaio specializzato, come tecnico; e uomini sono anche la maggior parte dei quadri, degli impiegati direttivi e dei dirigenti.

Tabella 3. Distribuzione dei casi campionari per gruppo professionale

e per genere (valori percentuali)

<i>Gruppo professionale</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Operaio non specializzato o posizione similare	23,6	22,9	23,3
Professioni qualificate nel commercio e nei	5,6	9,5	7,1

servizi			
Personale paramedico	2,3	2,0	2,2
Operaio specializzato	27,8	7,5	20,3
Tecnico	5,1	1,2	3,6
Insegnante	2,1	22,6	9,7
Impiegato generico	7,8	12,1	9,4
Impiegato di concetto	16,0	18,0	16,8
Quadro, impiegato direttivo	6,0	2,8	4,8
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	1,8	1,2	1,6
Dirigente, docente universitario, magistrato	2,0	0,1	1,3
Totale	100,0	100,0	100,0

Il 33% del campione è costituito da lavoratori impiegati con un rapporto di lavoro non-standard¹⁰⁵. I lavoratori con rapporti non-standard si concentrano nelle classi di età più giovani; sono quasi il 95% nella coorte di età 15-24 anni e il 41,6% in quella 25-34 anni. Il 32,6% dei lavoratori abruzzesi ha cominciato a lavorare prima dei 18 anni di età, il 59% tra i 19 ed i 25. Un terzo dei lavoratori è impegnato in un secondo lavoro (anche se in prevalenza in modo saltuario): una circostanza assai frequente tra i lavoratori con rapporti non-standard (e soprattutto tra i collaboratori).

¹⁰⁵ Il 14,5% ha un contratto a tempo determinato o un contratto a causa mista (di apprendistato, di inserimento, di formazione e lavoro), l'8,4% ha un contratto di collaborazione (coordinata e continuativa, a progetto occasionale), l'8,3% ha un contratto di somministrazione di lavoro, circa il 2% è socio lavoratore e una stessa percentuale di lavoratori non ha alcun tipo di contratto.

Orari e tempi

L'orario di lavoro, nelle sue molteplici dimensioni (estensione, collocazione, variabilità), si caratterizza come uno degli aspetti più importanti nella definizione delle condizioni di lavoro: ha un impatto significativo sulle valutazioni degli intervistati e sui livelli della soddisfazione del lavoro. Quasi il 54% delle persone intervistate lavora fino a 40 ore o più a settimana. E tra queste circa un terzo raggiunge o addirittura supera le 45 ore. Più frequentemente i lavoratori dell'industria e delle costruzioni – nonché quelli dell'agricoltura – sono impiegati secondo orari lunghi o molto lunghi; è quasi una norma per i lavoratori stranieri non comunitari. Orari più brevi caratterizzano invece la condizione di lavoro della maggior parte dei lavoratori del settore pubblico e degli altri servizi privati.

Grafico 1. Orari di lavoro (valori percentuali)

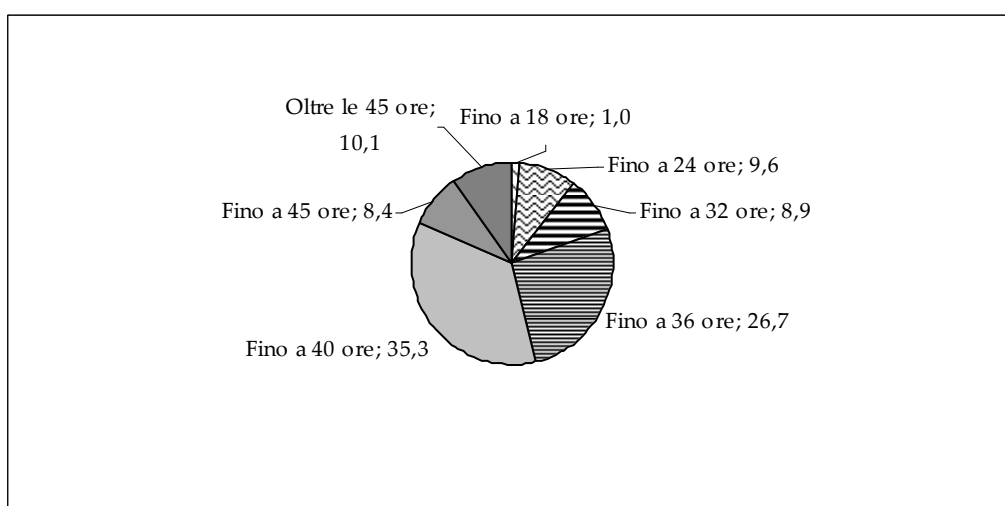


Tabella 4. Ore effettivamente lavorate nel corso di una settimana per settore (valori percentuali)

<i>Orario di lavoro</i>	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Servizi</i>	<i>Pubblica amministrazione</i>	Totale
Fino a 24 ore	1,7	0,1		25,9	16,2	10,7
Da 25 a 36 ore	21,9	11,8	15,7	23,2	69,9	35,5
Da 37 a 40 ore	58,5	66,9	14,2	20,0	9,7	35,3
Oltre le 40 ore	18,0	21,1	70,1	30,9	4,2	18,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Sono soprattutto gli operai ad essere impiegati secondo orari lunghi: svolge 40 o più ore di lavoro a settimana l'80,4% degli operai non specializzati e l'84,5% di quelli specializzati (tra questi, per altro, ben il 35% dichiara di essere impegnato per 45 ore o più). Su tali percentuali incide in modo significativo la dimensione dell'impresa in cui si è impiegati, ma soprattutto l'esistenza (o l'assenza) di una rappresentanza sindacale (diffuse in misura maggiore nelle imprese più grandi) e di una contrattazione integrativa. Resta comunque più probabile lavorare secondo orari lunghi o molto lunghi nelle imprese di piccola – o piccolissima – dimensione o laddove non vi è alcuna forma di rappresentanza sindacale (il 43% dei lavoratori di imprese in cui manca una RSU/RSA lavora fino o oltre le 45 ore a settimana; al contrario, tale condizione riguarda solamente il 18% del totale del campione); si tratta di una realtà osservabile nell'industria, ma anche nel commercio, nei trasporti e negli altri servizi privati.

**Tabella 5. Ore effettivamente lavorate nel corso di una settimana
per gruppo professionale (valori percentuali)**

<i>Gruppo professionale</i>	<i>Fi no a 24 or e</i>	<i>D a 25 a 36 or e</i>	<i>D a 37 a 40 or e</i>	<i>Olt re le 40 or e</i>	Tot ale
Operaio non specializzato o posizione similare	2, 7	16 ,9	64 ,4	16 ,0	100, 0
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	21 ,2	32 ,0	23 ,0	23 ,8	100, 0
Personale paramedico	6, 0	59 ,4	33 ,1	1, 4	100, 0
Operaio specializzato	1, 3	14 ,1	50 ,3	34 ,2	100, 0
Tecnico		28 ,2	32 ,3	39 ,5	100, 0

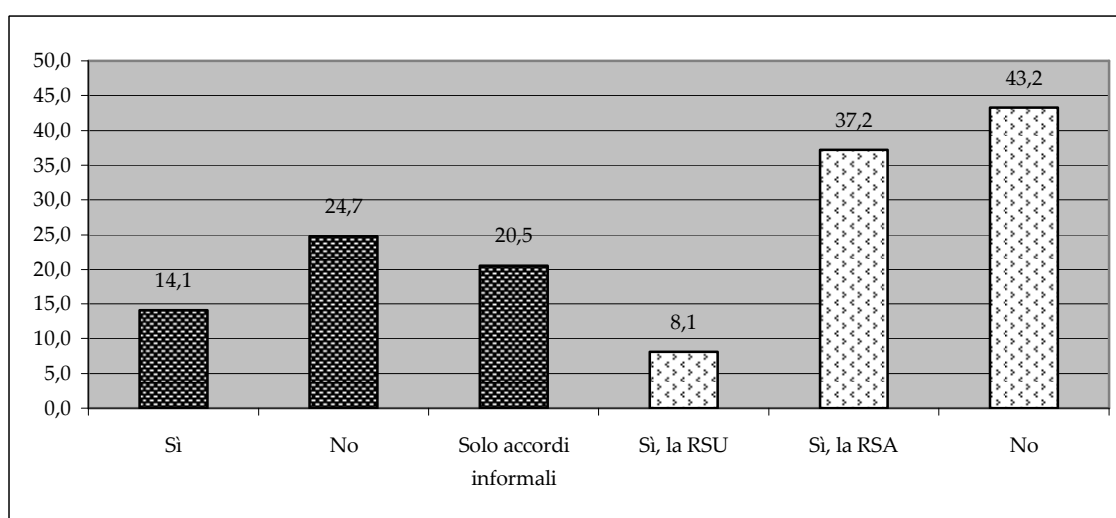
Insegnante	49,2	49,6	0,2	1,0	100,0
Impiegato generico	9,0	58,8	25,0	7,3	100,0
Impiegato di concetto	12,0	61,8	16,6	9,6	100,0
Quadro, impiegato direttivo	9,1	50,4	9,5	31,0	100,0
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	8,0	35,9	26,3	29,8	100,0
Dirigente, docente universitario, magistrato			65,5	34,5	100,0
Totale	10,7	35,1	35,6	18,6	100,0

**Tabella 7. Ore effettivamente lavorate nel corso di una settimana
per dimensione di impresa (valori percentuali)**

<i>Orario di lavoro</i>	<i>Fino a 15 addetti</i>	<i>Da 16 a 99 addetti</i>	<i>Oltre i 99 addetti</i>	<i>Totale</i>
Fino a 24 ore	15,9	9,1	9,2	10,3
Da 25 a 36 ore	14,9	34,5	43,4	35,2
Da 37 a 40 ore	17,1	43,2	37,5	35,7

Oltre le 40 ore	52,1	13,2	9,9	18,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

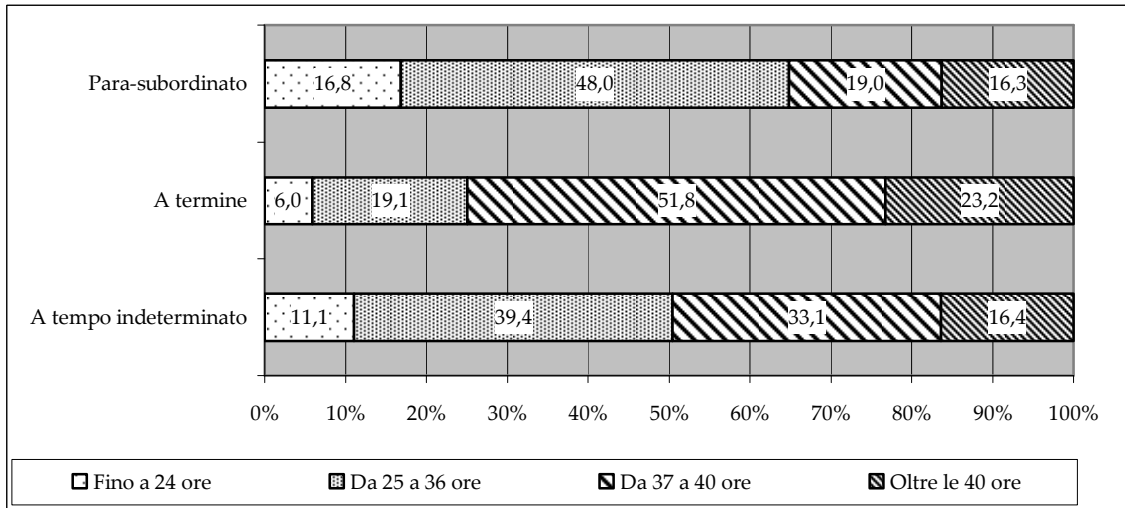
**Grafico 2. Ore effettivamente lavorate nel corso di una settimana
in base alla presenza o meno di contratto integrativo
e alla presenza o meno di una rappresentanza sindacale (valori percentuali)**



Orari lunghi si riscontrano poi con più frequenza tra i lavoratori con rapporti non-standard (il 63% circa lavora 40 ore e più a settimana). Ma l'aggregato nasconde situazioni differenti: i valori, in altri termini, variano – anche di molto – in base al tipo di rapporto non-standard preso in esame. Così, se tra i lavoratori in somministrazione si osserva la percentuale più elevata di coloro che stanno nelle fasce di orario più alte, fino o oltre le 40 ore (circa il 98%), questa percentuale scende notevolmente tra i para-subordinati (circa il 35%)¹⁰⁶; ed è pari al 62% tra i lavoratori a termine, ossia tra quelli con contratti a tempo determinato e con contratti a causa mista. La più elevata percentuale degli ex-interinali è spiegata, almeno in parte, dal fatto che questi sono impiegati soprattutto nel settore industriale, dove, come già detto, gli orari di lavoro hanno un'estensione maggiore.

¹⁰⁶ Ma anche all'interno di questo sub-gruppo si osservano delle differenze in base al tipo di organizzazione con la quale si «collabora». Più dell'85% dei collaboratori della pubblica amministrazione ha orari di lavoro compresi tra le 25 e le 36 ore settimanali. Tra quelli delle organizzazioni private del settore altri servizi il 20% svolge oltre 45 ore a settimana, il 25% fino a 45 ore e assai ridotte sono le percentuali di chi ha orari di lavoro al di sotto delle 36 ore.

**Grafico 3. Ore effettivamente lavorate nel corso di una settimana
per tipo di relazione lavorativa (valori percentuali)**



Per il 29% dei lavoratori abruzzesi l'attuale occupazione richiede anche il lavoro di notte (soprattutto se si è occupati nel settore industriale); più bassa è la percentuale di quelli impegnati la domenica. Il lavoro nei giorni festivi è però molto frequente tra gli stranieri non comunitari (65,3%).

Tabella 8. Caratteristiche dell'orario di lavoro (valori percentuali)

	Si	No
Il mio lavoro e' organizzato per turni	36,7	63,3

Il mio lavoro e' distribuito su 6 giorni	35,7	64,3
Il mio lavoro prevede il lavoro di notte	28,9	71,1
Il mio lavoro prevede il lavoro la domenica	23,4	76,6
Il mio lavoro prevede straordinari con sufficiente preavviso	43,5	56,5
Il mio lavoro prevede l'entrata e l'uscita flessibile	39,1	60,9
Il mio lavoro prevede l'utilizzo della banca ore	25,0	75,0
Il mio lavoro e' part-time	10,8	89,2
Nel mio lavoro gli straordinari sono annunciati con scarso o senza preavviso	29,3	70,7
Nel mio lavoro posso prendermi permessi secondo le mie esigenze	70,8	29,2
Nel mio lavoro mi porto parte del lavoro a casa	16,5	83,5
Il mio lavoro presenta variabilita' stagionali o picchi periodici	44,2	55,8
Il mio lavoro ho un orario di lavoro standard	74,9	25,1
Nel mio lavoro ho un orario di lavoro non definito	25,8	74,2

Gli orari di lavoro subiscono poi un'elevata variabilità, a seconda delle esigenze produttive, delle fasi di picco della domanda. Ma i dati rivelano una scarsa autonomia dei lavoratori abruzzesi sul tema degli orari. La flessibilità dell'orario, per esempio, è spesso gestita unilateralmente dal datore di lavoro (per il 34% circa dei lavoratori). Talvolta è contrattata individualmente tra le parti (16%), ma la sostanza non cambia, considerata l'asimmetria di potere che caratterizza la relazione tra le parti. Situazioni che risultano assai frequenti nelle piccole imprese, nel settore industriale e nelle costruzioni; e che sono subite in prevalenza dai soggetti più deboli del mercato del lavoro, quelli con titoli di studio e profili professionali più bassi, quelli con rapporti non-standard, quelli più giovani, le donne, gli stranieri non comunitari.

**Tabella 9. Risposte alla domanda “Nel tuo lavoro la flessibilità dell’orario è:”
per dimensione di impresa (valori percentuali)**

	<i>Fino a 15 addet ti</i>	<i>Da 16 a 99 addet ti</i>	<i>Oltre i 99 addet ti</i>	Total e
Gestita unilateralmente dal datore	43,9	32,3	32,0	34,2
Contrattata individualmente tra le parti	24,4	17,7	12,1	16,3
Contrattata collettivamente	11,5	39,7	47,3	38,2
Scelta individualmente dal lavoratore	20,2	10,4	8,6	11,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

**Tabella 10. Risposte alla domanda “Nel tuo lavoro la flessibilità dell’orario è:”
per tipo di relazione lavorativa (valori percentuali)**

	<i>Standard</i>	<i>Non standard</i>	Total e
Gestita unilateralmente dal datore	23,5	53,0	33,9
Contrattata individualmente tra le parti	16,8	15,2	16,1
Contrattata collettivamente	52,1	15,5	38,7
Scelta individualmente dal lavoratore	7,6	16,3	11,3

Totale

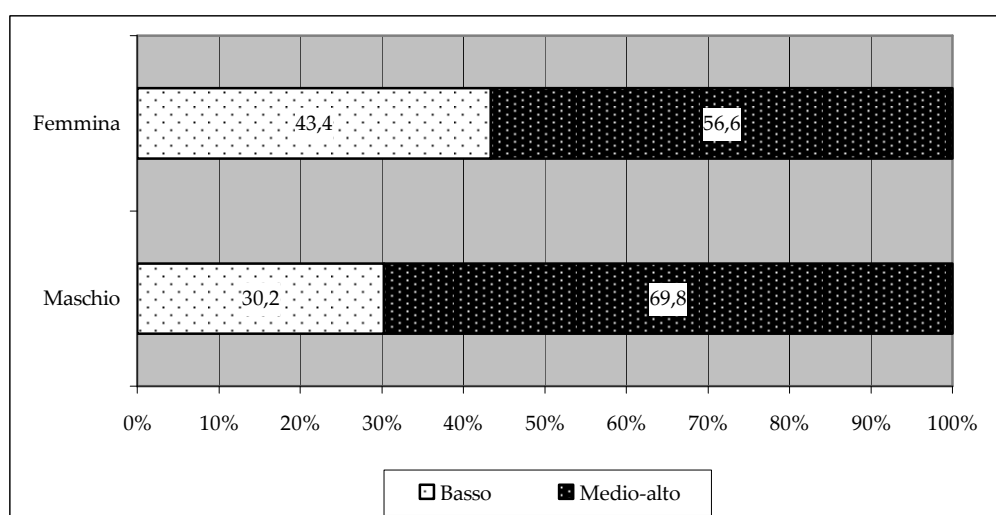
100,0

100,0

100,0

Le questioni dell'orario diventano poi problemi di conciliazione tra lavoro e vita; solamente quattro lavoratori abruzzesi su dieci (ed esattamente il 43,4%) si esprimono in modo chiaramente positivo sulle possibilità di conciliare i diversi tempi. E tale numero è ancora più basso tra le donne (il 39,3%, mentre il 60,7% dà un giudizio appena sufficiente o del tutto negativo); per altro detta percentuale decresce con l'aumentare delle ore lavorate.

**Grafico 4. Giudizio sulle possibilità di conciliazione lavoro-vita
per le persone che lavorano più di 36 ore a settimana (valori percentuali)**



In questo contesto una parte (28,9%) dei lavoratori abruzzesi, se potesse scegliere un tipo di orario, preferirebbe mantenere invariati i giorni riducendo l'orario giornaliero. Una soluzione indicata con più frequenza dalle donne (circa il 40%) sulle quali precipita la rigida e non-equa divisione di genere delle responsabilità e delle attività di cura e assistenza familiare. Per far fronte alla "fatica" della doppia presenza le donne sembrano preferire un orario giornaliero più breve, anziché altre soluzioni. Peraltro, una lavoratrice su cinque è impiegata con un orario part-time. Tra gli uomini, invece, la soluzione preferita riguarda la flessibilità dell'orario di entrata e di uscita dal lavoro (è indicata dal 37% circa degli uomini).

Tabella 11. Preferenze sul tipo di orario per genere (valori percentuali)

	Maschio	Femmina	Totale
--	---------	---------	--------

Mantenere invariati i giorni riducendo l'orario giornaliero	23,2	38,9	28,9
Ridurre i giorni mantenendo invariate le ore giornaliere	16,0	24,4	19,0
Avere la possibilità di lavorare anche da casa	4,9	3,7	4,5
Avere flessibilità nell'orario di entrata e di uscita	36,9	19,2	30,5
Possibilità recuperi compensativi scelti individualmente	17,1	12,1	15,3
Ridurre ore settimanali e disponibile lavorare feste e notte	1,9	1,7	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0

Soddisfazioni, aspettative, (in)sicurezze

Con una lieve differenza rispetto al dato nazionale, il 76% degli intervistati esprime un giudizio complessivamente positivo sul proprio lavoro (al 25,8% il proprio lavoro piace «molto», al 50% «abbastanza») ¹⁰⁷. La soddisfazione per il lavoro è legata principalmente al tipo di mestiere svolto. Elevati livelli di soddisfazione si rilevano anche tra alcuni lavoratori con rapporti non-standard, in particolare tra i collaboratori, che, come dimostrano vari studi sul tema, svolgono più spesso lavori caratterizzati da buoni contenuti. Al contrario più bassi livelli di soddisfazione si rilevano tra i lavoratori con contratti a tempo determinato, a causa mista, di somministrazione, che svolgono più spesso lavori dai contenuti modesti (si veda la Tabella 12).

¹⁰⁷ Il gradimento del proprio lavoro mostra tuttavia importanti differenze a seconda del gruppo professionale di appartenenza e del livello di istruzione. Ovviamente i giudizi positivi sono più frequenti tra i lavoratori che si caratterizzano per profili professionali e livelli di istruzione più elevati. Casi particolari sono i lavoratori con rapporti non-standard. Tra questi i collaboratori (coordinati e continuativi, a progetto, occasionali) esprimono più spesso un giudizio complessivo positivo sul proprio lavoro. D'altronde la maggior parte di essi si concentra in profili professionali e livelli di istruzione elevati. Per motivi esattamente opposti, il gradimento del proprio lavoro scende tra i lavoratori in somministrazione e tra quelli con contratti a causa mista, impiegati il più delle volte in mansioni poco qualificante del settore industriale.

**Tabella 12. Livelli di soddisfazione nel lavoro
per tipo di relazione lavorativa (valori percentuali)**

	<i>A tempo indeterminato</i>	<i>A termine</i>	<i>Para- subordinato</i>	Totale
Molto	26,9	12,0	47,9	25,8
Abbastanza	53,9	46,8	32,9	50,0
Poco	13,4	36,1	14,2	18,4
Per niente	5,8	5,2	5,0	5,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Nonostante le elevate percentuali di soddisfatti, l'80% degli intervistati offre però una valutazione appena o per niente sufficiente circa le possibilità di crescita professionale all'interno dell'organizzazione in cui è occupato (si veda la Tabella 18). Strettamente correlato a questo dato è quello relativo al riconoscimento delle proprie competenze: un lavoratore abruzzese su tre non vede riconosciuta la propria professionalità (anche quando il lavoro la richiede) (Tabella 13). Lamentano tale situazione ben l'82% degli insegnanti (ma percentuali elevate si osservano anche tra impiegati e paramedici). Va poi evidenziato che per più del 45% del campione il lavoro non richiede elevate competenze professionali.

**Tabella 13. Risposte alla domanda "Come valuti il tuo lavoro
dal punto di vista professionale?"**

	%
Non richiede elevate competenze professionali	45,3
Elevate competenze professionali riconosciute	21,2

Elevate competenze professionali senza riconoscimento 33,5

Totale 100,0

Solamente un lavoratore su cinque è impiegato in mansioni coerenti con la propria formazione scolastica; ovviamente tale percentuale cresce all'aumentare del livello di istruzione; ma resta in ogni caso una quota importante di lavoratori che svolgono un lavoro incoerente con il loro percorso di studi. Questi dati sembrano riproporre la questione dello sfasamento tra conoscenze e competenze a disposizione dei lavoratori ed il loro effettivo utilizzo nel sistema produttivo. In tale contesto è interessante notare che molti (l'88,2%) sentono esigenze di formazione (il 67,6% per sviluppare la propria professione), ma tra questi solamente un terzo è occupato in un'organizzazione che offre buone opportunità formative (Tabella 15).

**Tabella 14. Risposte alla domanda “Nel tuo lavoro utilizzi la tua formazione scolastica?”
per livello di istruzione (valori percentuali)**

	<i>Licen za media o titolo inferio re</i>	<i>Diplo ma</i>	<i>Laurea o titolo superio re</i>	Tota le
Sì, mi è molto utile	15,8	18,6	43,9	22,4
Sì, ma solo in parte o indirettamente	20,4	44,6	30,2	36,1
No, il lavoro non lo richiede	44,1	20,8	8,5	24,4
No, la mia preparazione riguarda altri tipi di lavoro	19,7	16,0	17,3	17,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,

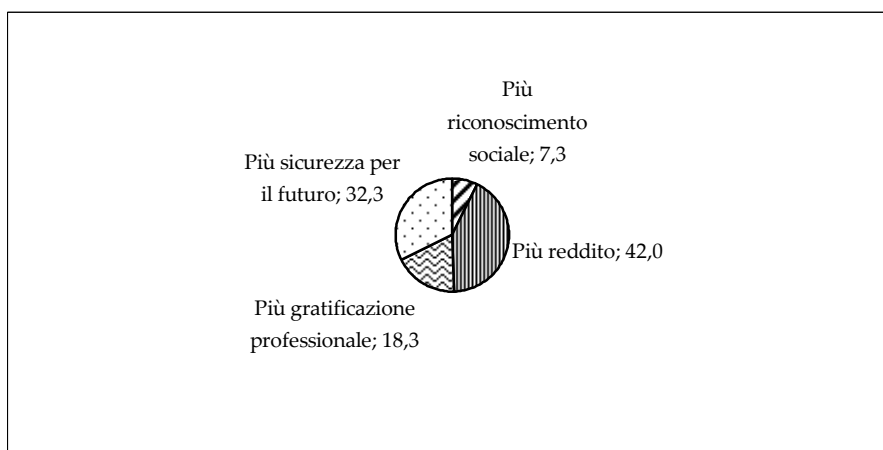
Tabella 15. Esigenza di momenti di formazione

	%
Sì, e l'azienda offre buone possibilità di formazione	20,8
Sì, ma devo arrangiarmi da solo	32,4
Sì, ma non ho sufficiente tempo	14,5
Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale	20,6
No	11,8
Totale	100,0

Esaminando le risposte sulle aspettative, si nota l'insistenza su quelle che possiamo considerare le due questioni fondamentali del lavoro: i livelli delle retribuzioni e la sicurezza per il futuro. In tanti però, soprattutto tra le donne, tra le persone con più di 50 anni e in alcune categorie (come per esempio gli insegnanti) si aspettano anche più gratificazione professionale. La questione del reddito appare importante per tutti (è la principale aspettativa per il 42%); la sicurezza per il futuro (32,3%) è più sentita dai più giovani e dai lavoratori con rapporti non-standard (per il 60,7% ed è la principale aspettativa per il 70% dei collaboratori).

Grafico 5. Risposte alla domanda “Cosa ti aspetti di più dal tuo lavoro?”

(valori percentuali)



Si tratta di dati coerenti con quelli relativi alla percezione della sicurezza del proprio impiego. Per il 40% dei lavoratori abruzzesi il proprio lavoro è poco o per niente sicuro. Lo ritengono tale quasi tutti i collaboratori e gli interinali, nonché la maggioranza di quelli con altri tipi di rapporto non-standard. Ma ad avere in-sicurezze sul proprio impiego sono anche i lavoratori con rapporti standard, in particolare quelli occupati in imprese di piccole dimensioni e quelli di imprese industriali (quasi il 62% ritiene che il proprio posto di lavoro sia «poco» o «per niente» sicuro); un dato, quest'ultimo, che ben racconta la grave crisi industriale della regione.

Tabella 16. Sicurezza del posto per tipo di relazione lavorativa (valori percentuali)

	<i>A tempo indeterminato</i>	<i>A termine</i>	<i>Para-subordinato</i>	Totale
Sicuro	38,4	5,0		26,2
Abbastanza sicuro	43,2	22,1	6,7	33,9
Poco sicuro	12,3	26,6	47,7	19,4
Per niente sicuro	6,1	46,4	45,6	20,6

Totale 100,0 100,0 100,0 100,0

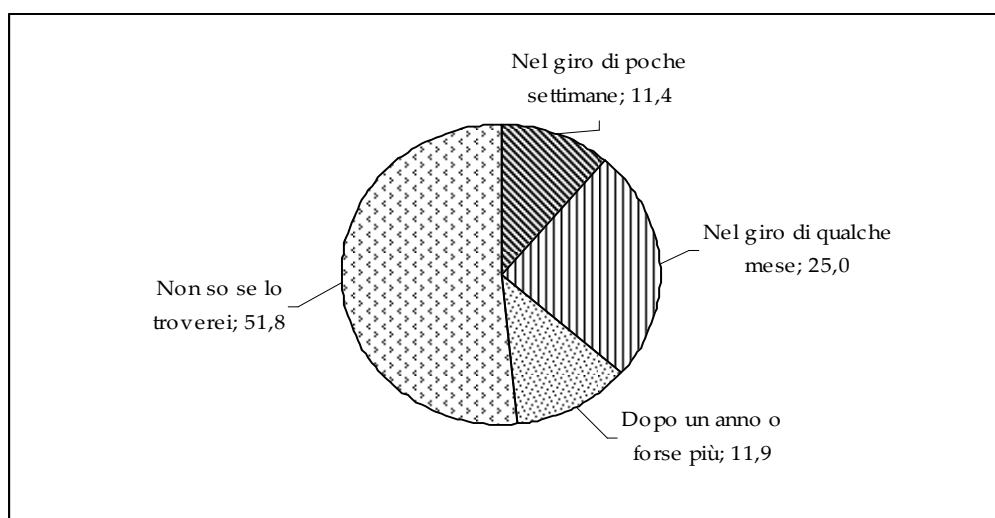
Tabella 17. Sicurezza del posto per tipo settore di attività (valori percentuali)

	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Servizi</i>	<i>Pubblica amministrazione</i>	<i>Totale</i>
Sicuro	11,5	8,2	20,0	17,8	51,4	26,2
Abbastanza sicuro	62,5	31,3	34,8	37,0	29,9	33,9
Poco sicuro	13,4	25,3	36,0	20,6	12,2	19,4
Per niente sicuro	12,6	35,1	9,3	24,6	6,6	20,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Meritano attenzione anche i risultati sulle percezioni delle proprie capacità/possibilità di ritrovare lavoro nel caso si perdesse quello attuale. Quasi il 52% dei lavoratori abruzzesi risponde di non sapere se riuscirà a trovarne un altro, esprimendo in tal senso un forte pessimismo; il 12% lo troverebbe dopo un anno o forse più e il 25% nel giro di qualche mese. Solamente una quota esigua (l'11,4%) si dimostra ottimista e pensa di poterlo trovare nel giro di poche settimane. Sono più pessimiste le donne, le persone che hanno superato i 50 anni di età, quelle con livelli di istruzione più bassi. Fortemente insicuri delle proprie capacità/possibilità sono poi gli operai, ma anche – e a volte in modo più consistente – gli insegnanti, gli impiegati. Sono così chiamati in causa i meccanismi di

funzionamento del mercato del lavoro, le istituzioni che lo regolano, le loro inefficienze, ma nondimeno sono chiamate in causa le schizofrenie che spesso caratterizzano le pratiche e le culture di gestione delle risorse umane delle imprese.

Grafico 6. Risposte alla domanda “Se tu perdessi il lavoro, in quanto tempo riusciresti a trovarne uno accettabile?” (valori percentuali)



Un giudizio di sintesi in merito alla qualità del lavoro può essere derivato da una batteria di domande previste nel questionario con punteggi attribuibili su di una scala da 1 a 5 (dove 1 è il giudizio peggiore e 5 il migliore) volta a valutare il giudizio riguardo ad alcuni aspetti della propria condizione lavorativa; la batteria di domande si compone di 11 items (ambiente fisico e sicurezza, orario e ritmi di lavoro, rapporto con i colleghi, trattamento retributivo, ecc.).

Tabella 18. Distribuzione dei giudizi su vari aspetti del lavoro e media (valori percentuali, media in valore assoluto)

	1	2	3	4	5	Media
Giudizio ambiente fisico e sicurezza	1 3	1 5	2 6	2 7	1 6	3, 2
	,	,	,	,	,	

	8	6	5	8	2	
Giudizio orario e ritmi di lavoro	8 , 7	1 7 , 2	2 7 , 2	2 6 , 1	2 0 , 8	3, 3
Giudizio possibilita' di conciliare lavoro e vita	7 , 4	1 7 , 4	3 1 , 9	2 6 , 8	1 6 , 6	3, 3
Giudizio rapporto con i colleghi	4 , 5	8 , 3	2 0 , 1	3 9 , 5	2 7 , 7	3, 8
Giudizio rapporto con i superiori	1 1 , 4	1 9 , 2	2 6 , 0	2 9 , 6	1 3 , 8	3, 2
Giudizio autonomia nello svolgimento dell'attività	9 , 7	1 6 , 3	2 3 , 6	2 8 , 6	2 1 , 8	3, 4
Giudizio varietà dei compiti svolti	1 0 , 4	1 9 , 3	3 1 , 3	2 2 , 8	1 6 , 2	3, 2
Giudizio trattamento retributivo	1 8 , 3	3 0 , 4	3 1 , 6	1 7 , 1	2 , 6	2, 6
Giudizio coinvolgimento nelle decisioni aziendali	4 6 , 7	2 3 , 7	1 3 , 9	1 2 , 4	3 , 3	2, 0

Giudizio possibilita' di crescita professionale	3 0 , 5	2 5 , 3	2 3 , 6	1 0 , 3	1 0 , 4	2, 4
Giudizio tutele sociali e previdenziali	1 3 , 8	1 5 , 5	2 5 , 1	2 4 , 4	2 1 , 1	3, 2

Dalle scale di punteggio è possibile derivare un indice di sintesi della condizione relativa di ciascun intervistato. I punteggi – ri-codificati in 4 classi descrivono in sintesi la condizione lavorativa degli intervistati. Gli operai non specializzati (75%) e specializzati (61,2%) tendono a collocarsi nelle due classi più basse di sintesi descrittiva delle condizioni di lavoro. Quadri ed impiegati direttivi (76,1%) ed insegnanti (74,4%) tendono a collocarsi nelle due classi migliori dell'indice sintetico. Il 16,6% dei lavoratori non standard – contro il 5% dei lavoratori a tempo indeterminato – si colloca nella classe di punteggio medio peggiore. Allo stesso modo, l'11,6% dei lavoratori a tempo indeterminato contro l'1,98% dei lavoratori non standard tende a collocarsi nella classe migliore.

**Tabella 19. Giudizio complessivo su vari aspetti del lavoro
per gruppo professionale (valori percentuali)**

	S ca rs o	Insuffi ciente	Suffi cient e	B u o n o	T ot al e
Operaio non specializzato o posizione similare	19, 9	55,1	19,4	5, 6	1 0, 0 0
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	3, 9	44,2	47,1	4, 8	1 0 0, 0

Personale paramedico	16,5	4,2	79,3		100,0
Operaio specializzato	10,2	51,0	35,9	2,9	100,0
Tecnico	5,3	33,8	43,2	17,7	100,0
Insegnante	0,3	25,3	60,6	13,8	100,0
Impiegato generico	8,1	29,6	52,9	9,4	100,0
Impiegato di concetto	4,4	38,5	43,8	13,3	100,0
Quadro, impiegato direttivo		23,9	64,4	11,7	100,0
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali		0,8	99,2		100,0
Dirigente, docente universitario,		36,6	27,0	3,6	100,0

magistrato				4	0,0
Totale	9,1	41,0	41,6	8,3	10,0

**Tabella 20. Giudizio complessivo su vari aspetti del lavoro
per tipo di relazione lavorativa (valori percentuali)**

	<i>A tempo indeterminato</i>	<i>A termine</i>	<i>Para- subordinato</i>	Totale
Scarso	5,0	16,9	12,5	9,0
Insufficiente	37,0	46,5	47,0	40,7
Sufficiente	46,4	34,2	38,9	42,0
Buono	11,6	2,3	1,6	8,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Salari e condizione sociale

Un approfondimento particolare va dedicato alla materia salariale. In primo luogo, va sottolineato che ben il 76,3% dei lavoratori intervistati guadagna al massimo 1.300 euro netti mensili, con una quota pari al 49,4% che guadagna meno di 1.000 euro al mese, mentre soltanto una ristretta minoranza (il 9,2%) guadagna più di 1.500 euro.

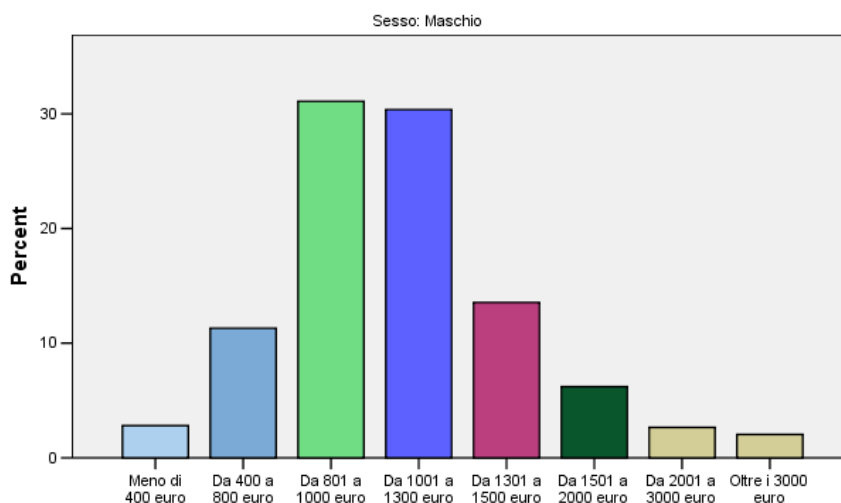
Tabella 21. Guadagno netto

	%	% <i>cum ulata</i>
Meno di 400 euro	4,7	4,7
Da 400 a 800 euro	15,7	20,4
Da 801 a 1000 euro	29,0	49,4
Da 1001 a 1300 euro	26,9	76,3
Da 1301 a 1500 euro	14,5	90,8
Da 1501 a 2000 euro	5,7	96,5
Da 2001 a 3000 euro	2,2	98,7
Oltre i 3000 euro	1,3	100, 0
Totale	100, 0	

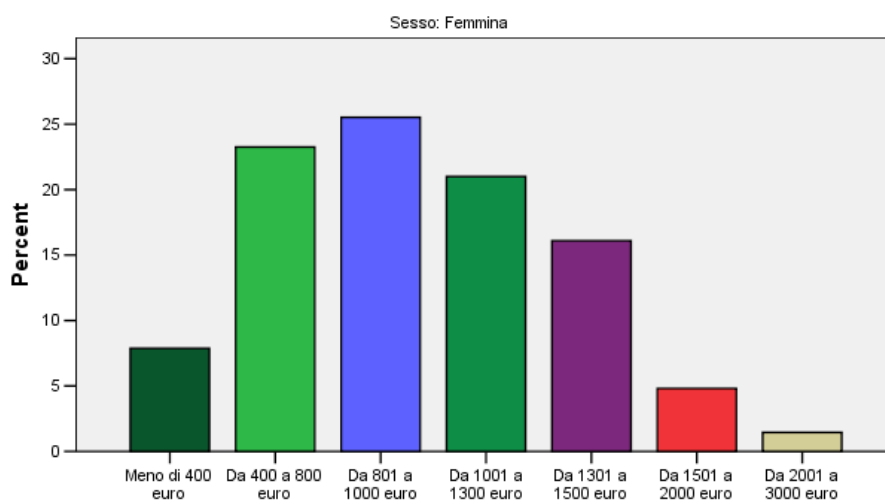
Le donne guadagnano tendenzialmente meno degli uomini, concentrandosi nelle fasce di guadagno netto più basse: con meno di 1.000 euro mensili troviamo il 56,7% delle donne, contro il 45,2% degli uomini.

Grafico 7. Guadagno netto mensile per genere (valori percentuali)

a) Sesso: maschio



b) Sesso: femmina



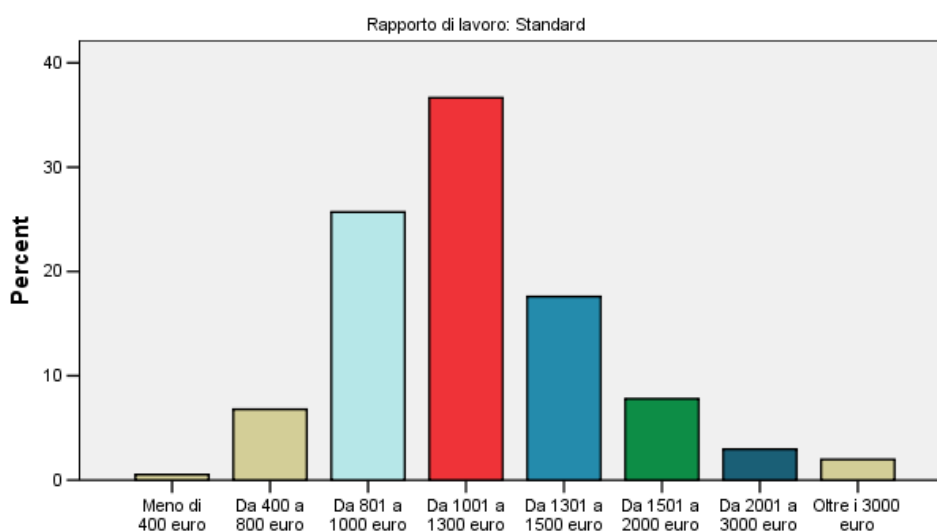
Ovviamente il guadagno netto tende ad aumentare con il crescere delle ore lavorate: fra coloro che percepiscono un salario inferiore agli 800 euro mensili prevalgono quelli che lavorano con orari ridotti (18-24 ore a settimana); tra coloro che percepiscono dai 1.000 ai 1.500 euro prevalgono quelli che lavorano dalle 24 alle 36; mentre il 59,9% di coloro che percepiscono più di 3.000 euro lavora più di 40 ore. Le donne tendono ad avere un monte ore lavorate inferiore rispetto agli uomini, ma si tratta di una variabile interveniente in grado di spiegare solo parzialmente i differenziali salariali. A parità di orario di lavoro svolto, permane, infatti, una significativa differenza tra i salari maschili e i salari femminili. Il 69% delle donne che lavorano dalle 36 alle 40 ore percepisce meno di

mille euro mensili; la stessa statistica calcolata sulla popolazione maschile scende al 44,1%: gli uomini percepiscono tendenzialmente una quota di reddito maggiore.

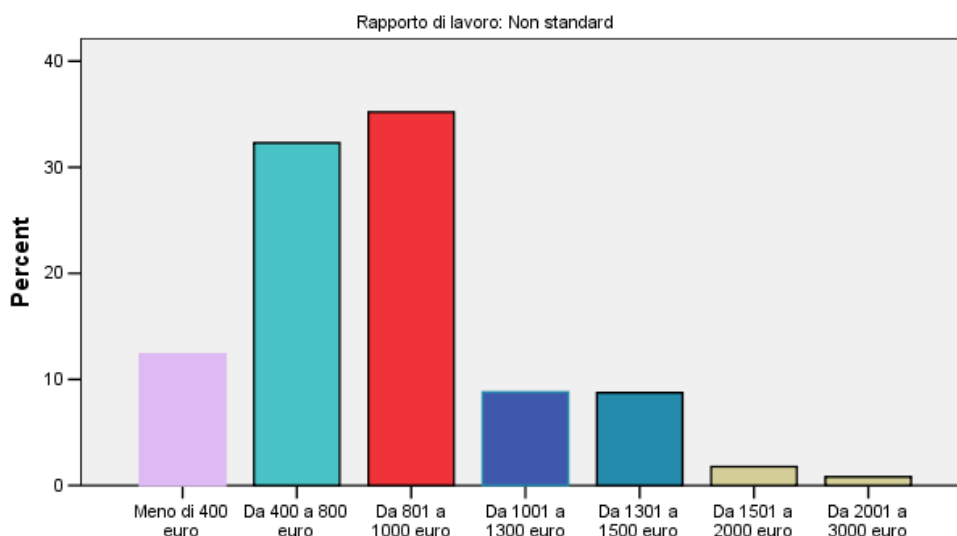
In ogni caso, i differenziali salariali devono poter essere interpretati anche alla luce di altre variabili. Il 79,9% dei lavoratori impiegati con un rapporto di lavoro non-standard percepisce meno di 1.000 euro; tra i lavoratori impiegati con contratto di lavoro a tempo indeterminato solo il 33% percepisce meno di 1.000 euro. Allo stesso modo, in media, all'aumentare dell'età del lavoratore aumenta il salario mensile. I lavoratori più svantaggiati sono quelli più giovani; infatti, se il 55,4% dei lavoratori compresi tra i 35 ed i 44 anni percepisce meno di 1.000 euro, tale percentuale scende al 30,5% tra i lavoratori compresi tra i 45 ed i 54 anni di età; e scende ancora fino al 27% tra i lavoratori compresi nella coorte di età 55-64 anni. Dal punto di vista del settore e del profilo professionale le differenze più marcate si riscontrano nelle fasce estreme di guadagno netto; così, sono i lavoratori impegnati nel commercio, nel turismo e nei trasporti ad essere concentrati nelle classi di guadagno più basse, insieme agli operai non specializzati (il 76% di questi guadagna meno di 1.000 euro mensili).

Grafico 8. Guadagno netto mensile per tipo di relazione lavorativa (valori percentuali)

a) Rapporto di lavoro a tempo indeterminato



b) Rapporti di lavoro «non-standard»



In tale contesto, non stupisce che a proposito delle condizioni materiali di esistenza e al tenore di vita garantito dal proprio salario, la maggior parte dei lavoratori (il 66,8%) dichiara di riuscire a stento, o di non riuscire affatto, a garantirsi soddisfacenti condizioni materiali (una condizione che riguarda però il 71,5% delle persone con rapporti di lavoro «non-standard»). Soltanto il 3,1% dei lavoratori – complessivamente considerati – riesce a soddisfare pienamente le esigenze di sostentamento e di consumo della propria famiglia.

Tabella 22. Disponibilità di reddito e disagio

	%	% <i>cumulata</i>
Pienamente	3,2	3,2
Abbastanza	30,1	33,3
A stento	37,1	70,3

Non mi basta	29,7	100,0
Totale	100,0	

Sono soprattutto i giovani ad avere le maggiori difficoltà sul piano materiale. D'altra parte è proprio tra di loro che si concentrano i rapporti non-standard, che coincidono spesso con condizioni di lavoro e di reddito che non consentono una piena autosufficienza economica. I dirigenti riescono a mantenere «pienamente» se stessi e la propria famiglia nel 36,4% dei casi, mentre rispondono in tal modo percentuali quasi nulle di operai; più del 70% di quelli non specializzati e quasi il 60% di quelli specializzati rispondono che il salario percepito è «a stento» o «per niente» sufficiente a mantenere la propria famiglia.

Tabella 23. Disponibilità di reddito, disagio e gruppo professionale (valori percentuali)

	Pienamente	Abbastanza	A stento	Non mi basta	Totale
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	...	27,2	35,8	37	100,0
Personale paramedico	17,1	17,3	42,6	23	100,0
Operai non specializzati o (e posizione simile)	2,6	26	46,2	25,2	100,0
Operaio specializzato	1,3	40	32,1	26,6	100,0

o

Insegnanti	0,5	33,9	54,6	11	100,0
Impiegato generico	1,7	19,3	17,7	61,3	100,0
Quadro, Impiegato direttivo	7	39,2	32,2	21,6	100,0
Dirigente, docente universitario, magistrato	36,4	63,6	100,0

Il benessere delle famiglie abruzzesi appare però influenzato da altri fattori: ad esempio dalla condizione che tutti i membri della famiglia siano attivi e percepiscano un reddito da lavoro. Nel 72,9% dei casi i lavoratori intervistati vivono in un contesto familiare composto da almeno due stipendi, soltanto il 27,1% ha un nucleo familiare composto da un solo reddito. D'altra parte, la crescente insicurezza, accanto a livelli salariali inadeguati a sostenere aspettative e standard di consumi socialmente considerati «necessari», partecipa ad accrescere nelle famiglie abruzzesi il bisogno di disporre di più redditi.

Nella letteratura sociologica, la povertà – o comunque le situazioni di privazione o disagio – sono spesso collegate con i fenomeni della mobilità e della disuguaglianza sociale. Il questionario comprendeva una serie di domande finalizzate a valutare alcuni tratti descrittivi della mobilità sociale inter-generazionale. Nelle domande gli intervistati dispongono di cinque modalità di risposta; si tratta di modalità relative alla «classe-ceto-strato sociale» al quale ogni singolo lavoratore ritiene di appartenere. La maggioranza degli intervistati (49,5%) ritiene di appartenere alla classe media; il 35,5% a quella medio-bassa; nessuno ritiene di appartenere alla classe alta. Nella domanda successiva si chiede di individuare la «classe-ceto-strato sociale» al quale appartengono o appartenevano i genitori. Da queste informazioni è possibile derivare una tavola di mobilità inter-generazionale. E da questa è possibile derivare alcune statistiche di mobilità sociale. I lavoratori immobili rappresentano il 63% circa della popolazione complessiva: in altri termini, circa due lavoratori su tre si percepiscono nella stessa classe della famiglia di origine. Poco meno del 15% osserva una mobilità discendente (la classe dei propri genitori è/era superiore). Al contrario il 22% si percepisce in una classe superiore a quella della famiglia di origine; in questo

caso si osservano però percorsi di mobilità tra classi contigue e non tra classi non confinanti o distanti: se c'è un balzo in avanti si verifica in classi di poco superiori. A tal proposito è interessante aggiungere che circa due intervistati su tre dichiarano che le disuguaglianze di reddito influenzano maggiormente la differenza tra classi-ceti e strati sociali¹⁰⁸.

Un ruolo importante nella determinazione della retribuzione complessiva lo svolge la contrattazione integrativa, che è diffusa nella maggioranza delle unità produttive in cui sono impiegati gli intervistati (51,1%). Marginale appare la presenza di accordi informali tra le parti (solo il 2,9%). La propensione alla negoziazione decresce al ridursi delle dimensioni aziendali: è una evidenza, non solo italiana o abruzzese, già messa in luce in passato da diverse rilevazioni e che i nostri dati confermano.

Tabella 24. La diffusione della contrattazione integrativa

	n°	% cu m ul at a
Si	51	51,1
No	86	86,0
Esistono solo accordi informali tra le parti	29	2,8

¹⁰⁸ Peraltro, le statistiche di concentrazione dei redditi e della ricchezza (indice di Gini) – laddove disponibili nel dettaglio regionale – attribuiscono alla regione Abruzzo valori tendenzialmente superiori rispetto alla media nazionale.

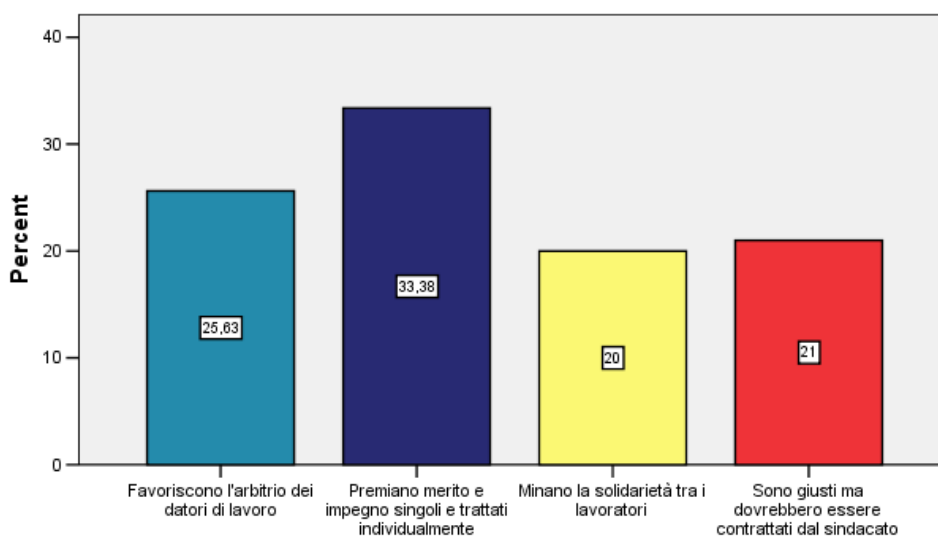
Non so	1	10
	1	0,
	,	0
	2	
Totale	1	
	0	
	0	
	,	
	0	

Oltre la metà dei lavoratori intervistati impiegati in aziende con più di 100 addetti dichiara di poter disporre di un contratto integrativo aziendale. Tra i lavoratori impiegati in aziende di piccole dimensioni (fino a 10 addetti) tale percentuale scende al 30,3%. E così nel caso dei lavoratori impiegati con contratti di lavoro «non-standard» (43%); è importante sottolineare che la percentuale dei lavoratori discontinui che non hanno informazioni relative alla presenza/assenza di un contratto integrativo risulta pari al 30%. E in ogni caso è verosimile che gli effetti di un eventuale contratto integrativo non si estendano (o si estendano solo in parte) ai lavoratori con rapporti non-standard, a prescindere che siano o meno a conoscenza dell'esistenza di una qualche forma di contrattazione integrativa.

A godere delle quote aggiuntive di salario sono soprattutto gli uomini; soprattutto se occupati nell'industria (il 46,6% dei lavoratori uomini contro il 36,1% delle lavoratrici donne). A beneficiarne di più sono poi le classi d'età più mature, sopra i 35 anni; nonché i quadri e gli impiegati direttivi, i tecnici e gli impiegati, e di seguito gli operai specializzati (il 48,6% degli operai specializzati, contro il 25,7% degli operai non specializzati).

Un secondo aspetto riguarda invece le valutazioni e gli atteggiamenti nei confronti degli incentivi retributivi attribuiti *ad personam* (che rivestono quindi un carattere individuale). La maggioranza dei rispondenti mostra di apprezzare la dimensione personale ed individuale di questa incentivazione economica, ma una quota percentuale significativa ne richiede maggiore trasparenza, attraverso lo strumento della contrattazione collettiva con il sindacato (21%). Le risposte degli intervistati segnalano la crescente attenzione da parte dei lavoratori per premi di natura individuale, e nello stesso tempo evidenziano l'esigenza – diffusa, anche se non maggioritaria – di dilatare i confini tradizionali dell'attività contrattuale, fino ad incorporare istanze personali ed individuali.

Grafico 9. Retribuzioni aggiuntive ad personam (valori percentuali)

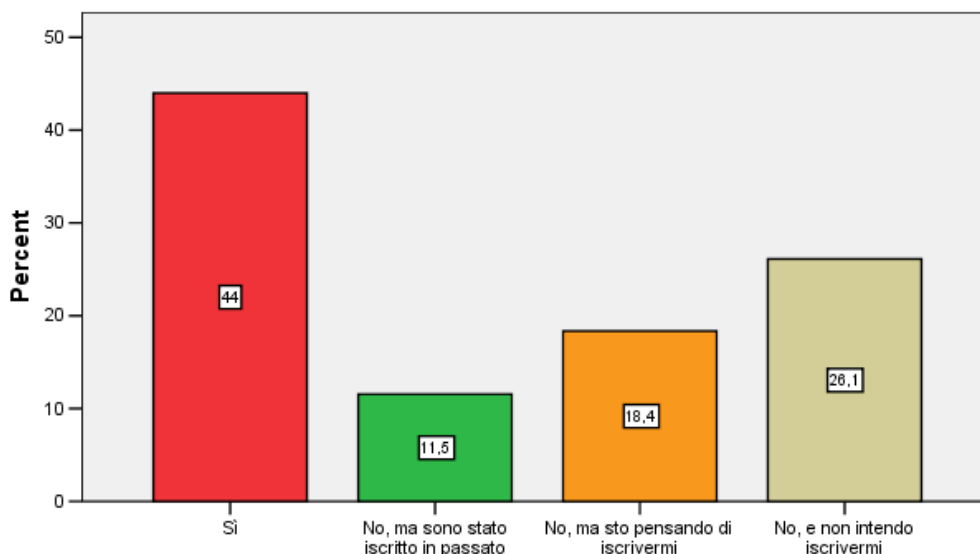


A partire dalle risposte su questo item, è possibile suddividere gli intervistati in due gruppi. Da una parte abbiamo i «favorevoli», ovvero coloro che si esprimono positivamente verso le quote individuali ed aggiuntive di salario. Sono il 54,4% degli intervistati. Una buona parte dichiara di preferire che tali quote siano trattate a livello individuale, quindi nel rapporto diretto con i datori di lavoro. Dall'altra parte abbiamo invece gli «ostili», ovvero coloro che ritengono che le quote individuali e aggiuntive di salario «favoriscono l'arbitrio dei datori di lavoro» o «minano la solidarietà tra i lavoratori». Le posizioni ostili risultano più diffuse nelle unità produttive maggiori, nel settore industriale, in particolare tra le figure operaie. Ma sono più diffuse anche tra i paramedici e gli impiegati di concetto, e tra i lavoratori para-subordinati. Infine, sono più diffuse tra i lavoratori iscritti ad un sindacato. Le posizioni favorevoli sono più diffuse nel commercio, nel turismo, nello spettacolo, tra quadri e dirigenti, e tra i non iscritti (e che non intendono iscriversi) a un sindacato. Genere e classe di età influiscono invece in modo non significativo.

Il sindacato

Anche in Abruzzo è confermata l'ampiezza del bacino organizzativo del sindacalismo italiano. Il 44% degli intervistati aderisce ad una organizzazione sindacale (confederale e non). La popolazione campionaria è poi composta per l'11,5% di ex-iscritti; solo poco più di un quarto del campione dichiara di non essere iscritto ad alcun sindacato e che non intende farlo (26,1%), mentre il 18,4% non è iscritto, ma al contempo, sta meditando di farlo in futuro.

Grafico 10. L'iscrizione ad una organizzazione sindacale (valori percentuali)



I primi contatti con le organizzazioni sindacali avvengono principalmente nei luoghi di lavoro – attraverso contatti diretti (39,7%). Anche in questo caso, la sindacalizzazione si fonda quindi sull'esperienza e sui problemi che derivano dalla condizione di lavoro. L'«area oscura» – superiore al valore calcolato sul campione nazionale – è composta dal 28,5%; sono coloro che dichiarano di non avere avuto contatti diretti con il sindacato.

Tabella 25. La prima adesione al sindacato

	%	% cumulata
Attraverso canali personali	20,5	20,5
Attraverso l'associazionismo	5,5	26,0
Sul luogo di lavoro	39,7	65,6
Servizi fiscali, previdenziali e legali del sindacato	5,8	71,5

Non ho avuto alcun contatto diretto	28,5	100,0
Totale	100,0	

La percentuale di iscritti al sindacato e la modalità di primo contatto presentano però differenze significative in base alle variabili socio-anagrafiche, al tipo di rapporto di lavoro, al settore e al profilo professionale. La propensione all'iscrizione cresce fino alla classe d'età dai 45 ai 54 anni (62,2% di iscrizioni), per poi flettere (53,8% nella coorte di età 55-64 anni). Emerge, con chiarezza, la più bassa sindacalizzazione dei giovani: nella coorte di età 25-34 anni, solamente il 34,5% degli intervistati dichiara di essere iscritto ad una organizzazione sindacale; il 25% medita di aderirvi, ma un lavoratore su tre – appartenente a questa coorte di età – non ha alcuna intenzione di farlo. Questa percentuale sale a più del 42% tra i lavoratori para-subordinati e al 38% tra quelli senza alcun tipo di contratto.

Tabella 26. Adesione al sindacato e coorti di età (valori percentuali)

	Sì	No, ma sono stato iscritto in passato	No, ma sto pensando di iscrivermi	No e non intendo iscrivermi	Totale
15-24 anni	1,7	3,9	65,5	28,9	100,0
25-34 anni	34,5	8	26,5	31	100,0
35-44 anni	45,3	13,5	13,1	28,1	100,0
45-54 anni	62,2	14,6	4,6	18,5	100,0

55-64 anni	53,8	13,2	5,5	27,5	100,0
-----------------------	------	------	-----	------	--------------

Solo il 20% dei lavoratori impiegati con contratti di lavoro «non-standard» aderisce ad una organizzazione sindacale; risulta però importante sottolineare che quasi il 40% ipotizza comunque di iscriversi in futuro. Emerge infine che percentuali più elevate di iscritti si riscontrano nelle imprese di dimensioni maggiori, nel settore pubblico, nell'industria e nelle costruzioni, tra gli operai, tra gli insegnanti e tra gli impiegati. Il contatto con il sindacato avviene soprattutto nel luogo di lavoro, tranne che per i lavoratori para-subordinati, per i quali il contatto avviene più spesso (44,6%) attraverso canali personali. E la stessa tendenza si rileva per i lavoratori delle imprese più piccole e per quelli con profili professionali più elevati

Tabella 27. Adesione al sindacato e tipi di relazione lavorativa (valori percentuali)

	Si	No, ma sono stato iscritto in passato	No, ma sto pensando di iscrivermi	No e non intendo iscrivermi	Total e
Lavoratori a tempo indeterminato	56,8	11,6	6,8	24,8	100
Lavoratori «non-standard»	20	11,5	39,9	28,6	100

Le adesioni ad una organizzazione sindacale sono motivate secondo criteri diversificati (restano sostanzialmente plurali o comunque non mono-dimensionali). Tra gli items indicati: l'importanza dell'unità della classe lavoratrice, la difesa del posto di lavoro, la fiducia nel delegato sindacale presente in azienda, la fiducia nella capacità dell'organizzazione sindacale di tutelare i lavoratori. I primi due items – le prime due motivazioni di adesione –

sono più frequenti tra gli operai (specializzati e non specializzati); per i lavoratori con rapporti «non-standard» conta di più, ed in modo significativo, la difesa del posto di lavoro: una indicazione influenzata senz'altro dalla condizione di instabilità occupazionale di questi lavoratori. Le ragioni della non adesione – e non solo dei lavoratori impiegati con tipologie «non-standard» – costituiscono un elemento di riflessione intorno all'adeguatezza ed ai cambiamenti dell'offerta delle forme di rappresentanza da parte delle organizzazioni sindacali. I motivi della non adesione rimandano poi ad un calcolo strumentale dei lavoratori: negli items «non mi sembra utile», «il tesseramento costa troppo», «non rimarrò a lungo nel mio attuale posto di lavoro» sono compresi circa la metà di coloro che non aderiscono a nessun sindacato. Frequenze più elevate in tal senso riguardano i lavoratori delle piccole imprese, quelli dei servizi privati, ma anche delle costruzioni, alcune figure impiegate e figure di specialisti, i lavoratori con rapporto di lavoro «non-standard».

Le differenze tra lavoratori a tempo indeterminato e discontinui si osservano peraltro anche in relazione alle modalità di partecipazione dell'attività sindacale.

**Tabella 28. Partecipazione all'attività sindacale
e tipo di relazione lavorativa (valori percentuali)**

	Mai	Qualche volta	Spesso	Sempre	Totale
Tempo indeterminato	36,1	21,6	18,4	23,8	100,0
«non-standard»	67	10,2	6,8	15,9	100,0

La percentuale dei lavoratori impiegati con contratti a tempo indeterminato che non partecipano «mai» ad assemblee sindacali interne all'azienda risulta pari al 36,1%; tra i lavoratori discontinui la percentuale sale al 67%. Queste differenze – tra con i lavoratori discontinui – emergono in relazione a tutti gli items descrittivi delle modalità di partecipazione all'attività sindacale.

Tabella 29. Modalità di partecipazione (valori percentuali)

	Mai	Qualch e volta	Spess o	Sempr e	Total e
In generale, con quale frequenza partecipi alle assemblee sindacali interne all'azienda	46,8	17,7	14,4	21,7	100,0
In generale, con quale frequenza partecipi alle elezioni dei delegati o rappresentanti sindacali	49,5	12,7	6,9	31	100,0
In generale, con quale frequenza partecipi agli scioperi per rinnovi contrattuali	45,5	22,6	11,3	20,5	100,0
In generale, con quale frequenza partecipi agli scioperi generali per riforme, diritti, etc.	39,5	25,6	11,3	23,5	100,0
In generale, con quale frequenza	55,	23,9	10,8	9,9	100,0

In questo caso, non si osservano rilevanti distinzioni, nelle modalità di partecipazione ad attività di tipo sindacale. Si osserva però una parte consistente della popolazione intervistata partecipa di meno – rispetto ad altre modalità di partecipazione – a manifestazioni o cortei sindacali.

Alcune questioni sociali e politiche

In conclusione riportiamo i risultati relativi alle valutazioni e alle opinioni espresse dagli intervistati su alcuni temi economici e sociali. Interessanti appaiono innanzitutto le risposte alla domanda sui fattori che maggiormente ostacolano le donne nel mercato del lavoro. In Abruzzo, come nella maggior parte delle regioni centro-settentrionali (in cui il problema della carenza di posti di lavoro risulta meno grave), il fattore indicato più spesso è rappresentato dai modi e dai tempi dell'organizzazione del lavoro. Un ostacolo su cui insistono soprattutto le donne (36,2% contro il 29% degli uomini).

Tabella 30. Risposte alla domanda “Cosa ostacola la presenza delle donne nel mercato del lavoro” per genere (valori percentuali)

	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
I modi e i tempi dell'organizzazione del lavoro	29,0	36,2	31,8
La carenza di posti di lavoro	17,3	21,4	18,9
La scarsa disponibilità di servizi e infrastrutture	18,2	15,6	17,2
La mancanza di sostegni economici alle famiglie	19,4	7,5	14,8

La cultura della donna che si occupa della famiglia	16,1	19,2	17,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Interessanti sono poi le indicazioni che si ricavano dalla distribuzione di frequenza delle risposte riguardanti il futuro delle garanzie e delle protezioni sociali. Il 53,5% degli intervistati ritiene che non vadano ridotte; e più esattamente il 45,2% pensa che debbano essere estese alle persone che attualmente sono poco protette; l'8,3% pensa che debbano essere difese così come sono. Tale percentuale è ancor più elevata tra i soggetti più deboli del mercato del lavoro, tra coloro che con più frequenza subiscono deficit di protezioni sociali, come per esempio i lavoratori con rapporti non-standard. Va però rilevato l'effetto potente che su tale variabile esercita la collocazione politica. Sono più spesso a favore di un ampliamento della "proprietà sociale", ovvero di un sistema di protezioni sociali più esteso quelli che si collocano a sinistra e a centro-sinistra; al contrario a sostenere la necessità di una sua riduzione sono più spesso quelli che si collocano a destra. Su soluzioni intermedie («vanno adattati all'invecchiamento della popolazione», «vanno ripensati per aumentare la competitività») si concentrano invece con più frequenza quelli che si definiscono di centro.

Tabella 31. Futuro delle garanzie e delle protezioni sociali

	%
Vanno rivisti perché costano troppo	10,4
Vanno ripensati per aumentare la competitività	8,4
Vanno adattati all'invecchiamento della popolazione	27,6
Vanno estesi ai soggetti meno protetti	45,2
Vanno difesi così come sono	8,3
Totale	100,0

Riportiamo infine le aspettative degli intervistati verso l'Unione europea. Le valutazioni ottimiste prevalgono su quelle pessimiste solamente su due questioni: le capacità dell'organizzazione dei paesi europei di dare impulso all'economia e le (collegate) opportunità di crescita dell'occupazione. Piuttosto elevata è la quota di valutazioni negative in merito alla valorizzazione dell'identità nazionale, alla regolazione dei flussi migratori e alla gestione delle relazioni con gli Stati Uniti.

Tabella 32. Aspettative nei confronti dell'Unione europea (valori percentuali)

	<i>Positi vo</i>	<i>Negati vo</i>	Tota le
Su crescita dell'occupazione	59,7	40,3	100, 0
Su valorizzazione dell'identità nazionale	44,8	55,2	100, 0
Su impulso all'economia	61,5	38,5	100, 0
Su difesa del modello sociale	49,5	50,5	100, 0
Su regolazione dei flussi migratori	43,9	56,1	100, 0
Su relazioni con gli USA	45,6	54,4	100, 0

LE TRASFORMAZIONI NEI LAVORI. ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO E CONDIZIONI DEI LAVORATORI NELLE DIVERSE REALTÀ DEL LAVORO E DELL'IMPRESA – REGIONE PUGLIA

di *Marcello Pedaci*

Caratteristiche del campione

Il campione di lavoratori dipendenti o con rapporti non-standard calcolato sulla regione Puglia si caratterizza per una notevole ampiezza: è composto da 807 unità; il 67,6% sono uomini, il 32,4% donne; appartengono a diverse classi di età (hanno una distribuzione abbastanza simile a quella riscontrata dall'ultima *Rilevazione sulle forze di lavoro* dell'Istat, con una quota maggiore nelle classi di età centrali) (Tabella 1), si distribuiscono tra i diversi territori (con una quota maggiore nelle province di Bari e Foggia) e tra i diversi settori economici (il 12,1% è occupato in agricoltura, il 36,9% nell'industria e il 51% nei servizi). La Tabella 2 riporta una distribuzione più dettagliata per settore e per genere; è confermata la maggior presenza degli uomini nei settori industriali e delle donne in agricoltura e nel terziario.

Tabella 1. Distribuzione dei casi campionari

per classi di età	
	%
15-24	11,4
25-34	23,4
35-44	27,0
45-54	26,9
55-64	11,3
Totale	100,0

Tabella 2. Distribuzione dei casi campionari per settore e per genere (valori percentuali)

<i>Settore</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Agricoltura	11,4	13,6	12,1
Industria	29,8	26,8	28,8
Costruzioni	8,3	0,3	5,7
Gas acqua elettricità	2,7	1,9	2,4
Commercio, trasporti, spettacolo, turismo	7,1	10,1	8,0
Altri servizi privati	15,0	19,5	16,4
Pubblica amministrazione	25,7	27,8	26,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Il 26,2% del campione è occupato in un'impresa – o in un ente pubblico – di piccole dimensioni, con non più di 15 addetti, il 35,1% in una con più di 15 addetti ma meno di 100 e il restante 38,7% in una con 100 o più addetti. La maggior parte degli intervistati è composta da operai (specializzati e non). La distribuzione dei casi campionari per gruppo professionale e per genere (Tabella 3) mostra una frequenza più elevata di donne tra gli operai non specializzati o in posizione similare, tra le professioni qualificate nel commercio e nei servizi (ma si tratta spesso di professioni non qualificate nel commercio e nei servizi: commessi, cassieri, camerieri, ecc.), tra gli insegnanti e tra il personale paramedico. Più "tipicamente maschile" è invece il lavoro come operaio specializzato.

Tabella 3. Distribuzione dei casi campionari per gruppo professionale e per genere (valori percentuali)

<i>Gruppo professionale</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Operaio non specializzato o posizione similare	22,0	27,3	23,8

Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	5,2	11,6	7,3
Personale paramedico	2,2	6,8	3,7
Operaio specializzato	28,9	11,2	23,1
Tecnico	5,0	2,4	4,1
Insegnante	4,4	16,1	8,2
Impiegato generico	9,7	8,7	9,4
Impiegato di concetto	13,9	10,1	12,7
Quadro, impiegato direttivo	6,5	2,9	5,3
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	1,9	2,1	2,0
Dirigente, docente universitario, magistrato	0,3	0,8	0,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Il campione comprende una quota piuttosto elevata di lavoratori con rapporti non-standard: il 32%¹⁰⁹; nella maggioranza dei casi (nel 28,9% dei casi) si tratta di lavoratori con contratti a termine (a tempo determinato, a causa mista, di somministrazione); i cosiddetti para-subordinati rappresentano solamente il 3% del campione. I lavoratori con rapporti non-standard si concentrano nelle classi di età più giovani; sono il 53,1% nella coorte di età 15-24 anni e il 43% in quella 25-34 anni. Il 34% degli intervistati con contratto a termine è occupato in agricoltura (questo è il rapporto “tipico” del settore), ma numerosi sono anche quelli occupati nel settore industriale; rispetto alla media campionaria sono impiegati più spesso come operai non specializzati o in posizioni similari o in professioni (non) qualificate del commercio e dei servizi. Al contrario, la maggioranza dei para-subordinati “collabora” con organizzazioni – private e pubbliche – del settore terziario. E sono impiegati più spesso in

¹⁰⁹ I lavoratori con rapporti non-standard sono sovra-rappresentati, ma non di molto; la Puglia è una delle regioni con le più elevate percentuali di occupati con rapporti non-standard. Secondo i dati dell’Istat, nel 2005 i lavoratori con contratto a tempo determinato erano il 18,9% del totale degli occupati; un valore superiore sia alla media nazionale (12,3%) sia a quella della ripartizione Mezzogiorno (17%). A questi si aggiungono poi percentuali altrettanto elevate di lavoratori con contratto di apprendistato (o con altro tipo di contratto a causa mista) e di collaboratori (a progetto, occasionali, ecc.).

professioni (non) qualificate del commercio e dei servizi, come specialisti in scienze matematiche, della salute e sociali (psicologi, sociologi, ingegneri), come tecnici, come impiegati.

Tabella 4. Distribuzione dei casi campionari per tipo di relazione lavorativa e per settore di attività (valori percentuali)

<i>Tipo di relazione</i>	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Servizi</i>	<i>Pubblica amministraz</i>	<i>Totale</i>
A tempo indeterminato	9,3	75,0	62,3	57,9	85,2	64,8
A termine	87,9	22,7	33,4	24,2	12,7	29,0
Para-subordinato	1,8		1,1	8,8	1,8	2,9
Lavorante a domicilio				0,3	0,4	0,2
Senza contratto	1,0	2,3	3,2	8,8		3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Si è poi riusciti a inserire nel campione una quota – non elevata, ma rilevante – di lavoratori senza contratto: il 3,2% (nel campione nazionale sono l'1,8%). Di questi, quasi il 70% è occupato nel settore terziario, in particolare negli altri servizi privati, nel commercio, nel turismo, nei trasporti; tutti lavorano in imprese di piccole dimensioni (l'81,4% lavora in imprese con non più di 15 addetti); sono in prevalenza giovani; le donne sono sovra-rappresentate e costituiscono il 44,4%.

Grafico 1. La dimensione dell'impresa in cui svolgono la loro prestazione i lavoratori con differenti tipi di relazione lavorativa

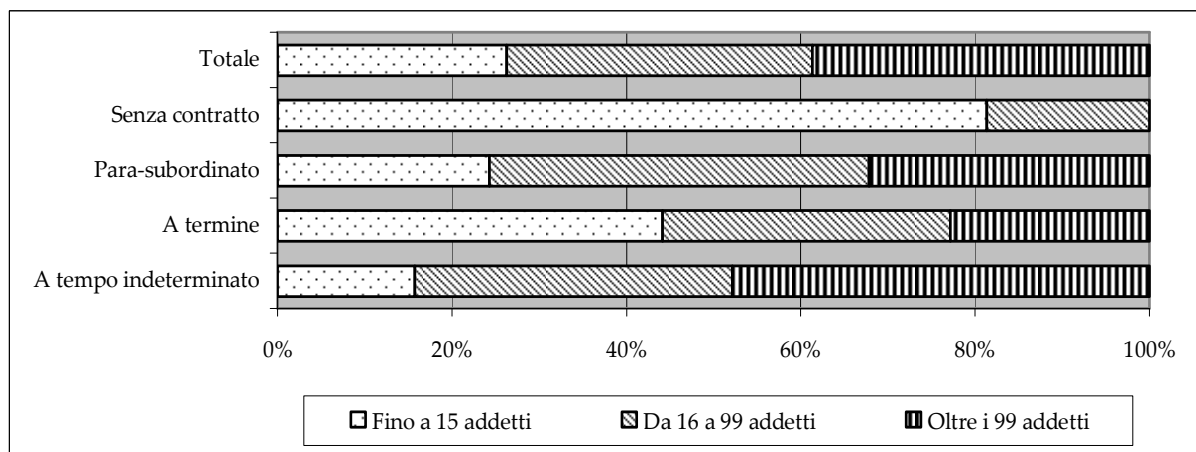


Tabella 5. Distribuzione per tipo di relazione lavorativa e per genere (valori percentuali)

<i>Tipo di relazione</i>	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
A tempo indeterminato	67,8	58,6	64,8
A termine	27,3	32,3	28,9
Para-subordinato	2,2	4,4	2,9
Lavorante a domicilio	0,1	0,3	0,2
Senza contratto	2,6	4,4	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0

Tabella 6. Distribuzione per tipo di relazione lavorativa e per classi di età (valori percentuali)

<i>Tipo di relazione</i>	<i>15-24</i>	<i>25-34</i>	<i>35-44</i>	<i>45-54</i>	<i>55-64</i>	<i>Totale</i>
A tempo indeterminato	28,5	53,9	73,2	78,2	72,2	64,8
A termine	48,9	37,5	23,1	20,3	25,6	28,9
Para-subordinato	4,2	5,5	2,5	1,4	1,0	2,9
Lavorante a domicilio			0,4	0,1	0,2	0,2
Senza contratto	18,5	3,1	0,8		1,0	3,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Più del 40% del campione ha cominciato a lavorare prima dei 19 anni di età e circa il 70% ha fatto più di un'esperienza di lavoro (di cui circa un 20% ne ha fatte tre o più) . Un lavoratore su cinque svolge (di solito saltuariamente) anche un secondo lavoro; una situazione più frequente tra coloro che hanno un rapporto non-standard e tra coloro che guadagnano poco.

Condizioni di lavoro

Il questionario prevedeva una batteria di domande su vari aspetti della condizione di lavoro (ambiente fisico e sicurezza, orari di lavoro, rapporto con colleghi e superiori, autonomia, varietà dei compiti, ecc.) con punteggi attribuibili su una scala da 1 a 5 (1 era il giudizio peggiore e 5 il migliore). Come si può notare, su quasi tutti gli argomenti affrontati la maggioranza degli intervistati (sempre più del 65% dei casi) esprime un giudizio positivo (da 3 a 5); fanno eccezione tre aspetti del lavoro sui quali la distribuzione risulta capovolta: il trattamento economico (il 46,1% dei casi esprime un giudizio negativo, ossia 1 o 2); il coinvolgimento nelle decisioni aziendali (il 69,4%); le possibilità di crescita professionale (il 58,5%); un fatto confermato anche dalle medie dei giudizi.

Tabella 7. Distribuzione dei giudizi su vari aspetti del lavoro e media

(valori percentuali, media in valore assoluto)

	1	2	3	4	5	Media
Giudizio ambiente fisico e sicurezza	10,4	21,7	32,4	23,3	12,0	3,05
Giudizio orario e ritmi di lavoro	11,9	22,0	28,2	22,8	15,1	3,07
Giudizio possibilità di conciliare lavoro e vita	12,0	21,5	28,5	23,3	14,6	3,07

Giudizio rapporto con i colleghi	4,9	10,8	29,1	32,3	23,0	3,58
Giudizio rapporto con i superiori	15,3	19,4	25,2	23,3	16,8	3,07
Giudizio autonomia nello svolgimento dell'attività	13,1	18,2	26,3	22,6	19,9	3,18
Giudizio varietà dei compiti svolti	13,6	19,9	28,2	19,9	18,4	3,10
Giudizio trattamento retributivo	22,4	23,7	31,6	17,4	4,9	2,59
Giudizio coinvolgimento nelle decisioni aziendali	44,4	25,0	16,5	9,7	4,3	2,05
Giudizio possibilità di crescita professionale	33,9	24,6	21,5	12,9	7,1	2,35
Giudizio tutele sociali e previdenziali	9,3	18,4	26,0	23,2	23,1	3,32

Da queste variabili può essere ricavato un indice sintetico, che si può considerare una misura riassuntiva – anche se grezza e incompleta – della condizione di lavoro. La distribuzione dell'indice (ri-codificato in 4 classi, dalla condizione peggiore a quella migliore: scarso, insufficiente, sufficiente, buono) mostra significative differenze in base al settore economico, al gruppo professionale di appartenenza e alle dimensioni dell'organizzazione in cui si è inseriti. Il livello più basso di condizioni di lavoro si riscontra con più frequenza in agricoltura (il 31,8% dei lavoratori del settore contro il 12,5% dell'intero campione), ma percentuali sopra la media si riscontrano anche nelle costruzioni, nell'industria e nel settore commercio, turismo e trasporti.

Tabella 8. Giudizio complessivo su vari aspetti del lavoro per settore di attività

(valori percentuali)

	<i>Scarso</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>Buono</i>	<i>Totale</i>
Agricoltura	31,8	36,8	25,2	6,1	100,0
Industria	13,2	43,8	34,8	8,2	100,0
Costruzioni	16,3	44,9	29,4	9,4	100,0
Servizi	9,3	42,1	38,1	10,4	100,0
Pubblica amministrazione	4,6	34,5	44,9	16,0	100,0
Totale	12,5	40,2	36,7	10,6	100,0

Un basso giudizio complessivo sulle condizioni del proprio lavoro è poi più frequente tra gli operai non specializzati o in posizioni similari, nonché tra le professioni qualificate del commercio e dei servizi; il 78% dei primi e il 75% dei secondi si trova nei due livelli più bassi. Al contrario, tra il 65% e il 70% degli insegnanti, degli impiegati e dei profili professionali più elevati si trova nei due livelli più alti.

Tabella 9. Giudizio complessivo su vari aspetti del lavoro per gruppo professionale

(valori percentuali)

<i>Gruppo professionale</i>	<i>Scarso</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>Buono</i>	<i>Totale</i>
Operaio non specializzato o posizione similare	26,1	51,9	18,9	3,1	100,0
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	18,2	56,8	21,9	3,1	100,0
Personale paramedico	4,5	51,4	40,9	3,2	100,0
Operaio specializzato	13,9	37,9	37,7	10,6	100,0
Tecnico	2,5	36,9	49,6	11,0	100,0
Insegnante		34,9	50,1	15,0	100,0
Impiegato generico	6,4	25,5	50,0	18,0	100,0
Impiegato di concetto	4,3	20,0	50,9	24,9	100,0
Quadro, impiegato direttivo	6,8	39,5	43,9	9,8	100,0
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali		61,3	37,0	1,7	100,0
Dirigente, docente universitario, magistrato			100,0		100,0
Totale	12,5	39,7	37,2	10,6	100,0

Tabella 10. Giudizio complessivo su vari aspetti del lavoro per dimensione di impresa

(valori percentuali)

<i>Classe di addetti</i>	<i>Scarso</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>Buono</i>	<i>Totale</i>
Fino a 15 addetti	21,3	45,2	25,8	7,7	100,0
Da 16 a 99 addetti	10,6	36,3	42,4	10,7	100,0

Oltre i 99 addetti	8,1	40,2	39,2	12,5	100,0
Totale	12,4	40,1	36,9	10,6	100,0

Strettamente collegato a questo giudizio è il grado di soddisfazione del lavoro («il tuo lavoro ti piace»). Se nell'intero campione circa il 75% dei casi risponde molto o abbastanza, tale percentuale scende per quei lavoratori in condizioni più disagiate (il lavoro piace molto o abbastanza solo al 35,7% di coloro che si collocano nel livello più basso di condizione del lavoro). Ma esaminiamo più in dettaglio la situazione dei lavoratori pugliesi su alcuni aspetti particolari del lavoro.

Tabella 11. Livello di soddisfazione secondo il giudizio complessivo su vari aspetti del lavoro

(valori percentuali)

<i>Ti piace il tuo lavoro?</i>	<i>Scarso</i>	<i>Insufficiente</i>	<i>Sufficiente</i>	<i>Buono</i>	<i>Totale</i>
Molto	7,9	14,3	42,1	70,2	29,7
Abbastanza	27,8	52,8	47,7	26,5	45,0
Poco	48,5	26,3	9,3	1,2	20,1
Per niente	15,8	6,6	0,9	2,1	5,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tra gli aspetti valutati in modo più negativo c'è prima di tutto il trattamento retributivo, di cui parleremo in seguito. Immediatamente dopo troviamo le opportunità di crescita professionale (il 58,5% del campione ne dà un giudizio negativo) e il coinvolgimento nelle decisioni aziendali (ne dà un giudizio negativo il 69,4%). Scarse opportunità di crescita professionale sono più ricorrenti tra gli operai (sia tra quelli agricoli, che tra quelli dell'industria), tra i lavoratori edili e nel «proletariato dei servizi», ovvero in alcune

professioni del commercio, del turismo e dei trasporti¹¹⁰. Tale situazione diviene poi più frequente se si lavora in un'impresa di piccole dimensioni (il 69,2% dei lavoratori occupati in imprese con non più di 15 addetti dà un giudizio negativo). Ma scarse opportunità di crescita professionali sono ricorrenti anche tra i lavoratori con rapporti non-standard (68,3%). Le stesse distribuzioni (e le stesse differenze) mostrano i giudizi sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali; e sono sempre gli stessi gruppi di lavoratori a subire le situazioni più svantaggiate

Tabella 12. Risposte alla domanda "Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua professionalità?" per gruppo professionale (valori percentuali)

<i>Gruppo professionale</i>	<i>Sì, azienda offre buone possibilità di formazione</i>	<i>Sì, ma devo arrangiarmi da solo</i>	<i>Sì, ma non ho sufficiente tempo</i>	<i>Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale</i>	<i>No</i>	<i>Totale</i>
Operaio non specializzato o posizione similare	4,0	20,4	8,1	17,2	50,3	100,0
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	11,0	21,2	9,8	27,4	30,7	100,0
Personale paramedico	53,9	37,1	2,7	4,6	1,6	100,0
Operaio specializzato	20,0	26,3	13,6	18,6	21,5	100,0
Tecnico	13,4	41,6	13,2	21,0	10,7	100,0
Insegnante	46,6	41,4	5,6	1,6	4,8	100,0
Impiegato generico	40,8	29,7	10,2	5,5	13,9	100,0
Impiegato di concetto	37,2	42,7	9,1	7,9	3,2	100,0
Quadro, impiegato direttivo	31,9	52,6	8,0	7,4		100,0

¹¹⁰ Esprime un giudizio negativo – ossia 1 o 2 – il 75,1% degli intervistati occupati in agricoltura, il 66,7% di quelli dell'industria, il 65% di quelli delle costruzioni e il 65,8% di quelli del settore commercio, turismo e trasporti. Inoltre, si esprimono nello stesso modo l'84,8% degli operai non specializzati (o con posizioni similari), il 60% circa degli operai specializzati e il 75,2% dei lavoratori con professioni qualificate nel commercio e nei servizi.

Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	23,5	71,4			5,1	100,0
Dirigente, docente universitario, magistrato	71,3				28,7	100,0
Totale	23,7	31,4	9,4	13,5	22,0	100,0

Strettamente collegate a tali domande sono quelle relative alle competenze professionali richieste (e riconosciute), all'utilizzo della formazione scolastica, alla esigenza/possibilità di altri momenti di formazione. Le risposte più negative (il lavoro non richiede elevate competenze professionali, non richiede l'utilizzo della formazione scolastica, non richiede/non offre momenti di formazione) si concentrano – ancora una volta – nei gruppi sopra menzionati (Tabelle 12 e 13).

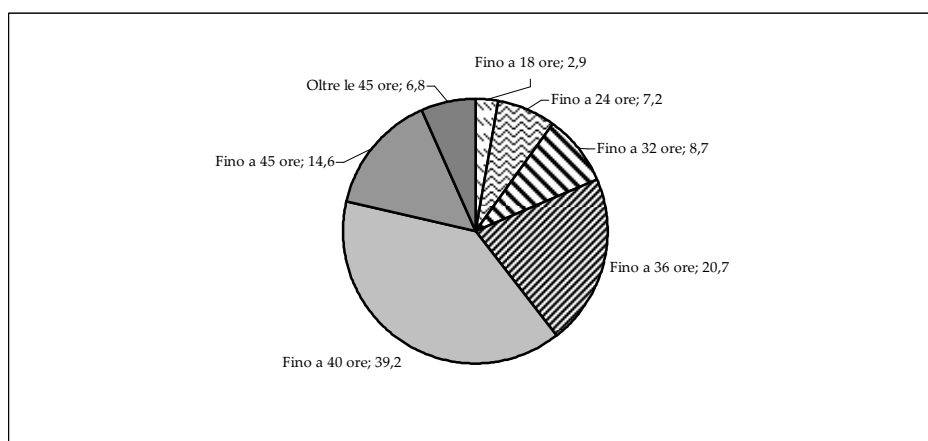
Tabella 13. Risposte alla domanda "Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua professionalità?" per tipo di relazione lavorativa (valori percentuali)

<i>Tipo di relazione</i>	<i>Sì, azienda offre buone possibilità di formazione</i>	<i>Sì, ma devo arrangiarmi da solo</i>	<i>Sì, ma non ho sufficiente tempo</i>	<i>Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale</i>	<i>No</i>	<i>Totale</i>
A tempo indeterminato	30,8	32,5	9,0	10,8	16,9	100,0
A termine	9,1	29,4	10,1	18,4	33,0	100,0
Para-subordinato	16,8	43,9	12,4	12,5	14,4	100,0
Lavorante a domicilio				38,2	61,8	100,0
Senza contratto	9,7	26,9	8,8	25,3	29,3	100,0
Totale	23,4	31,7	9,4	13,6	22,0	100,0

Un altro aspetto importante della condizione di lavoro è l'orario della prestazione lavorativa, nelle sue molteplici dimensioni (estensione, collocazione, variabilità). La configurazione che esso assume è alla base delle valutazioni più generali degli intervistati e del grado di soddisfazione del lavoro. Quasi il 61% del campione lavora più di 37 ore a

settimana; il 39,2% fino a 40 ore e il 21,4% oltre le 40 ore (con un 7% circa che lavora oltre le 45 ore a settimana).

Grafico 2. Orari di lavoro (valori percentuali)



Gli orari lunghi (fino a 40 ore o oltre) si riscontrano con più frequenza tra i lavoratori occupati in agricoltura (lavora fino a 40 ore il 26,5% e più di 40 ore il 36%), in quelli del settore delle costruzioni (52% e 43%), in quelli dell'industria e del settore commercio, turismo e trasporti. E ricorrono con più frequenza tra le figure operaie, ma anche tra i tecnici e le professioni qualificate del commercio e dei servizi. Le Tabelle 14 e 15 riportano la distribuzione della variabile ri-codificata in 4 classi.

Tabella 14. Ore effettivamente lavorate nel corso di una settimana per settore (valori percentuali)

Settore	Fino a 24 ore	Da 25 a 36 ore	Da 37 a 40 ore	Oltre le 40 ore	Totale
Agricoltura	1,7	35,8	26,5	36,0	100,0
Industria	2,1	7,8	69,3	20,7	100,0
Costruzioni	0,7	4,3	52,0	43,0	100,0
Servizi	21,2	25,9	29,1	23,8	100,0
Pubblica amministrazione	14,5	61,1	15,3	9,1	100,0

Totale	9,9	29,6	39,0	21,5	100,0
---------------	------------	-------------	-------------	-------------	--------------

**Tabella 15. Ore effettivamente lavorate nel corso di una settimana
per gruppo professionale (valori percentuali)**

<i>Gruppo professionale</i>	<i>Fino a 24 ore</i>	<i>Da 25 a 36 ore</i>	<i>Da 37 a 40 ore</i>	<i>Oltre le 40 ore</i>	<i>Totale</i>
Operaio non specializzato o posizione similare	7,3	25,0	44,0	23,7	100,0
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	19,0	22,1	26,5	32,4	100,0
Personale paramedico		40,0	50,8	9,2	100,0
Operaio specializzato	0,3	8,8	67,0	24,0	100,0
Tecnico	7,7	48,4	10,8	33,0	100,0
Insegnante	52,3	34,1	13,6		100,0
Impiegato generico	13,3	51,9	20,4	14,3	100,0
Impiegato di concetto	2,6	47,1	35,2	15,1	100,0
Quadro, impiegato direttivo		38,3	31,7	30,0	100,0
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	22,9	23,6	2,6	50,9	100,0
Dirigente, docente universitario, magistrato				100,0	100,0
Totale	9,9	29,3	39,5	21,4	100,0

Inoltre, gli orari lunghi sono più frequenti tra i lavoratori con contratto a termine e tra quelli senza contratto, tra quelli occupati in imprese di piccole dimensione o in cui manca una rappresentanza sindacale (ma gli ultimi fenomeni sono spesso collegati). Infine, emergono alcune differenze di genere: le donne, su cui precipita la maggior parte del lavoro familiare, tendono ad avere orari meno lunghi rispetto agli uomini (soltanto il 10,7% lavora più di 40 ore a settimana, contro il 26,5% degli uomini).

Tabella 16. Ore effettivamente lavorate nel corso di una settimana

per tipo di relazione lavorativa (valori percentuali)

<i>Tipo di relazione</i>	<i>Fino a 24 ore</i>	<i>Da 25 a 36 ore</i>	<i>Da 37 a 40 ore</i>	<i>Oltre le 40 ore</i>	<i>Totale</i>
A tempo indeterminato	7,6	29,8	45,0	17,5	100,0
A termine	13,4	28,9	28,4	29,2	100,0
Para-subordinato	19,6	44,1	16,2	20,1	100,0
Lavorante a domicilio		61,8	38,2		100,0
Senza contratto	16,8	15,3	34,4	33,5	100,0
Totale	9,9	29,5	39,1	21,5	100,0

Tabella 17. Ore effettivamente lavorate nel corso di una settimana

per dimensione di impresa (valori percentuali)

<i>Classe di addetti</i>	<i>Fino a 24 ore</i>	<i>Da 25 a 36 ore</i>	<i>Da 37 a 40 ore</i>	<i>Oltre le 40 ore</i>	<i>Totale</i>
Fino a 15 addetti	10,2	25,0	35,5	29,4	100,0
Da 16 a 99 addetti	14,1	24,7	39,8	21,5	100,0
Oltre i 99 addetti	5,4	37,1	41,3	16,2	100,0
Totale	9,7	29,5	39,3	21,5	100,0

Proprio per i carichi di lavoro all'interno della famiglia, le donne più degli uomini preferirebbero evitare gli straordinari; vorrebbero flessibilità in entrata e in uscita (Tabella 18 e Tabella 19) ; e quando l'orario di lavoro supera le 36 ore a settimana sono quelle che manifestano la minore soddisfazione circa la possibilità di conciliare lavoro e vita

Tabella 18. Risposte alla domanda "Potendo scegliere preferiresti che il lavoro straordinario fosse:" per genere (valori percentuali)

	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
--	----------------	----------------	---------------

Retribuito più adeguatamente	61,2	45,9	56,3
Compensato con recuperi di tempo libero	11,8	14,9	12,8
Preferirei che non ci fosse	8,5	19,9	12,2
Altro	1,4	0,5	1,1
Non ho straordinari	17,1	18,8	17,6
Totale	100,0	100,0	100,0

Tabella 19. Preferenze sul tipo di orario per genere (valori percentuali)

	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
Mantenere invariati i giorni riducendo l'orario giornaliero	32,3	32,0	32,2
Ridurre i giorni mantenendo invariate le ore giornaliere	14,6	14,9	14,7
Avere la possibilità di lavorare anche da casa	9,5	4,0	7,6
Avere flessibilità nell'orario di entrata e di uscita	25,4	34,3	28,4
Possibilità recuperi compensativi scelti individualmente	14,8	14,5	14,7
Ridurre ore settimanali e disponibile lavorare feste e notte	3,5	0,3	2,4
Totale	100,0	100,0	100,0

Le donne più degli uomini fanno un orario part-time (21,2% contro 18,8%). Per quasi la metà del campione il lavoro è distribuito su sei giorni della settimana: per tre lavoratori su dieci prevede anche la il lavoro alla domenica e per due su dieci il lavoro la notte (Tabella 20). Questo ultimo è più frequente per coloro che sono impiegati in imprese industriali (31,6%), mentre il lavoro alla domenica è più frequente per coloro che sono impiegati in agricoltura (43,5%) e nel commercio, nel turismo e nei trasporti (63,9%). Sia il lavoro notturno che quello nei giorni festivi riguardano più spesso gli uomini. Per una buona parte del campione (53,3%) i tempi di lavoro subiscono anche un'elevata variabilità in base alle esigenze produttive dell'organizzazione in cui si è inseriti; ciò vale soprattutto per i lavoratori delle imprese agricole (ben l'86% dichiara che il suo lavoro presenta variabilità stagionali o picchi periodici), ma vale anche per i lavoratori delle costruzioni (64,6%) e per quelli del settore commercio, turismo e trasporti (69,5%).

Tabella 20. Caratteristiche dell'orario di lavoro (valori percentuali)

	Sì	No
Il mio lavoro e' organizzato per turni	34,8	65,2
Il mio lavoro e' distribuito su 6 giorni	50,1	49,9
Il mio lavoro prevede il lavoro di notte	21,8	78,2
Il mio lavoro prevede il lavoro la domenica	32,0	68,0
Il mio lavoro prevede straordinari con sufficiente preavviso	32,9	67,1
Il mio lavoro prevede l'entrata e l'uscita flessibile	36,0	64,0
Il mio lavoro prevede l'utilizzo della banca ore	26,7	73,3
Il mio lavoro e' part-time	12,8	87,2
Nel mio lavoro gli straordinari sono annunciati con scarso o senza preavviso	41,1	58,9
Nel mio lavoro posso prendermi permessi secondo le mie esigenze	58,6	41,4
Nel mio lavoro mi porto parte del lavoro a casa	14,8	85,2
Il mio lavoro presenta variabilita' stagionali o picchi periodici	53,3	46,7
Il mio lavoro ho un orario di lavoro standard	74,5	25,5
Nel mio lavoro ho un orario di lavoro non definito	26,7	73,3

La flessibilità degli orari è spesso gestita unilateralmente dal datore di lavoro (nel 44,1% dei casi); mentre è contrattata collettivamente solo in un quarto dei casi. La discrezionalità del datore di lavoro prevale nelle imprese agricole, nonché in quelle edili e nelle imprese più piccole del settore industriale. La scarsa regolazione della flessibilità dell'orario caratterizza anche la situazione di molti lavoratori con rapporto non-standard e di quelli senza contratto; per loro la flessibilità dell'orario è quasi sempre gestita unilateralmente dal datore di lavoro (rispettivamente nel 62,7% e nel 67,9% dei casi).

Tabella 21. Risposte alla domanda "Nel tuo lavoro la flessibilità dell'orario è:"

per tipo di relazione lavorativa (valori percentuali)

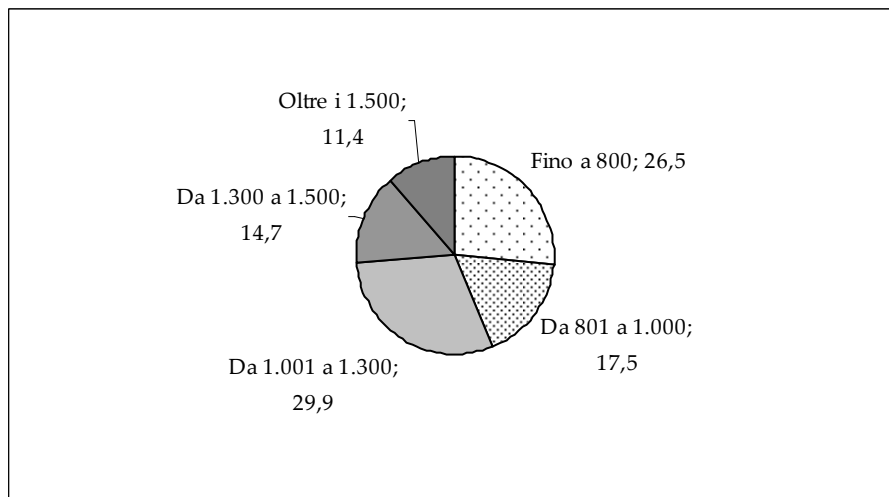
	<i>Standard</i>	<i>Non-standard</i>	<i>Senza contratto</i>	<i>Totale</i>
Gestita unilateralmente dal datore	33,7	62,7	67,4	43,9
Contrattata individualmente tra le parti	24,4	22,1	14,7	23,4
Contrattata collettivamente	33,7	9,6	11,2	25,4
Scelta individualmente dal lavoratore	8,1	5,6	6,6	7,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Retribuzioni, vulnerabilità, disuguaglianze

Il 44% del campione ha un guadagno netto mensile di non più di 1.000 euro. Ma, un dato ancor più importante, è che il 26,5% non supera gli 800 euro. Solamente il 26% dei lavoratori pugliesi va oltre i 1.300 euro mensili; e solamente l'11,4% va oltre i 1.500 euro. Le basse retribuzioni sono quasi la norma per i lavoratori dell'agricoltura (quasi l'86% ha un guadagno netto mensile di non più di 1.000 euro; il 70% non supera gli 800 euro e il 26,5% guadagna addirittura meno di 400 euro)¹¹¹. Ma tra coloro che guadagnano meno di 1.000 euro al mese si trovano con più frequenza anche i lavoratori dell'industria (47,6%), degli altri servizi privati (47%) del settore commercio, turismo e trasporti (60,1%).

Grafico 3. Distribuzione del campione per fasce di guadagno netto mensile (*valori percentuali*)

¹¹¹ Queste percentuali sono influenzate solo in minima parte dall'estensione dell'orario di lavoro. Ovviamente, anche in agricoltura, le percentuali più alte di coloro che guadagnano meno di 400 euro al mese si concentrano tra i lavoratori con gli orari più corti (fino a 24 ore settimanali) (88,2%). La percentuale decresce con l'aumentare delle ore di lavoro. Tuttavia, la percentuale di lavoratori agricoli con guadagno netto mensile non più alto di 800 euro si mantiene più o meno costante in tutte le fasce di orario: tra il 60 e il 74% (quest'ultima percentuale si riscontra per esempio tra coloro che lavorano oltre 40 ore a settimana).



Questi lavoratori sono in prevalenza operai non specializzati (l'80,9% guadagna meno di 1.000 euro al mese) o hanno professioni qualificate nel commercio e nei servizi (76,6%). Queste percentuali tendono per altro a mantenersi elevate a prescindere dall'orario effettivamente svolto. Anzi l'incrocio con la variabile relativa ai tempi di lavoro fa emergere con più chiarezza le condizioni di svantaggio di questi gruppi di lavoratori. Se consideriamo soltanto la parte del campione che lavora oltre 40 ore a settimana, ancora una volta – anzi con percentuali più elevate – i lavoratori del settore commercio, turismo e trasporti, dell'industria e dell'agricoltura tendono a concentrarsi nelle fasce più basse di guadagno netto mensile. Un'interpretazione verosimile è che questi lavoratori rappresentano la forza-lavoro occupata nei (purtroppo ampi) segmenti "poveri" del sistema produttivo pugliese; che si trovano più spesso nell'agricoltura, nel commercio, nel turismo, nelle piccole imprese industriali, spesso contoterziste e/o che operano nelle fasce più basse del mercato. Le peculiarità di questi segmenti si ripercuotono sulle condizioni di lavoro, costruendo alcune delle situazioni di svantaggio a cui si è fatto riferimento in precedenza. E ovviamente si ripercuotono sulle retribuzioni.

Tabella 22. Guadagno netto mensile per settore di attività (valori percentuali)

Classi di guadagno	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Servizi	Pubblica amministraz.	Totale
Fino a 800	69,9	22,6	13,4	33,4	7,6	26,4

Da 801 a 1.000	16,0	23,6	29,7	17,9	8,2	17,6
Da 1.001 a 1.300	10,4	39,2	40,8	17,7	35,8	29,7
Da 1.300 a 1.500	0,3	8,7	11,6	13,1	31,0	14,8
Oltre i 1.500	3,3	5,8	4,5	18,0	17,4	11,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

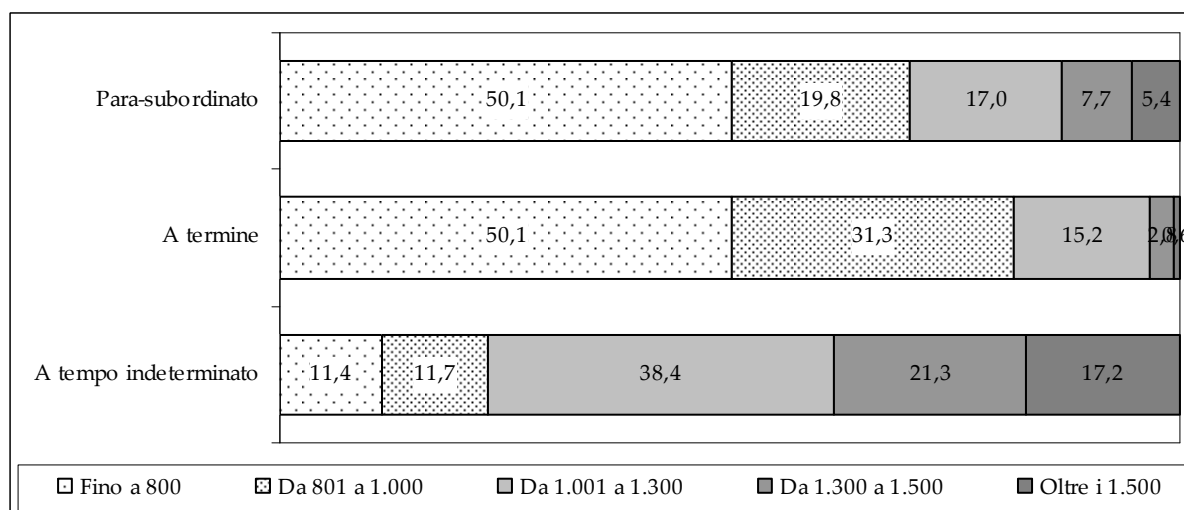
Tabella 23. Guadagno netto mensile per gruppo professionale (valori percentuali)

<i>Gruppo professionale</i>	<i>Fino a 800</i>	<i>Da 801 a 1.000</i>	<i>Da 1.001 a 1.300</i>	<i>Da 1.300 a 1.500</i>	<i>Oltre i 1.500</i>	<i>Totale</i>
Operaio non specializzato o posizione similare	57,4	23,5	16,9	1,3	0,9	100,0
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	49,8	26,8	17,1	6,0	0,3	100,0
Personale paramedico	7,2	4,9	44,8	39,1	4,0	100,0
Operaio specializzato	14,0	23,3	50,9	6,5	5,4	100,0
Tecnico	16,6	13,1	21,6	26,7	21,9	100,0
Insegnante	7,0	8,9	33,3	37,7	13,2	100,0
Impiegato generico	29,5	19,1	34,6	1,7	15,2	100,0
Impiegato di concetto	8,9	6,7	26,4	36,3	21,7	100,0
Quadro, impiegato direttivo		3,4	9,4	36,9	50,2	100,0
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	16,7	25,9	7,8	3,8	45,7	100,0
Dirigente, docente universitario, magistrato	40,3		10,5		49,1	100,0
Totale	26,4	17,7	29,6	14,7	11,5	100,0

In merito alle retribuzioni vanno però evidenziate altre differenze. Emerge innanzitutto che i lavoratori con rapporti non-standard guadagnano meno di quelli a tempo indeterminato, anche a parità di orario di lavoro, di profilo professionale e di livello di istruzione. Più dell'80% ha un guadagno netto mensile non superiore ai 1.000 euro (contro il 23,1% dei lavoratori a tempo indeterminato). Inoltre, in queste fasce di guadagno netto si trovano con più frequenza coloro che hanno i titoli di studio più bassi (il 40,7% di coloro che hanno la licenza elementare, il 38,9% di coloro che hanno la licenza media, il 26,1% di coloro

che hanno frequentato corsi professionali), che svolgono spesso lavori poco qualificati in agricoltura, nelle costruzioni, nelle piccole imprese industriali.

Grafico 4. Guadagno netto mensile per tipo di relazione lavorativa (valori percentuali)

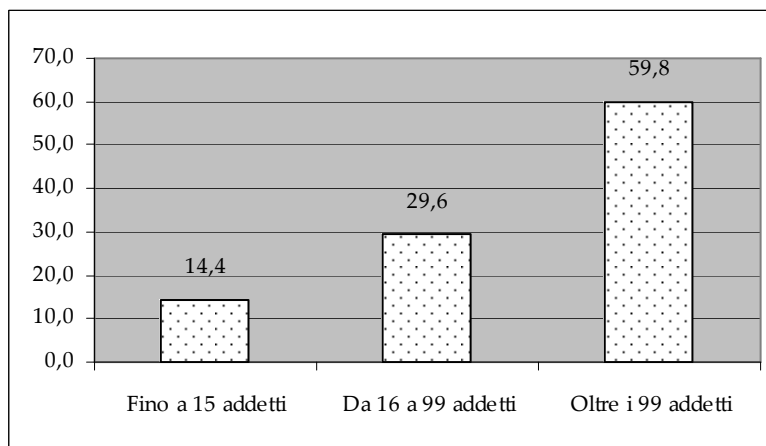


Ma emergono anche differenze significative in base al genere. A parità di orario di lavoro, di profilo professionale e di livello di istruzione, le donne percepiscono meno; si concentrano, con frequenze piuttosto elevate, nelle fasce più basse di guadagno netto mensile. In generale, il 62,7% delle donne guadagna non più di 1.000 euro al mese (contro il 34,8% degli uomini). Se consideriamo soltanto la parte del campione che lavora dalle 37 ore settimanali in su, le differenze in base al genere non diminuiscono, anzi si può osservare una maggiore divaricazione tra uomini e donne: il 78,9% delle donne che lavorano 37 ore o più a settimana ha un guadagno netto mensile non superiore ai 1.000 euro (contro il 32,9% degli uomini).

Per completare il quadro delle retribuzioni occorre aggiungere che solamente il 37,4% del campione percepisce una quota aggiuntiva di salario (come premio di risultato, di partecipazione, ecc.). Tale quota è normalmente discussa coi i rappresentanti sindacali (nel 73,2% dei casi). Ne usufruiscono soprattutto i quadri e gli impiegati direttivi (91,2%), gli

impiegati di concetto (53,4%), gli impiegati generici (58,7%), i paramedici (52,9%), i tecnici (52,6%).

**Grafico 5. Lavoratori che percepiscono una quota aggiuntiva di salario
per dimensione di impresa (valori percentuali)**



Ne sono esclusi con più frequenza i lavoratori delle piccole imprese (l'85,6% dei lavoratori delle imprese con non più di 15 addetti non percepisce quote aggiuntive di salario), nonché i lavoratori con contratti a termine (79,7%); una percentuale che, in modo del tutto scontato, cresce, fino a raggiungere la quasi totalità dei casi, tra i para-subordinati e i lavoratori senza contratto. E ne sono escluse con più frequenza le donne (75,2%). L'entità della quota aggiuntiva di salario varia in base al profilo professionale: le cifre più elevate sono percepite da impiegati, tecnici, quadri e dirigenti. A proposito di tali quote va poi rilevato che quasi il 60% del campione è favorevole alla loro distribuzione, anche se per il 25,3% dovrebbero essere contrattate con i sindacati.

I bassi livelli delle retribuzioni, a cui si è fatto riferimento, si traducono in situazioni di sofferenza economica, di deprivazione, o potremmo dire di vulnerabilità sociale. Alla domanda sulla sufficienza o meno del proprio salario per vivere e mantenere le persone eventualmente a carico, il 72,6% risponde che il guadagno netto è a stento o non è affatto

sufficiente. Per altro va notato che nel campione pugliese soltanto all'1,2% dei casi il guadagno netto basta «pienamente» per vivere; una modalità di risposta del tutto assente in alcuni settori (agricoltura, industria, costruzioni, commercio, turismo, trasporti) e in alcuni gruppi professionali (operai, professioni qualificate nel commercio e nei servizi, paramedici).

Grafico 6. Distribuzione del campione per sufficienza/insufficienza del reddito (valori percentuali)

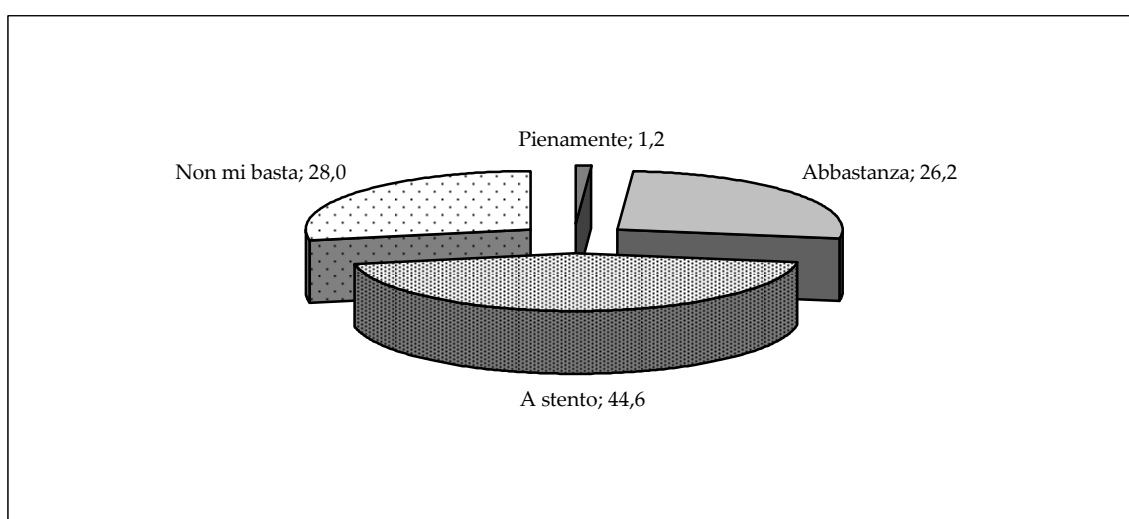


Tabella 24. Risposte alla domanda “Nel complesso il tuo salario ti basta per vivere e mantenere le persone a carico?” per settore di attività (valori percentuali)

	Agricoltura	Industria	Costruzioni	Servizi	Pubblica amministrazione	Totale
Pienamente				1,5	3,3	1,3
Abbastanza	9,0	26,9	16,2	29,3	31,2	25,9
A stento	50,1	45,4	35,8	40,0	48,4	44,9
Non mi basta	40,9	27,7	48,0	29,2	17,1	27,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Proprio in questi segmenti si riscontrano con più frequenza situazioni di sofferenza economica. Il salario è a stento o non è affatto sufficiente per il 91% dei lavoratori

dell'agricoltura, per l'84,5% di quelli dell'industria, per l'83,8% di quelli delle costruzioni, per il 75,3% di quelli del settore commercio, turismo e trasporti. Inoltre tale percentuale è del 90,7% tra gli operai non specializzati, del 74,2% tra quelli specializzati e dell'85,4% tra le professioni qualificate del commercio e dei servizi. Percentuali elevate si riscontrano poi tra i lavoratori con rapporti non-standard (83,2%) e ancor di più tra quelli senza contratto; il 36,6% di coloro che hanno un contratto a termine e il 46,6% dei para-subordinati dichiarano che il loro guadagno netto non basta per vivere. A subire più spesso situazioni di sofferenza economica sono i più giovani, che più spesso svolgono la loro prestazione all'interno di rapporti non-standard, "a scadenza" e con protezioni ridotte.

Un sostegno fondamentale per non precipitare in situazioni di deprivazione (in caso di retribuzioni basse) è costituito dalle altre risorse familiari, e nello specifico dalla presenza di altri redditi. Ma i dati sembrano suggerire anche l'ipotesi di un crescente indebitamento; coloro che hanno retribuzioni più basse e maggiori problemi economici sono anche quelli che più di frequente hanno prestiti in corso (il 30,5% contro il 23,2% di coloro a cui il salario «basta abbastanza» per vivere e il 16% di quelli a cui «basta pienamente»).

L'altro aspetto che struttura la vulnerabilità sociale è l'insicurezza del lavoro. Più della metà del campione si dice poco e per niente sicuro del proprio posto. Si esprimono in tal modo la maggioranza dei lavoratori con rapporti non-standard (83,5%) (Tabella 25). In questi casi il motivo dell'insicurezza del posto è che si tratta di un'occupazione temporanea. Ma il senso di insicurezza coinvolge anche molti lavoratori con contratti a tempo indeterminato; in particolare quelli che lavorano nelle piccole imprese, in agricoltura, nelle costruzioni, ma anche nel settore del commercio, turismo e trasporti, tanto più se hanno profili professionali medio-bassi.

Tabella 25. Sicurezza del posto per tipo di relazione lavorativa (valori percentuali)

	<i>A tempo indeterminato</i>	<i>A termine</i>	<i>Para- subordinato</i>	<i>Totale</i>
Sicuro	37,2	3,1	4,6	25,6

Abbastanza sicuro	33,2	13,2	12,4	26,5
Poco sicuro	19,7	46,7	42,1	28,2
Per niente sicuro	9,8	37,0	41,0	19,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 26. Motivi per cui il proprio posto è insicuro

	%
Lavoro in un'azienda piccola	15,5
Lavoro in un'azienda in difficoltà	19,0
Ho un rapporto di lavoro temporaneo	33,0
Oggi nessun posto di lavoro è sicuro	32,5
Totale	100,0

Un dato importante per valutare le insicurezze è poi quello riguardante il controllo sul mercato del lavoro e le possibilità da esso offerte. È significativo che ben il 55,7% del campione ritiene che in caso perdesse l'attuale lavoro «non sa» se riuscirebbe a trovarne un altro. A questa percentuale va aggiunto un altro 15,4%, costituito da coloro che pensano di riuscirci ma soltanto dopo un anno o più. La frequenza di tali valutazioni negative tende a ridursi con l'innalzarsi del livello di istruzione, pur mantenendosi sempre su valori piuttosto elevati (risponde «non so se lo troverei» il 56,1% dei laureati e il 49,8% dei diplomati).

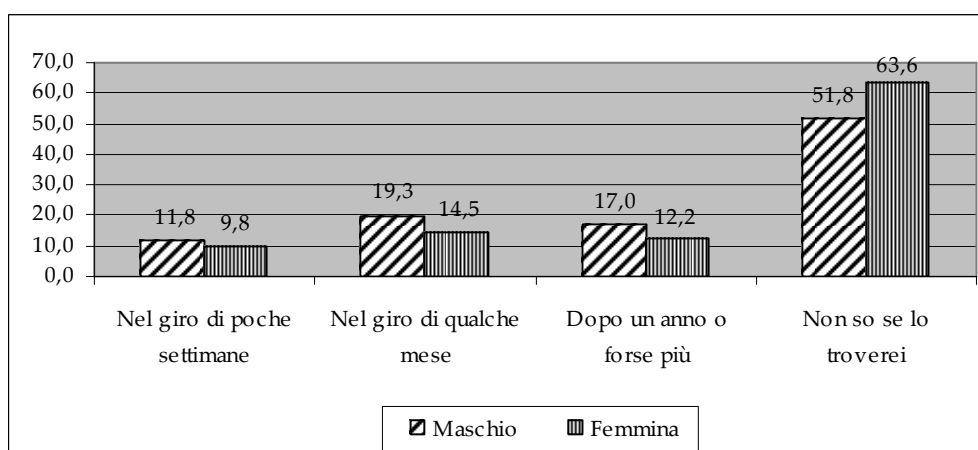
Tabella 27. Risposte alla domanda "Se tu perdessi il lavoro, in quanto tempo riusciresti a trovarne uno accettabile?" per livello di istruzione (valori percentuali)

	<i>Licenza media o titolo inferiore</i>	<i>Diploma</i>	<i>Laurea o titolo superiore</i>	<i>Totale</i>
Nel giro di poche settimane	13,5	11,5	5,2	11,3
Nel giro di qualche mese	12,7	20,8	19,4	17,6

Dopo un anno o forse più	11,0	17,7	19,4	15,4
Non so se lo troverei	62,8	50,1	56,0	55,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Più pessimisti appaiono i lavoratori delle classi di età più anziane (tra quelli che hanno superato i 45 anni rispondono di non sapere se troveranno mai un altro lavoro quasi 7 lavoratori su dieci). E più pessimiste appaiono le donne (il 63,6% non sa se lo ritroverà contro il 52% degli uomini e il 12,2% pensa di trovarlo ma dopo un anno o più). Questi dati raccontano la difficile situazione occupazionale della regione, con un tasso di disoccupazione nel 2005 del 14,3% (che è però del 20,9% per le donne e che sale addirittura al 35,4% in corrispondenza della classe di età 15-24 anni) e con un tasso di occupazione netto che si ferma al 44,4% (il 26,8% per le donne e il 19,7% per i più giovani). È interessante notare che i più pessimisti circa la possibilità di trovare un nuovo lavoro sono coloro che si percepiscono nelle classi più basse della stratificazione sociale e soprattutto coloro che in tali posizioni collocano la famiglia di origine.

Grafico 7. Risposte alla domanda "Se tu perdessi il lavoro, in quanto tempo riusciresti a trovarne uno accettabile?" per genere (valori percentuali)



Le risposte alle domande relative alla «classe-ceto-strato sociale» a cui il lavoratore ritiene di appartenere e al quale ritiene appartengono (o appartenevano) i genitori

consentono di fare alcune valutazioni anche sulla mobilità sociale inter-generazionale dei lavoratori intervistati; tenendo conto ovviamente che si tratta di una auto-collocazione e che il campione è costituito esclusivamente da lavoratori dipendenti o con rapporti non-standard. Il 57,1% del campione si colloca nella classe media, il 23,8% in quella medio-bassa e il 10,8% in quella bassa; esigue sono le percentuali di chi ritiene di appartenere alle classi più alte. Se si costruisce una tavola di mobilità inter-generazionale, si nota che i lavoratori immobili costituiscono il 63,6% dei casi; sono quelli che si percepiscono nella stessa classe dei genitori. Soltanto il 26,2% si percepisce in una classe superiore, descrivendo un caso di mobilità ascendente; ma si tratta il più delle volte di una mobilità tra classi contigue (gli esempi più significativi sono: da quella medio-bassa a quella media e da quella bassa a quella medio-bassa).

Tabella 28. Mobilità sociale. Percezione della propria classe di appartenenza e percezione della classe di appartenenza della famiglia di origine (valori percentuali)

		A quale classe-ceto-strato sociale appartengono o appartenevano i tuoi genitori?					Totale
		Alto	Medio alto	Medio	Medio basso	Basso	
A quale classe-ceto-strato sociale ritieni di appartenere?	Alto	0,2	0,1				0,3
	Medio alto	0,1	3,4	1,5	2,1	0,8	7,8
	Medio	0,4	2,1	38,2	13,6	2,9	57,2
	Medio basso		0,2	5,2	13,1	5,2	23,7
	Basso			0,3	2,0	8,6	10,9
Totale		0,7	5,8	45,2	30,9	17,4	100,0

Si collocano nelle classi più basse soprattutto gli operai e quelli che svolgono professioni qualificate nel commercio e nei servizi, nonché quelli che guadagnano meno. In tal senso la auto-collocazione potrebbe corrispondere ad una suddivisione fatta in base a criteri oggettivi. Per quasi sei lavoratori su dieci le differenze di classe derivano da disuguaglianze nei redditi; queste ultime contribuiscono in modo rilevante a strutturare i percorsi formativi, lavorativi, esistenziali dei singoli individui. Ed è interessante notare che

anche questi dati confermano, per esempio, che il livello di istruzione è influenzato dalla classe sociale dei genitori (così come è percepita dall'intervistato): il 68,8% di coloro che collocano i genitori nella classe bassa si sono fermati alla licenza elementare o alla licenza media, contro il 36,7% del campione.

Il sindacato

Nel campione gli iscritti ad un sindacato sono il 48,5% e il 19,4% sta pensando di iscriversi¹¹²; della restante parte (32,1%) poco più di un terzo era iscritta in passato. I dati confermano la minore sindacalizzazione nelle piccole imprese (è iscritto ad un sindacato soltanto il 32% di coloro che sono impiegati da imprese con non più di 15 addetti). E confermano la distanza dal sindacato di una parte consistente dei lavoratori con rapporti non-standard, in particolare dei para-subordinati (il 41,8% non è iscritto e non intende farlo), nonché dei lavoratori senza contratto (il 62,8% non è iscritto e non intende farlo). Va tuttavia evidenziata anche la percentuale di lavoratori con rapporti non-standard che sta pensando di iscriversi (30,9%; il 32,2% dei para-subordinati).

Tabella 29. Iscrizione al sindacato per settore di attività (valori percentuali)

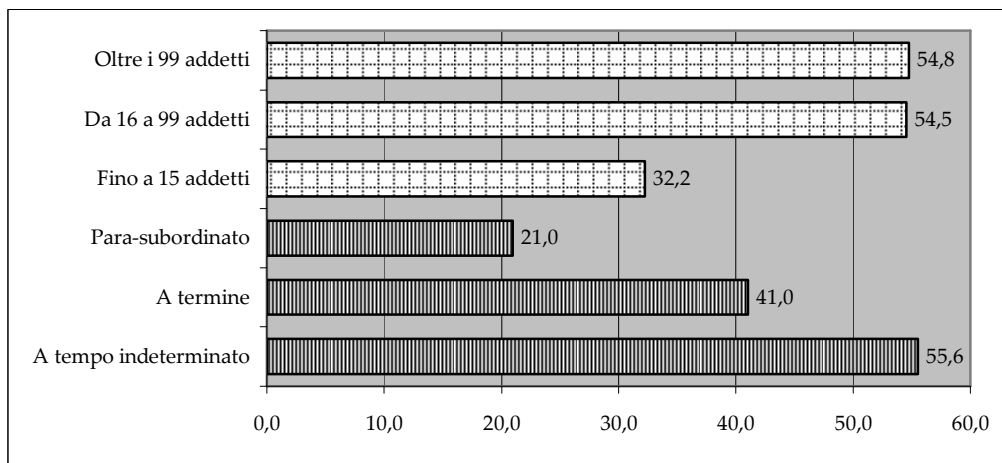
	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Servizi</i>	<i>Pubblica amministrazione</i>	Totale
Sì	66,9	45,4	26,8	38,2	58,1	48,5
No, ma sono stato iscritto in passato	11,2	13,4	22,2	7,7	15,9	12,9
No, ma sto pensando di iscrivermi	12,1	27,2	29,5	23,4	7,4	19,4
No, e non intendo iscrivermi	9,8	14,1	21,5	30,7	18,6	19,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

¹¹² Gli iscritti si distribuiscono tra le varie organizzazioni in questo modo: il 29,4% è iscritto alla Cgil, il 26,5% alla Cisl, l'11,8% alla Uil, lo 0,1% all'Ugl, il 26,5% a un sindacato autonomo e il 5,8% ad un'organizzazione di base

Tabella 30. Iscrizione al sindacato per gruppo professionale (valori percentuali)

	<i>Sì</i>	<i>No, ma sono stato iscritto in passato</i>	<i>No, ma sto pensando di iscrivermi</i>	<i>No, e non intendo iscrivermi</i>	Totale
Operaio non specializzato o posizione similare	42,4	15,9	26,6	15,0	100,0
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	13,7	9,3	33,0	44,0	100,0
Personale paramedico	59,7	14,0	7,3	18,9	100,0
Operaio specializzato	55,9	13,4	20,1	10,6	100,0
Tecnico	47,3		18,3	34,4	100,0
Insegnante	50,8	15,0	6,5	27,7	100,0
Impiegato generico	53,0	8,8	20,2	18,1	100,0
Impiegato di concetto	54,4	15,4	14,0	16,2	100,0
Quadro, impiegato direttivo	67,9	17,3	2,2	12,6	100,0
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	54,1		26,7	19,2	100,0
Dirigente, docente universitario, magistrato	16,4		28,7	54,9	100,0
Totale	49,0	13,0	19,4	18,7	100,0

**Grafico 8. Iscrizione al sindacato per dimensione di impresa
e per differenti tipi di relazioni lavorative (valori percentuali)**



I dati fanno emergere inoltre la minore sindacalizzazione dei giovani: solamente il 28,5% dei lavoratori della coorte di età 25-34 anni e il 32,7% di quella 15-24 anni è iscritto ad un sindacato. In questi gruppi si osserva per altro la più bassa propensione verso l'agire collettivo, anche nei confronti di «modalità deboli» di azione collettiva; tra i più giovani, uno su quattro risponde di non sentirsi di condividere con nessuno i suoi problemi di lavoratore. A tal proposito si veda la Tabella 32.

Tabella 31. Iscrizione al sindacato per classi di età (valori percentuali)

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale
Si	32,7	28,5	60,3	57,5	55,7	48,5
No, ma sono stato iscritto in passato		15,5	8,5	18,9	15,9	12,8
No, ma sto pensando di iscrivermi	33,1	32,1	15,5	10,5	10,4	19,4
No, e non intendo iscrivermi	34,3	24,0	15,7	13,1	18,1	19,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabella 32. Risposte alla domanda "Come lavoratore con chi ti senti di condividere i tuoi problemi?" per classi di età (valori percentuali)

	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale
--	-------	-------	-------	-------	-------	--------

Con i miei colleghi nel posto di lavoro	32,0	39,9	51,7	38,9	36,3	41,5
Con coloro che svolgono la mia stessa professione	17,2	21,2	24,1	25,8	19,9	22,6
Con tutti i lavoratori dipendenti	18,1	16,3	13,6	21,1	22,6	17,8
Con i lavoratori atipici	6,9	9,4	2,0	1,2		3,9
Con nessuno	25,8	13,1	8,5	13,1	21,2	14,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

I motivi principali per cui si aderisce ad un sindacato sono: si ritiene che il sindacato sappia difendere i lavoratori dell'impresa in cui si è occupati (il 29,7% degli intervistati indica questo motivo almeno una volta, come primo o come secondo); si ritiene che il sindacato offra utili servizi di assistenza (ben il 30% degli intervistati indica questo motivo). Ma importanti appaiono anche la lotta del sindacato per la difesa dei posti di lavoro e per la stabilità dell'occupazione e la lotta per migliorare le condizioni di lavoro (Tabella 33)

Tabella 33. Motivi per cui si è iscritti al sindacato

<i>Motivo</i>	<i>% sui casi</i>
Il sindacato sa tutelare i lavoratori nella mia azienda	29,7
L'unità della classe lavoratrice è indispensabile	23,0
Il sindacato offre utili servizi di assistenza	30,0
Lotta per difesa posti di lavoro e per stabilità occupazione	27,4
Il sindacato lotta per migliorare le condizioni di lavoro	27,0
Ho condiviso le battaglie più recenti dei sindacati	8,0
Ho avuto fiducia delegato sindacale o nel funzionario locale	27,5
Altro	4,7

Il totale è maggiore del 100,0% poiché erano possibili più risposte

Tra i più giovani prevalgono però motivi ideali, quale per esempio l'importanza dell'unità della classe lavoratrice; e frequente è anche la speranza di difendere – attraverso il sindacato – i posti di lavoro e la stabilità dell'occupazione. La rilevanza dei servizi e dell'assistenza offerta dalle strutture sindacali aumenta via via che si passa dalle classi di età più giovani a quelle più anziane; ed è molto sentita tra i lavoratori dell'agricoltura.

Il primo contatto con il sindacato si ha nella maggior parte dei casi sul luogo di lavoro (nel 47,3% dei casi campionari); oppure, ma per un numero minore di casi (il 26,1%), attraverso canali personali (familiari, amici, ecc.). Il contatto sul luogo di lavoro è più frequente nell'industria e nella pubblica amministrazione, nonché nelle organizzazioni di medie e grandi dimensioni. Mentre nelle imprese più piccole è più frequente il canale personale. Scontato è il minor peso del contatto sul luogo di lavoro per coloro che hanno rapporti non-standard: soltanto il 29,1% di quelli con contratti a termine e l'11,7% dei collaboratori ha avuto il primo contatto con il sindacato sul luogo di lavoro. Ma la stessa cosa vale anche per le donne e per le persone con più bassi gradi di scolarità, che più spesso conoscono il sindacato attraverso familiari o amici o utilizzandone i servizi fiscali, previdenziali, ecc.

Tabella 29. Canale del primo contatto con il sindacato

<i>Canale</i>	<i>%</i>
Attraverso canali personali	26,1
Attraverso l'associazionismo	5,6
Sul luogo di lavoro	47,3
Servizi fiscali, previdenziali e legali del sindacato	8,4
Non ho avuto alcun contatto diretto	12,6
Totale	100,0

I motivi principali per cui non si aderisce ad un sindacato sono: non lo si ritiene utile; si ritiene di non rimanere a lungo nell'attuale posto di lavoro; il tesseramento costa troppo;

ma importante è anche la quota di chi risponde che nessuno gli ha mai chiesto di iscriversi, che definisce un potenziale bacino di nuovi iscritti. Il secondo motivo (si ritiene di non rimanere a lungo nell'attuale posto di lavoro) è indicato più frequentemente dai lavoratori con rapporto non-standard (nel 30,9% dei casi). Una ragione associata spesso – soprattutto tra i para-subordinati – al costo troppo elevato della tessera. A insistere sulla “inutilità” del sindacato sono invece i lavoratori senza contratto (nel 35,4% dei casi).

Tabella 35. Motivi per cui non si è iscritti al sindacato

<i>Motivo</i>	<i>% sui casi</i>
Non mi sembra utile	28,6
Il tesseramento e la quota mensile costano troppo	25,9
Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	26,2
Non mi fido dei delegati sindacali della mia azienda	13,0
I sindacati sono troppo ideologizzati e politicizzati	18,8
Diminuisce possibilità di carriera e di aumenti di merito	14,8
Nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi	21,1
I sindacati sono troppo moderati e remissivi	14,7

Il totale è maggiore del 100,0% poiché erano possibili più risposte

Ai sindacati si chiede prima di tutto di difendere il posto di lavoro (nel 41% dei casi questa è la prima indicazione che si dà ai sindacati), un fatto che testimonia del senso di insicurezza diffuso tra i lavoratori pugliesi (si veda la Tabella 36); una richiesta che proviene con più frequenza dai settori con le maggiori difficoltà, quali l'agricoltura (59,5%), le costruzioni (51,3%), il commercio (51,4%); dai lavoratori delle imprese più piccole (48%), dalle figure più deboli, più esposte alle fluttuazioni dei mercati e del sistema produttivo: gli operai, il proletariato dei servizi, i lavoratori con rapporti non-standard.

**Tabella 36. Temi su cui si vorrebbe un maggior impegno del sindacato
nei luoghi di lavoro (valori percentuali)**

<i>Tem</i>	<i>% su tutte le indicazioni*</i>	<i>I indicazione</i>
Difendere il posto di lavoro	49,1	41,0
Migliorare l'ambiente e la sicurezza del	25,7	14,8
Controllare le condizioni di lavoro	16,1	6,8
Contrattare l'organizzazione del lavoro	10,2	4,8
Ridurre l'orario di lavoro	5,4	1,7
Favorire la flessibilità individuale deg	4,3	0,7
Aumentare le retribuzioni	38,0	16,4
Rendere centrale la formazione continua	6,1	3,5
Garantire la certezza delle carriere	12,4	2,8
Battersi per diritti lavoratori con cont	21,8	7,4
		100,0

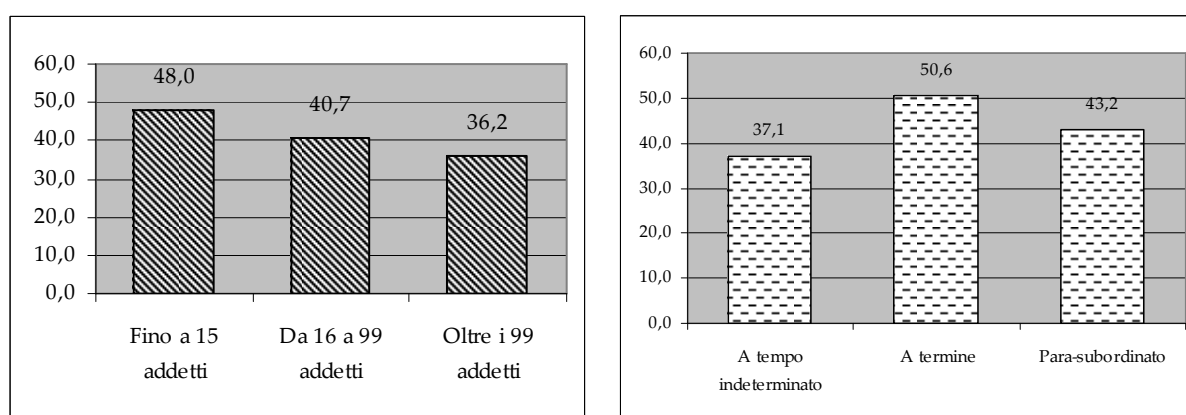
* Il totale è maggiore del 100,0% poiché erano possibili più risposte

**Tabella 37. Temi su cui si vorrebbe un maggior impegno del sindacato
nei luoghi di lavoro per settore di attività (valori percentuali)**

	<i>Agricoltura</i>	<i>Industria</i>	<i>Costruzioni</i>	<i>Servizi</i>	<i>Pubblica amministrazione</i>	<i>Totale</i>
Difendere il posto di lavoro	59,5	43,3	51,3	40,1	27,3	40,9
Migliorare l'ambiente e la sicurezza del lavoro	3,8	23,8	11,3	9,7	15,0	14,9
Controllare le condizioni di lavoro	7,2	5,9	6,1	7,6	7,4	6,9
Contrattare l'organizzazione del lavoro	1,6	6,1	2,8	4,3	5,8	4,8
Ridurre l'orario di lavoro		1,0	13,7	1,0	1,5	1,7
Favorire la flessibilità individuale degli orari		0,1		0,3	2,3	0,7

Aumentare le retribuzioni	20,4	9,0	7,3	16,9	26,0	16,5
Rendere centrale la formazione continua	0,2	0,9		6,9	5,9	3,5
Garantire la certezza delle carriere		3,3	2,1	0,3	5,2	2,6
Battersi per diritti lavoratori con contratti temporanei	7,2	6,5	5,4	12,9	3,7	7,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Grafico 9. Richiesta di difendere il posto di lavoro per dimensione di impresa e per tipo di relazione lavorativa (valori percentuali)



In ambito nazionale, invece, ai sindacati si chiede principalmente di aumentare l'occupazione (nel 46,9% dei casi) e di difendere lo stato sociale (nel 20,3% dei casi). Inoltre, i lavoratori pugliesi chiedono ai sindacati più azione contrattuale (38,6%) e più unità (34,4%); Danno queste indicazioni percentuali simili sia di iscritti che di non iscritti. E infine, la maggioranza dei lavoratori pugliesi intervistati chiede ai sindacati di non schierarsi con nessuna delle coalizioni politiche in campo, mantenendo una sostanziale autonomia (58,9% dei casi); minore è la percentuale di chi ritiene opportuno che il sindacato si schieri di volta in volta in base ai programmi (26,4%); mentre piuttosto esigua è quella di chi domanda una netta presa di posizione (13,6%).

Tabella 38. Temi su cui si vorrebbe un maggior impegno del sindacato

a livello nazionale (valori percentuali)

	<i>% su tutte le indicazioni*</i>	<i>I indicazione</i>
Aumentare l'occupazione	53,4	47,1
Difendere lo Stato sociale e la pensione	38,1	20,2
Miglioramenti di carriera con nuovi inqu	7,8	4,4
Nuova politica dei redditi per aumentare	17,1	7,5
Battersi per un fisco più equo	14,3	2,8
Ridurre e stabilizzare i lavori temporan	12,8	5,0
Organizzare azioni di lotta contro la le	11,8	4,7
Iniziative per competitività e contro de	6,6	1,8
Estendere diritti e tutele a chi oggi no	15,4	4,5
Rivendicare un reddito minimo per i più	14,0	1,9
		100,0

Poco numerosi sono però i giudizi positivi sull'operato delle strutture sindacali, in particolare sui delegati nei luoghi di lavoro (solamente il 29% esprime una valutazione positiva; l'azione dei funzionari e operatori territoriali è reputata positiva dal 35% del campione e l'azione dei leader nazionali dal 36%). La più bassa percentuale di giudizi positivi si riscontra in agricoltura, anche se si considerano solo gli intervistati nella cui organizzazione è presente una rappresentanza sindacale (solamente il 6,9% dei lavoratori dell'agricoltura esprime un giudizio positivo sui delegati sindacali).

Tabella 39. Valutazioni sull'azione dei sindacati (valori percentuali)

	<i>Positivo</i>	<i>Né positivo né negativo</i>	<i>Negativo</i>	<i>Non so</i>	<i>Totale</i>
Sull'azione dei delegati sindacali nel luogo di lavoro	29,5	31,8	12,3	26,4	100,0
Sull'azione dei funzionari e operatori nel territorio	35,0	27,8	12,8	24,5	100,0
Sull'azione dei leader piu' importanti a livello nazionale	36,6	29,1	13,6	20,7	100,0

Alcune questioni sociali e politiche

In conclusione è interessante esaminare le opinioni delle persone intervistate in merito ad alcune importanti e attuali questioni economico-sociali. Esaminiamo innanzitutto le valutazioni sui fattori che ostacolano le donne nel mercato del lavoro. Come era ipotizzabile, la distribuzione di frequenza delle risposte risulta fortemente influenzata dal genere. Gli uomini insistono più spesso sulla carenza di posti di lavoro (il 42,7% contro il 22,2% delle donne e il 35,9% dell'intero campione); mentre le donne insistono più spesso sui fattori culturali, e in particolare sulla persistenza di una cultura (e di pratiche) di non equa distribuzione del lavoro di riproduzione sociale tra i generi. Tuttavia, le donne insistono più spesso anche sulle inadeguatezze del sistema di welfare, ed esattamente sulla mancanza di servizi e infrastrutture.

Tabella 40. Risposte alla domanda "Cosa ostacola la presenza delle donne nel mercato del lavoro" per genere (valori percentuali)

	<i>Maschio</i>	<i>Femmina</i>	<i>Totale</i>
I modi e i tempi dell'organizzazione del lavoro	16,9	18,9	17,5
La carenza di posti di lavoro	42,7	22,2	35,9
La scarsa disponibilità di servizi e infrastrutture	13,1	20,1	15,5
La mancanza di sostegni economici alle famiglie	9,6	12,8	10,7
La cultura della donna che si occupa della famiglia	17,7	26,0	20,4

Totale	100,0	100,0	100,0
---------------	--------------	--------------	--------------

Congruenti con tali indicazioni sono poi le opinioni circa il futuro delle protezioni sociali. Quasi il 55% degli intervistati ritiene che non vadano ridotte; e ben il 43,6% pensa che debbano essere estese alle persone che attualmente sono poco protette (mentre l'11,2% pensa che debbano essere difese così come sono). Tale percentuale è ancor più elevata tra i soggetti più deboli del mercato del lavoro, tra coloro che con più frequenza subiscono deficit di protezioni sociali, come per esempio i lavoratori con rapporti non-standard. Va però rilevato l'effetto potente che su tale variabile esercita la collocazione politica¹¹³. Sono più spesso a favore di un ampliamento della "proprietà sociale", ovvero di un sistema di protezioni sociali più esteso quelli che si collocano a sinistra e a centro-sinistra; al contrario a sostenere la necessità di una sua riduzione sono più spesso quelli che si collocano a destra. Su soluzioni intermedie («vanno adattati all'invecchiamento della popolazione», «vanno ripensati per aumentare la competitività») si concentrano invece con più frequenza quelli che si definiscono di centro.

Tabella 41. Futuro delle garanzie e delle protezioni sociali

	%
Vanno rivisti perché costano troppo	11,2
Vanno ripensati per aumentare la competitività	13,0
Vanno adattati all'invecchiamento della popolazione	20,9
Vanno estesi ai soggetti meno protetti	43,6
Vanno difesi così come sono	11,2
Totale	100,0

¹¹³ Per altro questa relazione spiega almeno in parte l'elevata percentuale di coloro che pensano che le protezioni sociali debbano essere estese; si deve rammentare infatti la particolare composizione del campione e soprattutto la sovra-rappresentazione degli iscritti ad un sindacato.

Riportiamo infine le aspettative degli intervistati verso l'Unione europea. Un più diffuso ottimismo si riscontra sulle capacità dell'organizzazione dei paesi europei di dare impulso all'economia (il 69,2% dei casi ha un'aspettativa positiva) e di far crescere l'occupazione (il 64,2% dei casi). Più negative risultano le aspettative sulla regolazione dei flussi migratori e sulla gestione delle relazioni con gli Stati Uniti

Tabella 42. Aspettative nei confronti dell'Unione europea (valori percentuali)

	<i>Positivo</i>	<i>Negativo</i>	<i>Totale</i>
Su crescita dell'occupazione	69,2	30,8	100,0
Su valorizzazione dell'identità nazionale	47,4	52,6	100,0
Su impulso all'economia	64,2	35,8	100,0
Su difesa del modello sociale	59,5	40,5	100,0
Su regolazione dei flussi migratori	45,7	54,3	100,0
Su relazioni con gli USA	45,7	54,3	100,0

LA SICILIA DEL LAVORO OGGI

Condizioni e aspettative dei lavoratori dipendenti

tra stato, mercato e sindacato

di Maurizio Avola

1. Premessa

L'indagine "L'Italia del lavoro Oggi. Condizioni e aspettative dei lavoratori", diretta e coordinata dall'IRES nazionale, con il contributo della rete degli IRES regionali e delle strutture sindacali delle diverse realtà regionali italiane, si inserisce all'interno dell'ampio dibattito scientifico e (in misura più ridotta) politico sulle trasformazioni del lavoro, nel passaggio dalla fase fordista a quella comunemente nota come post-fordista, che da diversi anni caratterizza il nostro paese. Rispetto alle ricerche sociologiche e non solo, che hanno offerto in questa fase interessanti chiavi di lettura e spunti di riflessione per comprendere le dimensioni quantitative e qualitative dei mutamenti in corso, l'indagine IRES ha il merito di superarne alcuni limiti. Il primo, e probabilmente più importante, di questi limiti è lo squilibrio territoriale che ha caratterizzato la ricerca sul lavoro che cambia: alla vasta letteratura sul tema nelle regioni del Centro e soprattutto del Nord (con particolare attenzione alle grandi aree metropolitane), si affianca, infatti, una assai più limitata attività di ricerca sul campo nelle regioni meridionali. Il disegno campionario dell'indagine condotta dall'IRES, rappresentativo delle diverse realtà territoriali italiane (sia a livello ripartizionale che in molti casi regionale) supplisce in parte a questo limite e costituisce un'importante occasione per comprendere le caratteristiche e le differenziazioni territoriali del mercato del lavoro italiano in questa cruciale fase di mutamento. In secondo luogo, l'ampiezza del campione di analisi, costituito da oltre 6.000 lavoratori, ha fatto emergere un quadro esaustivo delle condizioni e delle aspettative dei lavoratori italiani, non limitato a particolari categorie selezionate sulla base di caratteristiche socio-anagrafiche, professionali, contrattuali, settoriali, ecc., offrendo l'opportunità di affrontare analisi comparative utili a comprendere, anche all'interno di un territorio più ristretto come quello rappresentato da una singola regione, le mille sfaccettature del lavoro in questa fase di profonda de-strutturazione e de-standardizzazione che lo caratterizza.

L'obiettivo di questo rapporto è proprio quello di portare alla luce le caratteristiche e le differenziazioni interne dell'occupazione in Sicilia, tenendo sempre in considerazione quanto rilevato nel più ampio contesto nazionale,

che rappresenta il principale punto di riferimento utile a comprendere le specificità regionali e fornire indicazioni importanti per le strategie di rappresentanza degli interessi, di azione negoziale e di politica del lavoro in genere¹¹⁴.

Infine, è opportuno fare una breve nota metodologica. Nell'isola l'indagine ha coinvolto 425 lavoratori, a 318 dei quali sono stati somministrati *face to face* questionari strutturati, mentre i restanti 107 sono stati raggiunti telefonicamente e intervistati attraverso la metodologia CATI dalla SWG di Trieste. I dati raccolti sono stati successivamente sottoposti a verifiche e correzioni e infine analizzati utilizzando il software SPSS. L'area esplorata dall'indagine è quella del lavoro dipendente, anche se, diversamente da quanto previsto dall'Istat nella rilevazione continua delle forze di lavoro (Istat, 2006; 2007), sono qui inclusi anche i collaboratori occasionali, i soci di cooperativa e i sempre meno identificabili lavoratori parasubordinati (compresi i collaboratori con Partita Iva). I rilievi emersi da recenti indagini sull'attività dei collaboratori¹¹⁵ e la giurisprudenza in tema di qualificazione dei rapporti di lavoro¹¹⁶, sottolineano la bontà della scelta effettuata, rilevando la necessità di estendere l'area della subordinazione, in questa fase di profondo mutamento dei modelli di organizzazione aziendale, al di là dei rigidi confini disegnati dal *nomen iuris* del contratto.

2. Caratteristiche del lavoro dipendente in Sicilia

Il campione di lavoratori analizzato è costituito per il 67,6% da maschi. Rispetto a quanto rilevato dall'indagine nazionale¹¹⁷, nel mercato del lavoro siciliano le donne sono abbastanza penalizzate rappresentando il 32,4% del totale rispetto al 39% della media italiana. La distribuzione per classi di età vede una netta prevalenza degli adulti

¹¹⁴ Questo rapporto riprende ed amplia i temi affrontati in un primo approfondimento dell'indagine IRES relativo alla Sicilia recentemente pubblicato su *Quaderni di Rassegna Sindacale* (Avola, 2007).

¹¹⁵ Dai dati dell'archivio della gestione previdenziale separata recentemente diffusi dall'INPS (2006) risulta che 9 collaboratori su 10 hanno lavorato nel corso del 2004 per un unico committente. Dati ampiamente confermati da un'indagine diretta appena pubblicata da IRES-NIDIL (2006) secondo la quale il 79,3% dei collaboratori (compresi quelli occasionali e titolari di Partita Iva, analoghi quindi ai soggetti ricompresi nella presente indagine) hanno un solo committente, il 17,4% hanno più committenti ma con un rapporto prevalente con uno solo di essi e solo il 3,2% è costituito da pluri-committenti puri.

¹¹⁶ Anche i giudici italiani hanno recentemente svolto un'opera di revisione interpretativa del concetto di subordinazione, estendendone di fatto il campo di applicazione a diversi tipi di collaborazione che soddisfano requisiti come la sottoposizione alle direttive altrui e ad un orario di lavoro definito, l'assenza di rischio di impresa, ecc., utilizzati già da tempo come indici qualificatori dei rapporti di lavoro nei paesi di Common Law (Isfol, 2004; Perulli, 2003).

¹¹⁷ D'ora in avanti, per i riferimenti ai risultati dell'indagine nazionale si terrà in considerazione il contributo di Altieri, Carrieri e Megale (2006).

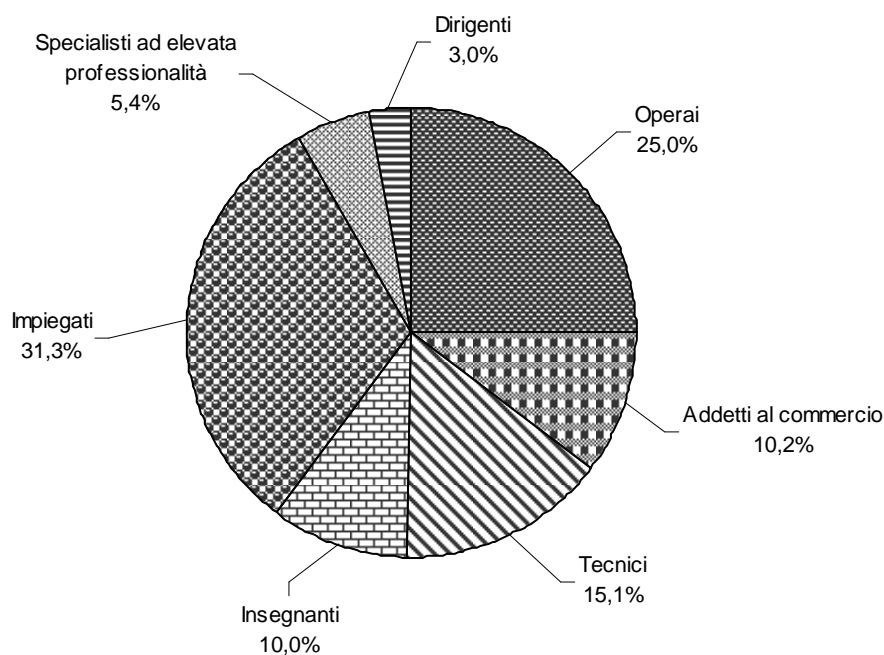
s	i	i
c	c	v
	i	a
s	t	t
t	à	i
r		
e		
t		
t		
c		

	2		2	0	2		2	3	6
9,	2				5	13,	0	1	5
5	,		5	8	,	1	,	,	,
	1				3		5	6	2

	3		3	1	3		1	2	5
5,	3				8	12,	7	5	6
5	,		0	8	,	6	,	,	,
	5				3		7	9	2

Anche in questo caso, rispetto a quanto avviene nel resto del paese, le differenze rilevate sono evidenti. Infatti, vengono confermate le tradizionali specificità che caratterizzano il mercato del lavoro siciliano rispetto al più ampio contesto nazionale, dove il peso dell'industria è nettamente maggiore, mentre più contenuta è l'incidenza sia dell'agricoltura, sia del terziario, dove risulta particolarmente più limitata la quota di coloro che lavorano nella pubblica amministrazione. L'articolazione settoriale si riflette chiaramente sul profilo professionale degli occupati (grafico 1), in cui prevalgono nettamente gli impiegati, seguiti dagli operai generici e specializzati, dai tecnici,

dagli addetti al comparto commercio, trasporti, spettacolo e turismo, dagli insegnanti, mentre una quota marginale è costituita da specialisti ad elevata professionalità e dirigenti. La distribuzione delle professioni è strettamente correlata ai titoli di studio: coloro che sono in possesso di bassi titoli si concentrano quasi esclusivamente tra gli operai, gli addetti al commercio e i tecnici; i diplomati oscillano tra questi lavori e le posizioni impiegatizie (delle quali coprono quasi i due terzi del totale); i più istruiti, invece, svolgono essenzialmente le professioni più qualificate (insegnanti, dirigenti e specialisti ad elevata professionalità), anche se non deve essere sottovalutata l'incidenza dei laureati tra gli impiegati e, in misura minore, tra i tecnici e gli addetti al commercio.



Graf. 1 – Distribuzione dei lavoratori intervistati per professione (valori %)

I lavoratori dipendenti siciliani sono occupati prevalentemente in aziende di dimensioni medio grandi: il 31,3%, infatti, lavora in aziende con 250 e più addetti, il 27,8% in aziende con un numero di addetti compreso tra 50 e 249, mentre solo il 26,5% in aziende con meno di 15 addetti. Tuttavia, questo dato è in gran parte determinato dalle profonde differenziazioni che passano attraverso il settore economico di riferimento. Escludendo la pubblica amministrazione, infatti, le dimensioni medie delle aziende che occupano gli intervistati diminuirebbero in modo significativo: in agricoltura, nelle costruzioni e nel comparto commercio, trasporti, spettacolo e turismo, ad

esempio, circa la metà degli occupati lavorano in aziende con meno di 15 dipendenti (in gran parte sotto i 10 dipendenti), mentre nell'industria e negli altri servizi privati tali dimensioni aziendali riguardano un lavoratore su tre.

Un'ultima notazione riguarda gli immigrati. Gli stranieri rappresentano il 5,4% del campione, una quota che potrebbe apparire marginale e poco rilevante rispetto a quanto registrato in alcune regioni del Centro e soprattutto del Nord, ma che diventa significativa se consideriamo sia la bassa incidenza della popolazione immigrata residente in Sicilia (l'1,8% della popolazione totale secondo la stima del Dossier Caritas 2006), sia gli elevati livelli di disoccupazione che contraddistinguono la nostra regione.

3. Rapporti e condizioni di lavoro

Nel corso dell'ultimo ventennio il nostro mercato del lavoro è stato oggetto di una profonda trasformazione contrassegnata da processi di de-regolazione dei rapporti di lavoro. I primi interventi risalgono agli anni '80 con l'introduzione del part-time e del contratto di formazione e lavoro. Dal 1995 in poi, con la costituzione della gestione separata presso l'INPS e l'assoggettamento delle collaborazioni coordinate e continuative ad un contributo previdenziale, si assiste all'esplosione del fenomeno del lavoro parasubordinato. Nel 1997 arriva il "pacchetto Treu", che avvia una fase di prima flessibilizzazione del mercato del lavoro con la revisione di alcuni istituti contrattuali (apprendistato, formazione lavoro e part-time) volta a renderli maggiormente appetibili, l'introduzione del lavoro interinale e la previsione di tirocini formativi, piani di inserimento professionali e borse lavoro, inquadrabili in un nuovo rapporto tra formazione e lavoro. Nel 2001, invece, vengono ampliate le causali per il quale è possibile procedere all'assunzione di lavoratori a tempo determinato, liberalizzandone di fatto il ricorso da parte delle imprese. Nel 2003, infine, la legge 30, cosiddetta "legge Biagi", completa questo processo attraverso l'introduzione di nuove tipologie contrattuali flessibili (*staff leasing*, *job sharing*, lavoro a chiamata, lavoro accessorio, contratto di inserimento) e la riforma di istituti già esistenti (tra i quali il passaggio dai co.co.co al lavoro a progetto).

Alla luce di questi radicali mutamenti, in Italia è cresciuto il ricorso a tipologie lavorative atipiche¹¹⁸, anche se in misura ancora ridotta rispetto a quanto avviene in molti altri paesi europei (Reyneri 2004). L'indagine IRES, pur

¹¹⁸ Nonostante il dibattito su cosa effettivamente rientri nel lavoro non standard o atipico sia ancora aperto, quasi tutte le indagini sociologiche che hanno approfondito sia la consistenza che gli effetti sugli individui di questa complessa area del lavoro post-fordista hanno utilizzato come fattore discriminante il contratto di lavoro, definendo l'atipicità per differenza rispetto al modello di occupazione dipendente a tempo indeterminato (Reyneri, 2002), escludendo il lavoro autonomo tradizionale (nonostante i confini tra lavoro dipendente e indipendente siano spesso incerti) ed estendendo l'ambito di analisi

Il livello di atipicità, inoltre, varia significativamente al variare dell'età degli intervistati e del genere. Il lavoro non standard, infatti, coinvolge tre lavoratori su quattro delle coorti più giovani (15-24 e 25-34 anni), e si riduce progressivamente al crescere dell'età fino a toccare un minimo del 10,2% per i lavoratori più anziani (55-64 anni). Anche in una prospettiva di genere le differenze sono notevoli, considerato che il 47,1% delle donne ha un rapporto di lavoro atipico a fronte del 37,6% degli uomini. Esso, inoltre, è maggiormente diffuso nel terziario privato (coinvolge i due terzi dei lavoratori del settore commercio, trasporti, spettacolo e turismo, e degli altri servizi privati), nelle costruzioni e in agricoltura, mentre più limitato ne risulta l'utilizzo nella pubblica amministrazione e nell'industria.

La tipologia contrattuale influenza notevolmente le condizioni di lavoro dei lavoratori intervistati, a partire dai salari. In media, i lavoratori siciliani guadagnano meno rispetto a quanto riscontrato a livello nazionale. Il 21,8% nell'ultimo mese si è attestato sotto la soglia degli 800 euro, il 21,7% tra gli 800 e i 1000 euro, mentre il 39,3% oscilla tra i 1000 e i 1500 euro e solo il 17,3% ha superato i 1500 euro. Rispetto alla media nazionale, inoltre, è minore la percentuale di lavoratori che percepiscono quote aggiuntive di salario (il 40,3 contro il 50,7%), anche in virtù della limitata diffusione nei luoghi di lavoro di contratti integrativi o aziendali che riguardano meno di un lavoratore su quattro (mentre si sale al 46,8% a livello nazionale). I livelli salariali scendono tra i lavoratori atipici (il 73,0% guadagna meno di 1000 euro a fronte del 22,8% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato), tra i giovani (solo il 9,5% degli intervistati di età compresi tra i 15 e i 24 anni e il 34,4% di quelli tra i 25 e i 34 anni superano la soglia dei 1000 euro) e le donne (ben oltre la metà delle quali non arriva a 1000 euro). Il settore in cui si guadagna di più è la pubblica amministrazione, mentre all'opposto troviamo il comparto commercio, trasporti, spettacolo e turismo e gli altri servizi privati. Tra le professioni, la quasi totalità dei dirigenti supera la soglia dei 2000 euro, mentre nessuno degli addetti al commercio va oltre i 1500. Oltre a questi ultimi, sono gli operai a collocarsi negli intervalli salariali più bassi, mentre i compensi di impiegati, specialisti ad elevata professionalità e tecnici sono molto variabili. Per gli insegnanti, invece, si riscontra un'altissima omogeneità dei compensi (nove su dieci guadagnano tra 1000 e 1500 euro).

Oltre al lavoro principale, una parte consistente del campione svolge una seconda attività: il 6,0% continuativamente, il 5,9% spesso e il 15,0% saltuariamente, percentuali decisamente più elevate rispetto a quelle rilevate a livello nazionale e nel resto del Mezzogiorno. Per comprenderne le ragioni occorre fare riferimento sia alla maggiore diffusione in Sicilia dei rapporti di lavoro non standard, sia ai livelli salariali mediamente più contenuti. L'indagine nazionale, infatti, ha rilevato come il secondo lavoro risulti maggiormente diffuso tra i lavoratori non standard e tra coloro che hanno salari più bassi, configurandosi come una risposta all'insicurezza della propria condizione lavorativa. In Sicilia, tale tendenza viene confermata ampiamente, se si considera che il secondo lavoro riguarda il 53,7% degli atipici (oltre il 90% per lavoratori interinali e collaboratori occasionali) e solo l'8,3% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, e si concentra tra coloro che guadagnano meno.

Sul versante degli orari di lavoro, complessivamente in Sicilia essi risultano essere meno prolungati che nel resto del paese (solo il 19,2% supera le 40 ore settimanali e il 54,3% si colloca al di sotto delle 36 ore). Ciò dipende, innanzitutto, dall'alta incidenza degli occupati nella pubblica amministrazione (soprattutto gli insegnanti) che mediamente hanno orari settimanali più contenuti, mentre meno decisivo sembra essere il ricorso al lavoro part-time. Quest'ultimo (che, occorre ricordare, è stato escluso dal lavoro atipico), è più diffuso che nella media nazionale, ma in misura abbastanza contenuta (16,0 contro 14,2%). Il ricorso al lavoro parziale riguarda prevalentemente le donne (il 21,8% ha un'occupazione part-time), ma è diffuso anche tra gli uomini (13,1%). Un dato che appare interessante è relativo alla flessibilità dell'orario. Il 61,6% degli intervistati dichiara di non avere un orario di lavoro definito, dimostrando come la divisione tra tempi di lavoro e tempi di vita assuma contorni piuttosto fluidi.

Per il 42,2% dei lavoratori, la flessibilità dell'orario è gestita unilateralmente dal datore di lavoro, per il 24,0% è contrattata individualmente tra le parti, mentre per il 23,1% è contrattata collettivamente e solo per il 10,7% si configura come una scelta individuale. La maggioranza relativa del campione desidererebbe avere flessibilità di scegliere l'orario di entrata e di uscita dal lavoro, mentre il 46,6% auspica una riduzione dell'orario di lavoro settimanale attraverso forme di flessibilità verticale (riduzione dei giorni di lavoro mantenendo gli stessi orari) o orizzontale (riduzione degli orari lasciando invariati i giorni di lavoro). Il 9,5%, infine, sarebbe disponibile a sperimentare forme di telelavoro.

4. Percorsi di lavoro: valorizzazione o spreco di risorse?

I mutamenti che stanno attraversando il mondo del lavoro sono evidenti anche dal punto di vista delle carriere degli intervistati. È interessante notare, infatti, come si passi da percorsi interni e stabili a percorsi esterni più o meno lunghi ed instabili al diminuire dell'età degli intervistati. Tra gli adulti di età compresa tra i 45 e i 64 anni, infatti, il 72,9% ha svolto al massimo un solo lavoro prima di quello attuale; la stessa situazione coinvolge, invece, il 47,7% dei lavoratori compresi tra 35 e 44 anni, e risale solo leggermente tra i giovani e i giovanissimi. I lavoratori più giovani, quindi, hanno alle spalle un maggior numero di esperienze lavorative degli adulti e ciò, anche se potrebbe apparire paradossale, va letto proprio in relazione alle trasformazioni in atto nel mercato del lavoro con i percorsi lavorativi che diventano sempre più frastagliati ed incerti. Anche se è necessario precisare che mobilità del lavoro non significa necessariamente precarietà, in quanto sarebbe arbitrario escludere percorsi di crescita professionale o di miglioramento delle condizioni lavorative nel passaggio da un'occupazione ad un'altra.

I lavoratori più "statici" sono quelli occupati nella pubblica amministrazione e nell'industria, mentre quelli con percorsi più accidentati si concentrano nel commercio, trasporti, spettacolo e turismo, negli altri servizi privati e nelle costruzioni. Anche dal punto di vista delle professioni si registrano marcate differenze all'interno del

campione. Gli insegnanti sono la categoria che ha sperimentato meno esperienze di lavoro, seguiti dagli specialisti ad elevata professionalità e dai tecnici. Oltre agli addetti al commercio, i più "mobili" sono gli operai, ma soprattutto i dirigenti. Nonostante non siamo in possesso di informazioni sui contenuti e le condizioni delle esperienze precedenti, qui è evidente la pluralità di significati che la mobilità può assumere: per i primi due gruppi, costituiti da lavoratori in buona parte dequalificati, con contratti di lavoro molto spesso atipici e bassi salari, il passaggio da un'occupazione all'altra assume un significato di disordine lavorativo ed intrappolamento nei cattivi lavori; per i secondi, invece, la mobilità probabilmente si configura più spesso come indicatore di crescita professionale e miglioramento delle condizioni di lavoro.

È evidente, quindi, che per comprendere i diversi significati dei percorsi di carriera occorre tenere in considerazione una pluralità di variabili. Queste riguardano anche il grado di coerenza dell'attività svolta con i titoli di studio posseduti e, più in generale, con i percorsi formativi. Al 38,5% degli intervistati che ritiene la propria formazione sia molto utile per lo svolgimento del lavoro attuale, si aggiunge il 26,9% che la considera utile solo in parte o indirettamente. Resta elevata, tuttavia, la quota di coloro che giudicano il proprio lavoro incoerente con la formazione scolastica, sia perché il lavoro è di basso profilo professionale (24,7%), sia perché la propria formazione riguarda altri tipi di lavoro (9,9%). Una maggiore corrispondenza tra titoli di studio e lavoro attuale si ritrova tra i dirigenti, gli specialisti ad elevata professionalità e gli insegnanti, tra buona parte dei tecnici, mentre più limitata appare tra gli impiegati e decisamente bassa tra addetti al commercio e operai. Non si rilevano differenze significative da un punto di vista di genere, mentre la coerenza tra titoli e lavoro cresce al crescere dell'età ed è maggiore tra i lavoratori standard. Ciò confermerebbe il fatto che i giovani atipici sopportino il doppio svantaggio di vivere carriere contraddistinte da peggiori condizioni di impiego e declassamento professionale, con un accrescimento dei rischi di rimanere intrappolati nei cattivi lavori. Al crescere del titolo di studio, tuttavia, cresce anche il grado di coerenza tra formazione e attività lavorativa, appiattendolo le differenze sia per età che per situazione contrattuale. In questo caso, quindi, l'instabilità lavorativa sembra inserirsi all'interno di un percorso di carriera orientato e viene quindi vissuta con maggiore consapevolezza.

I lavoratori siciliani danno in genere una valutazione positiva del profilo professionale del proprio lavoro. Rispetto alla media nazionale, infatti, risulta decisamente più bassa la percentuale di coloro che svolgono un lavoro che non richiede elevate competenze professionali (il 24,8% rispetto al 37%). Tuttavia, se tre lavoratori su quattro dichiarano di svolgere lavori che richiedono elevate competenze professionali, è vero anche che nella maggioranza dei casi (43,6%) tali competenze non vengono riconosciute. Il riconoscimento è più elevato per i dirigenti e gli specialisti ad elevata professionalità, mentre i più scontenti da questo punto di vista sono gli insegnanti e gli occupati nella pubblica amministrazione in genere. Le donne, i giovani e i lavoratori atipici, invece, sono impegnati in misura maggiore rispetto agli altri in attività che non richiedono particolari competenze professionali. Anche in questo caso la prospettiva dello spreco di risorse di capitale umano (considerato che i

livelli di istruzione di queste fasce dell'offerta sono spesso elevati) è un rischio da non sottovalutare in una prospettiva di carriera.

5. Il gradimento del proprio lavoro

I lavoratori siciliani apprezzano il loro lavoro? Sembrerebbe proprio di sì. Al 41,1%, infatti, il proprio lavoro piace molto, al 31,1% abbastanza, mentre al 20,4% poco e solo al 7,3% per niente. Mentre non si rilevano in questo caso significative differenze di genere, il gradimento del lavoro svolto è strettamente correlato all'età e alla tipologia contrattuale. La maggioranza assoluta dei lavoratori a tempo indeterminato è molto soddisfatta del proprio lavoro, mentre tra gli atipici questa opzione è scelta da un lavoratore su quattro. Inoltre, passando dalle coorti più giovani a quelle più adulte il gradimento decresce progressivamente. Dal punto di vista professionale i più soddisfatti sono gli specialisti ad elevata professionalità, ai quali il proprio lavoro piace molto (89,9%), seguiti dagli insegnanti (79,7%) e dai dirigenti (58,9%). I più delusi sono gli addetti al commercio, gli operai e gli impiegati, un po' meno i tecnici.

La valutazione sintetica espressa dai lavoratori alla domanda "il tuo lavoro ti piace?" non riesce, tuttavia, ad aiutarci a comprendere a fondo le ragioni per cui essi apprezzino o meno il proprio lavoro. I lavoratori cosa apprezzano maggiormente del loro lavoro e cosa, invece, li soddisfa di meno? A questo interrogativo siamo in grado di rispondere facendo riferimento ai giudizi, espressi dagli intervistati in una scala di gradimento crescente da 1 a 5, su vari aspetti inerenti il proprio rapporto di impiego (tabella 3).

Tab. 3 – Giudizi espressi dagli intervistati su vari aspetti del proprio lavoro (valori medi).

Giudizio su:	Lavoratori	Lavoratori	Totale
--------------	------------	------------	--------

I rapporti con i colleghi di lavoro raggiungono il valore più elevato, cui fanno seguito l'autonomia nello svolgimento dell'attività, la varietà dei compiti svolti e la possibilità di conciliare lavoro e vita. Valori al di sopra della sufficienza si registrano anche per i rapporti con i superiori, le tutele sociali e previdenziali, gli orari e ritmi di lavoro e l'ambiente fisico e la sicurezza, mentre una valutazione insufficiente viene attribuita al trattamento retributivo, alla possibilità di crescita professionale e, infine, al coinvolgimento nelle decisioni aziendali. È chiaro che le valutazioni non sono omogenee per tutte le categorie di lavoratori. Gli addetti al commercio, trasporti, spettacolo e turismo e coloro che lavorano negli altri servizi privati si lamentano mediamente più degli altri, soprattutto sul versante retributivo, su quello delle opportunità di crescita professionale e del coinvolgimento nelle decisioni aziendali (con valori in questo caso minori di 2). Piuttosto interessante risulta la situazione degli occupati nella pubblica amministrazione: esprimono in tutti i casi considerati giudizi al di sopra della media, tranne che sul versante del trattamento retributivo, nonostante siano quelli che guadagnano di più! Stessa identica situazione per gli insegnanti, per i quali, tuttavia, alle lamentele sul trattamento retributivo si aggiungono quelle sulle possibilità di crescita professionale. In molti casi, inoltre, i giudizi espressi assumono valori medi crescenti al crescere delle età, per flettere nel caso dei 55-64enni. Sono abbastanza inquietanti i bassissimi valori espressi dalle prime due coorti (15-24 anni e 25-34 anni) su retribuzioni (2,12 e 2,53), tutele sociali e previdenziali (2,21 e 2,54), coinvolgimento nelle decisioni aziendali (1,81 e 2,10) e possibilità di crescita professionale (1,88 e 2,46).

Ma ciò che risulta più evidente è la disparità di giudizi, tra lavoratori standard e non standard. È significativo come per nessun aspetto considerato i giudizi dei lavoratori atipici siano più positivi di quelli dei lavoratori standard e solo l'ambiente fisico e la sicurezza insieme ai rapporti con i colleghi ottengano valutazioni al di sopra del valore mediano. Le divergenze maggiori riguardano chiaramente gli aspetti strettamente connessi alla diversa situazione contrattuale (tutele sociali e previdenziali), ma da non sottovalutare sono anche quelli inerenti le dimensioni della flessibilità del lavoro generalmente più appetibili (possibilità di conciliare lavoro e vita, autonomia nello svolgimento dell'attività, varietà dei compiti svolti, possibilità di crescita professionale), in quanto espressione di quell'ampliamento della libertà individuale e realizzazione di sé, penalizzata dall'organizzazione del lavoro fordista (Paci, 2005). Pur non escludendo il fatto che i risultati siano condizionati anche da fattori oggettivi, come le caratteristiche dei settori e delle professioni svolte dai lavoratori atipici, è evidente che

l'instabilità influenza in modo deciso le valutazioni soggettive sul lavoro svolto, sconfinando su terreni che, teoricamente, hanno poco a che vedere con la posizione contrattuale (ad esempio l'ambiente e i rapporti con i colleghi).

6. Il futuro e il lavoro: aspettative, paure, progetti

Nella nostra società il lavoro assume diversi significati. È chiaro che esso rappresenta un mezzo per vivere, ma non possiamo non ricordare che oltre a redditi, il lavoro distribuisce posizioni sociali (Reyneri, 2002), contribuendo significativamente a definire se stessi nella società in cui viviamo. Da sempre l'indagine sociologica ha sottolineato come gli individui di fronte al lavoro non assumano un atteggiamento razionale tipico dell'*homo oeconomicus*, ma sono guidati nel perseguimento dei propri obiettivi da un mix variabile di motivazioni utilitaristiche e non utilitaristiche. È chiaro, tuttavia, che diverse variabili, soggettive e di contesto, influiscono nel determinare la differenziazione degli atteggiamenti e delle aspettative di ognuno rispetto al lavoro.

In un contesto come quello siciliano, caratterizzato da condizioni di impiego disagiate e bassi salari, quasi il 40% del campione, interrogato su cosa si aspetta dal proprio lavoro ha indicato "più reddito". Ma è altresì significativo che, accanto a questo atteggiamento prevalente tipicamente strumentale, il 30,7% abbia sostenuto di aspettarsi più riconoscimento sociale o più gratificazione professionale. L'altra opzione, più sicurezza per il futuro, ha raccolto il 30,2% dei consensi. L'aspetto probabilmente più interessante, tuttavia, è che dall'indagine emerge un'estrema variabilità delle aspettative tra le diverse categorie di lavoratori. Contrariamente a quanto ci si aspetterebbe queste differenze non sono strettamente correlate alla condizione salariale. Escludendo coloro che guadagnano meno di 400 euro (dei quali quasi la metà si aspetta dal proprio lavoro più reddito), le differenze tra i lavoratori che rientrano nelle fasce salariali maggiori tendono ad appiattirsi. Diverso è il discorso se lo si affronta da una prospettiva di genere: le donne per il 44,1% si aspettano più reddito contro il 36,9% degli uomini (per i quali, invece, cresce l'aspettativa di maggiore sicurezza per il futuro). Le aspettative mutano anche per quanto riguarda la posizione contrattuale. Gli atipici mettono in cima alle loro aspettative la sicurezza per il futuro (40,5%); i lavoratori con contratto a tempo indeterminato puntano, invece, su reddito (40,5%) e gratificazione professionale e riconoscimento sociale (36,3%). Le aspettative di maggiore reddito crescono al crescere dell'età, fino ad assumere una rilevanza assolutamente prioritaria tra i 55-64enni (58,9%), mentre i giovani si dividono in eguale misura tra quanti aspirano ad incrementare il proprio reddito, quanti si attendono più sicurezza per il futuro e quanti, infine, aspirano a maggior riconoscimento sociale e gratificazione professionale. Queste ultime due opzioni sono in cima alle aspettative di laureati, dottori di ricerca e specializzati, e raccolgono i consensi di tre dirigenti su quattro, mentre gli specialisti ad elevata professionalità si aspettano per il 57,5% dei casi più sicurezza per il futuro.

Ma al di là delle priorità tra reddito, sicurezza, riconoscimento sociale e gratificazione professionale, i lavoratori siciliani come convivono con l'incertezza che caratterizza il lavoro che cambia? In una fase storica come quella contemporanea, contraddistinta da grandi mutamenti che stanno interessando l'equilibrio economico globale, gli assetti produttivi e il mercato del lavoro, l'incertezza, non solo come stato d'animo individuale, ma soprattutto come fenomeno sociale, sta assumendo sempre più un ruolo di primo piano nel dibattito scientifico (Beck, 2000b; Bauman, 1999; Giddens, 1994). A lungo, il lavoro ha rappresentato l'antidoto per eccellenza contro i rischi della vita degli uomini, soprattutto in un sistema di welfare come quello italiano che ha fatto dello status professionale la chiave di accesso principale, e per certi versi esclusiva, al sistema delle garanzie. Ma le trasformazioni recenti, che da un lato hanno reso il lavoro più instabile, e dall'altro hanno imposto una revisione dell'intervento pubblico, hanno messo in crisi questa convergenza, in un panorama dove la famiglia (l'altra tradizionale istituzione generatrice di certezza), tra l'altro, vive una fase di grande difficoltà.

Il 26,8% degli intervistati ritiene che il proprio lavoro sia sicuro, il 25,6% che sia abbastanza sicuro, il 30,8% che sia poco sicuro e il 16,9% che sia per niente sicuro. Anche in questo caso, tuttavia, occorre rilevare una grande eterogeneità di posizioni a seconda della condizione di maggiore forza o debolezza delle diverse categorie di lavoratori. Innanzitutto, la posizione contrattuale sembra assumere un ruolo di primissimo piano: se il 71,9% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato ritiene che il proprio posto di lavoro sia sicuro o abbastanza sicuro, il 76,3% degli atipici lo considera poco o per niente sicuro. Anche le donne tendono ad essere maggiormente insicure del proprio lavoro rispetto agli uomini, ma il divario non è così significativo come nel caso precedente (il 52,8% lo ritiene poco o per niente sicuro contro il 45,3% degli uomini). La sicurezza tende a crescere abbastanza regolarmente passando dalle coorti più giovani a quelle più anziane, mentre ha un andamento più irregolare per ciò che riguarda i titoli di studio. A sentirsi più sicuri sono i laureati e coloro che sono in possesso di una qualifica professionale, mentre i più insicuri si trovano tra coloro che sono in possesso dei più elevati livelli di istruzione (dottorato di ricerca e specializzazione) e della licenza media. Naturalmente tra i primi prevalgono i giovani precari, mentre tra i secondi l'insicurezza appare maggiormente legata alla condizione di debolezza ed instabilità dei settori e delle aziende per le quali lavorano. Il settore, infatti, è un indicatore importante per comprendere le ansie dei lavoratori rispetto alla certezza del proprio futuro lavorativo. Naturalmente, i lavoratori meno preoccupati sono quelli della pubblica amministrazione, seguiti da quelli del settore agricolo. Non bisogna dimenticare, infatti, che l'agricoltura, spesso dipinta come il regno della precarietà e dell'irregolarità, si fonda su un sistema ad equilibri multipli tra rigida stagionalità, generosi sussidi pubblici e integrazione con attività extra-agricole. Infine, per ciò che riguarda le professioni, i più sicuri sono rispettivamente gli insegnanti, i dirigenti e gli impiegati, mentre i meno sicuri si trovano tra gli addetti al commercio, gli specialisti ad elevata professionalità e gli operai.

Coloro che considerano il proprio lavoro poco sicuro, mettono al primo posto tra i motivi dell'insicurezza la propria condizione di temporaneità contrattuale (44,4%), seguita dalla considerazione che oggi nessun posto di lavoro è sicuro (30,9%), che l'azienda per la quale lavorano è in difficoltà (16,5%) o è di piccole dimensioni (8,2%).

I timori degli intervistati non sono però relativi solo al lavoro attuale, ma si estendono al mercato del lavoro siciliano nel suo complesso, per la consapevolezza delle difficoltà di trovare un'opportunità di lavoro in un sistema economico debole, sempre più esposto alla concorrenza esterna e orfano di quel pubblico impiego che a lungo aveva rappresentato un'importante valvola di sfogo. Interrogati sul tempo necessario a trovare un nuovo lavoro nel caso perdessero quello attuale, i lavoratori siciliani, quindi, si dimostrano estremamente pessimisti. Solo il 10,9% ritiene di poterlo trovare nel giro di poche settimane e il 23,7% nel giro di qualche mese. Il 12,9%, invece, ritiene che possa passare un anno o forse più, mentre più della metà degli intervistati non sa se riuscirebbe effettivamente a trovarlo! L'opzione più pessimistica è fatta propria dall'86,4% dei lavoratori di età compresa tra i 55 e i 64 anni, consapevoli di un mercato del lavoro che dimostra grandissime difficoltà ad offrire opportunità di reinserimento per chi è avanti con l'età, aprendo spesso la strada del pensionamento.

Proprio la pensione rappresenta un aspetto che preoccupa parecchio i lavoratori siciliani. Il principale strumento di sicurezza legato alla carriera lavorativa, il vero e proprio simbolo dello stato sociale del secondo dopoguerra, da qualche anno è al centro di grandi cambiamenti. Le riforme degli anni passati sembrano non lasciare indifferente il nostro campione. Il 40,8% pensa, infatti, che non avrà in futuro una pensione adeguata per vivere, il 25,1% si dimostra incerto ("non so"), il 13,8% risponde che ci penserà più avanti e solo un lavoratore su cinque è convinto che la propria pensione sarà adeguata. I più preoccupati sono le donne (il 54,7% pensa di non avere una pensione adeguata contro il 34,2% degli uomini), i giovani (soprattutto quelli di età compresa tra i 25 e i 34 anni), i laureati (55,0%), i dottori di ricerca e specializzati (61,5%), gli specialisti ad elevata professionalità (52,9%) e, paradossalmente, gli insegnanti (59,0%) e gli occupati nella pubblica amministrazione (50,9%). I più sicuri di avere una pensione adeguata, invece, sono i dirigenti (68,4%) e gli addetti al settore gas, acqua ed elettricità (86,0%). Sulle pensioni appare interessante analizzare le differenze che emergono tenendo in considerazione la tipologia contrattuale. Mentre tra i lavoratori non standard è significativamente più alta della media la quota di coloro che si dichiarano incerti (30,5%) o che ci penseranno più avanti (23,2%), tra i lavoratori a tempo indeterminato, coloro che di fatto hanno maggiori probabilità di maturare i requisiti previsti dalla legge, il timore di non avere una pensione adeguata prevale nettamente su tutte le altre risposte (41,5%). All'interno del mondo del lavoro atipico, però, si possono segnalare differenze significative tra i co.co.co. e i co.co.pro. che appaiono molto preoccupati (63,2%), i lavoratori a tempo determinato che ci penseranno più avanti (40,6%), i senza contratto¹²⁰ e i collaboratori occasionali che appaiono molto incerti (rispettivamente 47,8 e 65,1%).

Per i lavoratori instabili, quindi, il rischio di non avere una pensione adeguata non è vissuto con particolare apprensione, per lo meno non più di quanto non lo sia per i lavoratori standard. Ciò non significa che gli atipici sottovalutino il problema; piuttosto, il dato probabilmente va interpretato alla luce della considerazione che la

¹²⁰ Tra i lavoratori appartenenti a questa categoria, inoltre, nessuno ha risposto che pensa di avere in futuro una pensione adeguata.

pensione appare ancora molto lontana, mentre i rischi più cogenti, vissuti con maggiore ansia, riguardano l'attuale condizione lavorativa e i possibili risvolti in un futuro che potrebbe essere molto prossimo. Il rischio che questi lavoratori avvertono maggiormente quando pensano al proprio futuro, infatti, è quello di perdere il posto di lavoro o non avere continuità di lavoro e/o di reddito (68,2%). Questa eventualità, invece, sembra creare timori solo al 38,0% dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato. La differenza di prospettive tra lavoratori atipici e lavoratori standard emerge in questo caso con estrema chiarezza. Questi ultimi, infatti, ritengono che il rischio principale, quando pensano al proprio futuro, è di non avere una pensione adeguata (47,5%). Tale polarizzazione delle aree di incertezza tra le due categorie di lavoratori, lascia poco spazio al rischio di non mantenere l'attuale tenore di vita e quello di non tenere il passo con la propria professione, che coinvolgono rispettivamente il 12,2 e il 4,4% del totale degli intervistati. Differenziazione identica si rileva tra le due coorti più giovani e quella dei più anziani. Nel primo caso due lavoratori su tre temono di perdere il proprio lavoro o non avere continuità di lavoro e/o reddito, mentre nel secondo due su tre percepiscono il rischio di non avere una pensione adeguata.

Le differenze segnalate si trasferiscono inevitabilmente sul piano delle strategie. Riguardo ai progetti lavorativi futuri, infatti, se è evidente che la maggioranza assoluta del campione pensa di restare dove lavora, migliorando la propria posizione (35,2%) o tirando avanti fino alla pensione (25,6%), mettendo in secondo piano la possibilità di lasciare il lavoro attuale per cercarne un altro a condizioni migliori (21,7%) o per mettersi in proprio (13,1%), i rapporti mutano a seconda dei rischi che ogni categoria di lavoratori considera prioritari. Proprio quei soggetti che temono maggiormente la precarietà della propria posizione occupazionale, infatti, pensano ad un futuro diverso da quello attuale, cercando lavoro altrove a condizioni migliori (il 46,4% per i giovani 15-24enni, il 33,7% per i 24-35enni e il 38,7% nel caso dei lavoratori non standard) o attraverso un'esperienza di lavoro autonomo (rispettivamente il 22,9, il 21,2 e il 24,6%). Questa prospettiva, invece, appare meno probabile per i lavoratori di età compresa tra i 55-64 anni che pensano di tirare avanti con il lavoro attuale fino alla pensione nel 78,2% dei casi, consapevoli delle difficoltà di trovare lavoro altrove. Da un punto di vista settoriale, i più insoddisfatti ed intenzionati a cercare lavoro altrove sono gli addetti agli altri servizi privati (40,6%) e quelli del comparto commercio, trasporti, spettacolo e turismo (40,0%); i lavoratori della pubblica amministrazione appaiono, invece, i più convinti a mantenere l'attuale posto di lavoro (in quasi nove casi su dieci), dividendosi quasi equamente tra quanti aspirano a migliorare la propria posizione e quanti intendono tirare avanti sino alla pensione (in un certo senso una rappresentazione delle due anime dell'occupazione nel pubblico impiego); a questi seguono gli occupati nel comparto gas, acqua ed elettricità e quelli dell'industria, tra i quali, però, prevale l'intenzione di restare dove lavorano attualmente migliorando la propria posizione (rispettivamente 63,6 e 43,9%). Ma i lavoratori che sono maggiormente convinti di dover restare nell'attuale posto di lavoro con la finalità di migliorare la propria posizione sono gli specialisti ad elevata professionalità (tre casi su quattro), quel gruppo non molto nutrito di lavoratori vocazionali ad elevata istruzione, spesso atipici, che apprezzano più di ogni altra categoria il proprio lavoro e sono disposti, quindi, a sperimentare molteplici *trade off* tra qualità e stabilità dell'impiego (Avola, 2007).

7. Il lavoro e la condizione familiare

Fino ad ora ci siamo limitati a considerazioni riguardanti i lavoratori come singoli individui o come soggetti appartenenti a specifiche categorie differenziate sulla base di variabili socio-anagrafiche, giuridiche, economiche e professionali. Tuttavia, condizioni, ansie, aspettative e progetti dei lavoratori non dipendono esclusivamente dalle caratteristiche dei singoli, ma vanno valutate anche sulla base della situazione familiare, poiché la famiglia rappresenta per molti versi il principale punto di riferimento degli individui, l'istituzione sociale che più di ogni altra guida le scelte e condiziona le valutazioni soggettive. Al tempo stesso, però, anche la condizione lavorativa e le prospettive di carriera possono influenzare in modo più o meno determinante le decisioni connesse alla sfera familiare: la convivenza prolungata con la famiglia d'origine, la formazione di una famiglia propria, le scelte procreative, ecc.

Il nostro campione è costituito per il 37,1% da celibi/nubili, per il 56,2% da coniugati-e/conviventi, mentre solo il 4,3% è rappresentato da separati/divorziati e il 2,3% da vedovi-e. La maggioranza relativa degli intervistati vive in una famiglia composta da quattro membri (42,1%), seguita da quelle formate da tre e due componenti (rispettivamente 20,7 e 14,6%); considerevole appare anche il numero dei single (13,1%), mentre marginali appaiono le famiglie più numerose (9,5%). Molto interessante appare il dato relativo ai figli conviventi minori di 18 anni: la maggioranza assoluta (57,3%), infatti, non ha alcun figlio minorenni convivente, mentre laddove sono presenti prevalgono i casi in cui si trova un solo figlio (19,3%) o al massimo due (18,2%); solo nel 3,5% dei casi, invece, i figli sono tre e nell'1,8% quattro o più.

Consideriamo, innanzitutto, il tenore di vita dei nostri intervistati. Il 65,5% dichiara di riuscire con il proprio salario a stento, se non per niente, a soddisfare le esigenze proprie e quelle della propria famiglia. Un valore superiore rispetto a quello registrato a livello nazionale (57,7%), dove i salari mediamente sono più elevati, ma nello stesso tempo il costo della vita maggiore. In Sicilia, però, la percentuale di famiglie monoreddito è più alta che nel resto del paese (36,2 contro 29,5%). La possibilità di soddisfare le esigenze proprie e delle persone eventualmente a carico, quindi, potrebbe essere valutata dal singolo sulla base della considerazione che il proprio lavoro sia o meno l'unica fonte di reddito familiare. Restringendo l'analisi ai soli lavoratori sposati o conviventi¹²¹, infatti, la percentuale di quanti ritengono la propria retribuzione in grado di soddisfare in tutto o abbastanza le esigenze della propria famiglia è del 30,0% tra quei lavoratori il cui coniuge non percepisce altri salari, stipendi, pensioni,

¹²¹ Tra i celibi, ad esempio, le situazioni familiari sono diverse (convivenza con la famiglia d'origine, single, ecc.), motivo per cui considerarli nell'analisi potrebbe essere fuorviante.

mentre sale al 44,9% tra coloro che possono vantare un'altra fonte di reddito in famiglia. Inoltre, tra i lavoratori che sono sposati o conviventi, per chi non ha figli minori di 18 anni conviventi il salario basta pienamente o abbastanza nel 40,2% dei casi, per chi ha un figlio nel 43,7%, per chi ha due figli nel 31,6% e per chi ne ha tre per il 14,2%.

Cos'è che condiziona maggiormente le scelte in ambito familiare dei nostri intervistati? Al di là del fatto che, anche (ma non esclusivamente) per il ritardo con il quale si entra nel mercato del lavoro, l'età della formazione di una famiglia propria si è spostata in avanti (tra i minori di 24 anni nessuno è coniugato-a/convivente), il matrimonio o la convivenza rappresentano la regola per i dirigenti (91,0%), gli insegnanti (87,9%) e in buona parte gli operai (72,1%), mentre è un'eccezione per gli specialisti ad elevata professionalità (11,9%) e in una certa misura per gli addetti al commercio (27,4%). Da un punto di vista settoriale le differenze non sono così rilevanti, anche se tra gli occupati della pubblica amministrazione la propensione alla vita di coppia aumenta notevolmente (74,3%) rispetto agli altri comparti. Inoltre, non rappresenta affatto una novità che la formazione di una famiglia propria sia maggiormente radicata tra coloro in possesso di bassi titoli di studio (in particolare licenza media e qualifica professionale). Anche per ciò che riguarda i figli sembrano riproporsi modelli tradizionalmente radicati nelle regioni meridionali: il numero di minori conviventi, infatti, decresce al crescere dei titoli di studio ed è maggiore tra gli occupati in agricoltura, gli operai e gli impiegati.

Un tema che di recente ha attirato l'attenzione della ricerca sociale sulle trasformazioni del lavoro in Italia è quello delle conseguenze dell'instabilità lavorativa sui modelli di vita degli individui ed in particolare sulle scelte in ambito familiare (Fullin, 2004; Piccone Stella, 2007; Salmieri, 2006). Dai dati della nostra indagine è possibile, anche se in minima parte, approfondire questo tema offrendo tra l'altro l'opportunità, attraverso l'utilizzo dei "tipici" come gruppo di controllo, di valutare quanto effettivamente possa incidere la condizione occupazionale nell'influenzare tali scelte. Tra i nostri intervistati, il matrimonio coinvolge solo il 26,7% dei lavoratori non standard a fronte del 76% dei lavoratori a tempo indeterminato. Una situazione condizionata solo parzialmente dalla concentrazione dei primi nelle coorti più giovani, in quanto la propensione al matrimonio è costantemente più alta tra i lavoratori standard per ogni classe d'età (tabella 4). Tale fenomeno condiziona chiaramente anche le scelte procreative: tra i lavoratori atipici di età compresa tra i 25 e i 44 anni il 60,8% non ha figli minori conviventi, situazione che riguarda invece solo il 38,7% delle stesse coorti di lavoratori standard.

Tab. 4 – Stato civile per classi di età e tipologia contrattuale (valori %).

Clas	Lavoratori standard
------	---------------------

si d'età	Celi be/ nubil e	Coni gato -a/ conv ivent e	Sep arat o-a/ divor ziato -a	Ved ovo- a
15- 24 anni	100, 0	0,0	0,0	0,0
25- 34 anni	59,8	35,3	0,0	4,9
35- 44 anni	13,8	80,3	5,9	0,0
45- 54 anni	11,5	85,3	2,0	1,2
55- 64 anni	0,0	88,8	0,0	11,2
Tota le	18,5	76,0	2,5	3,0

Lavoratori non standard

15-	100,	0,0	0,0	0,0
-----	------	-----	-----	-----

24 anni	0			
25- 34 anni	77,5	16,1	6,4	0,0
35- 44 anni	34,6	53,4	8,6	3,5
45- 54 anni	56,7	35,0	2,8	5,4
55- 64 anni	0,0	50,6	49,4	0,0
Tota le	64,8	26,7	7,0	1,5

Recentemente, soprattutto nell'opinione pubblica, sembra essersi fatta strada l'idea che, invertendo un trend ormai consolidato, i figli avranno un futuro meno roseo di quello dei propri genitori. Ai lavoratori intervistati è stato chiesto, quindi, di comparare la propria condizione futura con quella dei genitori. Ebbene, solo il 37,5% è convinto che sarà migliore, mentre per il 20,9% sarà uguale e per il 41,6% peggiore. L'ottimismo cresce sensibilmente al crescere dell'età, considerato che si passa dal 17,4% di quanti ritengono che la loro condizione sarà migliore rispetto a quella dei genitori tra i giovani di età compresa tra i 25 e i 34 anni, al 56,5% dei 55-64enni; oltre la metà delle donne, invece, immagina un futuro peggiore rispetto ai genitori; i più pessimisti, tuttavia, sono i più istruiti (dottori di ricerca e specializzati). Infine, le differenze tra lavoratori standard e non standard sono significative: i primi sono fiduciosi di migliorare (45,6%) o uguagliare (19,6%) la condizione sociale della propria famiglia di origine; la maggioranza assoluta dei secondi, invece, prevede un inesorabile arretramento.

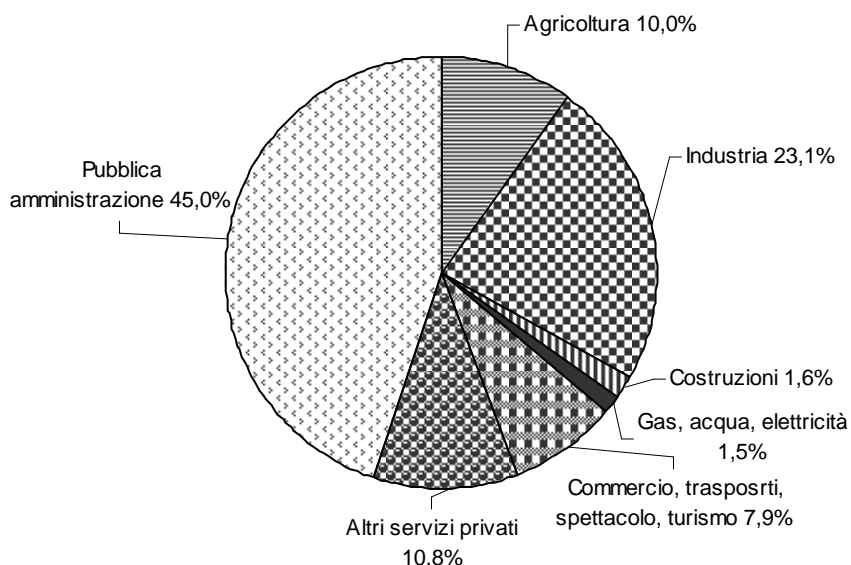
8. Lavoro e rappresentanza sindacale

Fino a questo momento si è cercato di leggere ed interpretare i risultati dell'indagine regionale andando al di là del semplice dato statistico, tenendo conto anche delle rapide trasformazioni che stanno interessando il mercato del lavoro in questa delicata fase storica. Tali mutamenti, che partono dagli assetti organizzativi delle imprese e si estendono alla regolazione dei rapporti di lavoro, ai percorsi di carriera, ecc., hanno avuto chiari riflessi anche sul piano della rappresentanza degli interessi dei lavoratori e delle relazioni industriali. I sindacati, infatti, si trovano oggi a dover rispondere a nuove istanze di rappresentanza e a nuove sfide sul piano dell'azione contrattuale e politica, ma devono far fronte nello stesso tempo alla crisi di rappresentatività e alle difficoltà di intercettare e comporre gli interessi diversificati e frammentati di un mercato del lavoro sempre più destrutturato rispetto al passato.

In Sicilia il tasso di sindacalizzazione rilevato sul campione è pari al 44,0%, di qualche punto percentuale superiore rispetto alla media nazionale. Un dato che non deve sorprendere, considerato che da una recente ricerca l'isola è risultata nel 2003 la terza regione italiana per numero di iscritti ai tre sindacati confederali dietro la Lombardia e l'Emilia Romagna e davanti a regioni come il Veneto e il Piemonte (Vaona, 2006). Tra i non iscritti possiamo distinguere "i delusi" (15,2%), cioè coloro che hanno aderito al sindacato in passato, i "simpatizzanti" (15,7%), attualmente non iscritti ma che stanno pensando di aderire e gli "ostili" (25,1%), che non sono iscritti e non hanno intenzione di iscriversi.

Il livello di sindacalizzazione è estremamente variabile fra le varie categorie di lavoratori. Gli occupati nella pubblica amministrazione sono i più sindacalizzati (62,4%), seguiti a grande distanza dai lavoratori dell'agricoltura e dell'industria (rispettivamente 46,5 e 45,9%), i simpatizzanti si concentrano nei servizi privati e nel comparto commercio, trasporti, spettacolo e turismo (26,5 e 23,8%), mentre i più ostili si trovano nelle costruzioni (42,1%). Considerata l'alta incidenza del settore pubblico tra gli occupati siciliani, ne risulta che poco meno della metà degli iscritti al sindacato nell'isola lavora nella pubblica amministrazione (grafico 2).

Graf. 2 – Distribuzione dei lavoratori iscritti al sindacato per settore (valori %)



La distribuzione settoriale della sindacalizzazione è un aspetto molto importante, che ci aiuta a comprendere gli effetti del cambiamento della struttura dell'occupazione degli ultimi decenni: la de-industrializzazione e la terziarizzazione dell'economia e del mercato del lavoro hanno progressivamente cambiato i rapporti di forza all'interno delle principali organizzazioni sindacali, allontanandosi dal modello tradizionale dell'indiscusso predominio industriale degli anni '70 e dei primi anni '80 (Cella, Treu, 1989; La Valle, 1994; Giacinto, Giacinto, 1999). Tanto più in Sicilia, dove il peso relativo del terziario pubblico è sensibilmente maggiore che nel resto del paese e la struttura occupazionale è stata sempre lontana dall'industrializzazione tipica delle aree più sviluppate del paese.

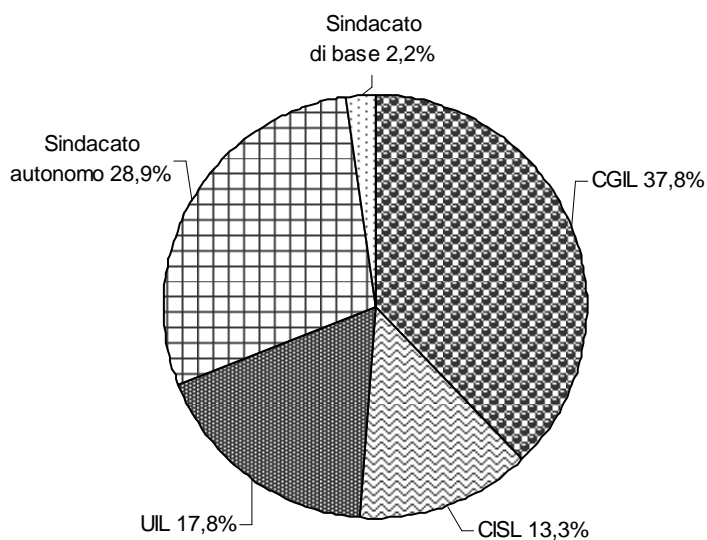
Tra le varie categorie professionali, due insegnanti su tre sono iscritti ad un sindacato, situazione che coinvolge all'estremo opposto solo un lavoratore specializzato ad elevata professionalità su quattro. I maschi hanno una più elevata propensione all'iscrizione delle donne (45,2 contro 41,5%), ma significativo è il rapporto con l'età: il livello di sindacalizzazione cresce progressivamente al crescere dell'età per poi abbassarsi nuovamente tra i lavoratori più anziani (55-64 anni). Naturalmente, le dimensioni aziendali hanno un peso rilevante nel determinare il rapporto tra lavoratori e sindacato. Gli iscritti sono appena il 25,1% nelle imprese fino a 15 dipendenti, mentre raggiungono il livello massimo nelle imprese con più di 250 dipendenti (55,8%).

La differenza più significativa, tuttavia, si rileva tra lavoratori standard e non standard: tra i primi, l'iscrizione al sindacato riguarda il 59,3% degli intervistati, quota che scende ad appena il 21,6% tra i secondi. È evidente, quindi, come già rilevato anche a livello nazionale, che il sindacato ha notevoli difficoltà ad intercettare i lavoratori instabili. Sulle ragioni di tali difficoltà torneremo più avanti. Occorre rilevare, tuttavia, che la speranza di accrescere nel futuro il livello di adesione di questa categoria di lavoratori appare concreta: il 36,7% degli atipici siciliani, infatti, dichiara di non essere iscritto ma di pensare all'iscrizione; mentre sembra più complicato recuperare adesioni tra gli "ostili" (il 29,5%) e i "delusi" (12,2%).

Rispetto al dato nazionale, significativamente più bassa è l'adesione ai tre sindacati confederali CGIL, CISL e UIL. In Sicilia, infatti, le tre sigle raccolgono complessivamente il 68,9% degli iscritti, mentre a livello nazionale si supera l'80%. ciò è dovuto all'ampia diffusione dei sindacati autonomi che, complessivamente, sono secondi solo alla CGIL, mentre del tutto limitata rimane l'adesione ai sindacati di base (grafico 3).

La CGIL è il primo sindacato dell'industria (38,9%), settore dove la CISL accresce notevolmente la sua rappresentatività (34,3) e i sindacati di base assumono maggiore rilevanza (8,2%). La UIL ha il suo punto di forza nel settore del commercio, trasporti, spettacolo e turismo, dove rappresenta un lavoratore su quattro, e nella pubblica amministrazione dove la sua rappresentatività arriva al 21,4%. Questo settore, tuttavia, è dominato dai sindacati autonomi che raccolgono quasi la metà degli iscritti. Ma il vero punto di forza del sindacalismo autonomo è nell'agricoltura, dove la quota di iscritti arriva quasi al 70%. La CGIL, invece, resta il sindacato maggiore nel settore delle costruzioni, del commercio, trasporti, spettacoli e turismo e negli altri servizi privati.

Graf. 3 – Distribuzione dei lavoratori iscritti al sindacato per organizzazione (valori %)



La CGIL, inoltre, sembra attrarre maggiormente i lavoratori più giovani e gli atipici, mentre i sindacati autonomi vedono crescere il loro radicamento tra le coorti di lavoratori più anziani, tra i lavoratori con contratto a tempo indeterminato e le donne.

I dati relativi alle iscrizioni ai sindacati e alle scelte tra le varie organizzazioni sono particolarmente utili per comprendere le tendenze in atto nella rappresentanza degli interessi dei lavoratori, ma chiariscono ben poco sulle ragioni di fondo di tali tendenze e, soprattutto, sul rapporto tra lavoro e rappresentanza. È di fondamentale importanza, innanzitutto, comprendere quali sono le ragioni che possono influenzare l'adesione o meno al sindacato. Al campione di lavoratori intervistati è stato chiesto di indicare i due principali motivi per cui si è scelto di iscriversi o no al sindacato. I risultati, riportati nella tabella 5, sono particolarmente interessanti.

Tab. 5 – Motivo principale di adesione o non adesione al sindacato (valori %).

Ragioni prevalenti di iscrizione al sindacato			Ragioni prevalenti di mancata adesione al sindacato		
	1° motivo	1°+2° motivi		1° motivo	1°+2° motivi
Il sindacato sa tutelare i lavoratori nella mia azienda	20,6	17,0	Non mi sembra utile	23,4	16,8
L'unità della classe lavoratrice è indispensabile	11,2	8,6	Il tesseramento e la quota mensile costano troppo	11,1	8,7

Il sindacato offre utili servizi di assistenza	7,8	7,1	Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	18,3	13,6
Lotta per la difesa dei posti di lavoro e la stabilità dell'occupazione	13,2	16,1	Non mi fido dei delegati sindacali della mia azienda	13,9	11,4
Il sindacato lotta per migliorare le condizioni di lavoro	20,3	23,7	I sindacati sono troppo ideologizzati e politicizzati	13,0	14,6
Ho condiviso recenti battaglie sindacali	2,4	8,0	Diminuisce possibilità di carriera e aumenti di merito	5,9	6,0
Ho avuto fiducia nel delegato sindacale o nel funzionario locale	20,9	17,6	Nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi	11,4	22,3
Altro	3,6	2,0	I sindacati sono troppo moderati e remissivi	2,9	6,6

Tra chi aderisce, come già rilevato a livello nazionale, prevale un atteggiamento pragmatico (“il sindacato sa tutelare i lavoratori nella mia azienda”, “il sindacato lotta per migliorare le condizioni di lavoro”, “lotta per la difesa dei posti di lavoro e la stabilità dell’occupazione”), mentre le motivazioni più strettamente ideologiche e/o identitarie (“l’unità della classe lavoratrice è indispensabile”, “ho condiviso recenti battaglie sindacali”) assumono un ruolo marginale, ben al di sotto della media registrata sull’intero territorio italiano. Contrariamente a quanto si potrebbe pensare, inoltre, risulta poco diffuso il legame tra iscrizione e servizi di assistenza offerti dai sindacati, nonostante questi ultimi rappresentino un’area di attività di primaria importanza svolta dai sindacati sul territorio. Di notevole rilievo, invece, sembra essere la dimensione relazionale dell’adesione (e allo stesso modo della mancata adesione). La principale ragione di iscrizione, infatti, è legata al rapporto di fiducia con il delegato sindacale o il funzionario locale. Se poi si considera la somma delle prime due motivazioni, questa voce raccoglie il 17,6% dei consensi ed è seconda solo al ruolo del sindacato nella lotta per il miglioramento delle condizioni di lavoro.

L’importanza del ruolo delle relazioni fiduciarie è confermata, tra l’altro, dalle ragioni della mancata adesione di coloro che non sono iscritti al sindacato. Considerando, infatti, la somma delle prime due risposte, ben il 22,3% dichiara che nessuno gli ha mai chiesto di iscriversi. Ciò dovrebbe fare riflettere sull’importanza dell’intermediazione diretta tra mondo del lavoro ed organizzazioni dei lavoratori svolta dai delegati aziendali e/o dai funzionari locali. La possibilità di invertire la tendenza negativa della sindacalizzazione nel nostro paese potrebbe passare, quindi, anche attraverso il miglioramento dell’attività relazionale (avvicinamento, dialogo, coinvolgimento, ecc.), tutt’altro che estranea alla tradizione sindacale.

Tra coloro che non hanno aderito, invece, sembra più difficile riuscire ad intercettare quanti ritengono il sindacato troppo ideologizzato e politicizzato o, sul versante opposto, troppo moderato e remissivo. Questo gruppo particolarmente consistente di lavoratori (il 21% sommando le prime due ragioni della mancata adesione), appare il più lontano ed ostile nei confronti del sindacato, ed è probabile che nessun tipo di azione potrà riuscire a fargli cambiare idea.

Da non sottovalutare, inoltre, la quota di coloro che non hanno aderito per ragioni meramente strumentali. Un lavoratore su tre, infatti, risponde che non è iscritto perché non gli sembra utile o perché il tesseramento costa troppo. Anche questa appare un’area importante di approfondimento al fine di recuperare consenso tra i lavoratori, ma gli strumenti e gli esiti non sono né semplici né scontati.

Infine, un gruppo consistente di lavoratori ha deciso di non iscriversi perché convinto di non rimanere a lungo nello stesso posto di lavoro. Qui le ragioni della mancata adesione non vanno ricercate nell’ostilità nei confronti del sindacato, né in atteggiamenti strumentali, bensì nella difficoltà di identificarsi in un luogo e in un gruppo di lavoro: non a caso questo diventa il primo motivo di non adesione tra i lavoratori atipici (26,1%). Ed è proprio qui che si colgono, almeno in parte, le ragioni della scarsa sindacalizzazione degli atipici: la destrutturazione dei

rapporti di lavoro, la pluralità delle situazioni contrattuali e dei percorsi lavorativi di cui sono protagonisti e vittime, rende particolarmente difficile la loro identificazione nell'azienda o nel gruppo nel quale lavorano¹²². Questo, chiaramente, influisce sui rapporti con la rappresentanza collettiva degli interessi, che essi vivono quasi da intrusi o ospiti momentanei. La nascita dei sindacati degli atipici (NIDIL-CGIL, ALAI-CISL, CPO-UIL), trasversali alla tradizionale rappresentanza per categorie del sindacalismo italiano, ha risposto solo in parte alla sensazione di smarrimento vissuta dai lavoratori non standard. Ed è proprio su questo terreno che il sindacato deve maggiormente lavorare per recuperare capacità di rappresentanza e rappresentatività del mondo del lavoro trasformato dei nostri giorni.

Indicazioni utili al fine dell'azione sindacale possono essere desunte anche dalle indicazioni degli intervistati in merito alle attività nelle quali vorrebbero che le organizzazioni collettive dei lavoratori si impegnassero maggiormente nei luoghi di lavoro e in ambito nazionale.

Sul primo versante, la risposta prevalente (26,0%) riguarda la difesa del posto di lavoro, seguita dal miglioramento dell'ambiente e della sicurezza del lavoro (19,7%). Per il 13,4%, invece, occorre battersi per i diritti dei lavoratori con contratti temporanei, mentre l'11,2% indica come priorità l'impegno sul versante dell'aumento delle retribuzioni. Quest'ultima opzione, tuttavia, risulta prevalente come seconda risposta, confermando, quindi, l'importanza delle condizioni materiali già sottolineata in precedenza. Tutte le altre opzioni previste (controllare le condizioni di lavoro, contrattare l'organizzazione del lavoro, ridurre l'orario di lavoro, favorire la flessibilità individuale degli orari, rendere centrale la formazione continua, garantire la certezza delle carriere) raccolgono insieme meno del 30% dei consensi.

Per quanto riguarda l'impegno sindacale in ambito nazionale, invece, oltre il 30% degli intervistati spinge per "aumentare l'occupazione". A questi possiamo aggiungere quanti in vario modo chiedono al sindacato di impegnarsi maggiormente sul fronte del lavoro atipico (il 16,7%, considerando le voci "ridurre e stabilizzare i lavoratori temporanei", "organizzare azioni di lotta contro la legge 30", "estendere diritti e tutele a chi oggi non ne ha"), della difesa dello stato sociale e della pensione per tutti (15,4%), di una nuova politica dei redditi finalizzata ad aumentare le retribuzioni (10,9%) e di una battaglia per un fisco più equo (8,8 %). Il resto, infine, si divide tra quanti vorrebbero maggiore impegno sul versante dei miglioramenti di carriera con nuovi inquadramenti (8,0%), della rivendicazione di un reddito minimo per i più bisognosi (6,0%) e delle iniziative per la competitività (3,6%).

9. Conclusioni: tra stato, mercato e sindacato

¹²² Alla domanda "con chi ti senti di condividere maggiormente i tuoi problemi?", oltre la metà dei lavoratori standard ha risposto con i colleghi nel posto di lavoro, contro appena il 26,2% degli atipici che dimostrano di non avere preferenze ben definite.

L'analisi dei dati regionali dell'indagine IRES sui lavoratori dipendenti è stata sin qui condotta tenendo in considerazione due obiettivi prioritari: da un lato, delineare il panorama attuale del mercato del lavoro siciliano; dall'altro, cercare di interpretare le informazioni alla luce dei mutamenti di cui il mondo del lavoro è protagonista ormai da qualche decennio. Dalla lettura dei dati dell'indagine, infatti, sono emersi numerosi spunti di riflessione che ci hanno imposto di volgere la nostra attenzione alla flessibilizzazione dei modelli organizzativi, alla deregolazione dei rapporti di lavoro, alle difficoltà della rappresentanza e alle trasformazioni del sindacato, alla crisi del welfare state, ecc. Si tratta di aspetti per molti versi differenti, ma allo stesso tempo strettamente connessi e probabilmente inscindibili, sui quali la ricerca scientifica (giuridica, economica, ma soprattutto sociologica) è impegnata da anni in tutti i paesi sviluppati, producendo analisi, valutazioni e proponendo, talvolta, soluzioni connesse ai rischi più evidenti e maggiormente avvertiti dai protagonisti del mercato del lavoro contemporaneo.

Ma cosa ne pensano i lavoratori siciliani dei suddetti temi? Quali sono le loro opinioni sulla flessibilità, sul futuro del welfare e del sindacato? Iniziamo proprio dalla materia più controversa: la flessibilità del lavoro. Il 42,9% del campione esprime un giudizio decisamente negativo, considerandola una causa di insicurezza e ansie o sottolineandone i vincoli nella formulazione di progetti per il futuro. Solo il 16,3%, invece, ne dà una valutazione pienamente positiva, identificando nella flessibilità del lavoro un'opportunità che rende gli individui più liberi nei propri progetti. Il restante 42,8%, infine, esprime un giudizio "condizionato": "può essere utile se accompagnata da diritti e tutele" o è "accettabile se riguarda una fase transitoria della vita". Questo è un segnale chiaro del fatto che se una certa socializzazione alla flessibilità è ormai in atto nel nostro mercato del lavoro, i lavoratori continuano a coglierne soprattutto i rischi e alimentano la domanda (sinora insoddisfatta) di protezione.

Ciò è ancora più evidente se consideriamo coloro che la flessibilità la vivono sulla propria pelle. Tra i lavoratori atipici, infatti, si coglie maggiormente il senso di precarietà e di pessimismo con il quale convivono quotidianamente: appena uno su dieci considera la flessibilità del lavoro un'opportunità o una condizione che accresce la propria libertà, mentre quasi il 40% si divide in eguale misura tra quanti la considerano utile se accompagnata da diritti e tutele o accettabile se riguarda una fase transitoria della vita; oltre la metà, invece, la identifica come una causa di insicurezza e ansia o un limite alla formulazione di progetti per il futuro. I lavoratori standard sono più inclini, invece, ad esaltarne i risvolti positivi (20,6%), minimizzandone le conseguenze sul piano dell'ampliamento dei rischi (33,9%).

Se non sembrano cogliersi differenze nella valutazione della flessibilità in una prospettiva di genere, queste sono piuttosto evidenti tra le varie coorti di lavoratori intervistati. Tra gli adulti prevale un giudizio positivo ancorché condizionato soprattutto dall'esistenza di adeguate tutele e diritti. I giovanissimi, invece, in buona parte alle prime esperienze lavorative, vivono con meno ansia l'instabilità del lavoro di quanto non facciano i giovani 25-34enni: sono questi lavoratori, in parte già "professionisti per necessità della flessibilità", infatti, ad essere maggiormente preoccupati dagli effetti negativi che essa può produrre sulle loro carriere e sulle loro vite future.

Alla crescente flessibilizzazione del mercato del lavoro degli ultimi decenni ha fatto da contrappeso una grande difficoltà di adeguamento di nuove forme di tutela per i lavoratori a maggiore rischio di precarietà (Accornero 2005; 2006; Beck, 2000a; Dore, 2005; Esping Andersen et al., 2002; Fullin 2002; 2004; Paci 2005; Rifkin, 1995; Supiot, 2003). Innanzi ad un mercato del lavoro dove i percorsi di carriera sono sempre più frammentati ed incerti, infatti, l'assetto del nostro sistema di welfare sembra essere rimasto ancorato ad un modello idealtipico di rapporto di lavoro "fordista" che, pur rimanendo prevalente, è tutt'altro che esclusivo. Ma la crisi dei sistemi di welfare è più ampia, legata ad una crescente insostenibilità fiscale e contributiva. I mutamenti demografici, socio-culturali ed economici che hanno caratterizzato gli ultimi decenni, infatti, ne hanno accentuato le contraddizioni e gli effetti perversi. Da qui le difficoltà di riuscire a soddisfare i bisogni emergenti con pesanti ricadute in termini di disuguaglianza tra i cittadini, prima ancora che tra le diverse categorie di lavoratori.

Sembrano esserne abbastanza consapevoli anche i lavoratori siciliani intervistati. Alla domanda "cosa pensi del futuro del welfare e delle garanzie e protezioni sociali?", infatti, oltre il 40% ha risposto che "vanno estesi ai soggetti meno protetti" e il 22,6% che "vanno adattati all'invecchiamento della popolazione". Solo l'11,6%, invece, ritiene che vadano difesi così come sono, mentre un lavoratore su quattro ritiene che vadano rivisti perché costano troppo o per accrescere la competitività (risultati non molto diversi da quelli registrati a livello nazionale). A sostenere maggiormente l'ampliamento delle tutele nei confronti di quei soggetti che ne sono del tutto o in parte esclusi, sono soprattutto i lavoratori atipici (45,3%), i giovani (43,0 e 44,9% rispettivamente per i 15-24enni e i 25-34enni), i dottori di ricerca o specializzati (70,3%), gli specialisti ad elevata professionalità (addirittura il 91,7%), i dirigenti (68,3%) e gli addetti al settore commercio, trasporti, spettacoli e turismo. A parte i dirigenti, sono le figure che maggiormente scontano gli effetti dell'instabilità del lavoro (sulla propria pelle) e sentono l'esigenza di adeguate forme di protezione sociale in un sistema che tende a privilegiare i lavoratori più forti e tutelati.

Le donne, invece, sembrano essere maggiormente sensibili alla necessità di adeguare il sistema di welfare all'invecchiamento della popolazione (28,8%), così come i lavoratori più anziani (28,3%), quelli con contratto a tempo indeterminato (26,9%), i laureati (29,2%), ma soprattutto gli insegnanti (56,2%) e gli occupati nella pubblica amministrazione in genere (32,4%).

Un ultimo aspetto su cui riflettere è il ruolo del sindacato in questa delicata fase di trasformazione del mondo del lavoro. Come rilevato nel paragrafo precedente, anche le organizzazioni di rappresentanza dei lavoratori hanno vissuto una stagione difficile di fronte ai mutamenti che hanno caratterizzato gli ultimi decenni. La diminuzione progressiva della sindacalizzazione (sino alla fine degli anni '90) e i processi di riequilibrio interno della rappresentanza sono gli esempi più evidenti. Così come le difficoltà di rappresentare i bisogni emergenti e la crescente conflittualità tra le organizzazioni sindacali e, talvolta, delle categorie all'interno dello stesso sindacato confederale. Allo stesso tempo, i sindacati hanno spostato il baricentro della loro azione sempre più sul versante politico, in una stagione che li ha visti protagonisti della ripresa della concertazione sulla politica dei redditi, del

lavoro e delle politiche economiche e sociali in genere, prima della frattura dell'unità sindacale del 2002 e dell'interruzione del dialogo istituzionale con il governo di centro-destra.

I risultati dell'indagine rappresentano una chiara indicazione dell'insoddisfazione dei lavoratori nei confronti sia della strategia di spostamento dell'azione sindacale sul piano politico, sia delle fratture che hanno caratterizzato gli anni più o meno recenti del sindacalismo italiano. Il 41,1% del campione, infatti, vorrebbe in questo momento dal sindacato "più azione contrattuale" e il 27,1% maggiore unità. Solo un lavoratore su 10, invece, ritiene sia necessaria una più incisiva azione politica, il 12,5% richiede maggiore conflittualità e il 9,3% più ragionevolezza. Opinioni che, in un certo senso, suonano come un richiamo al recupero delle tradizioni dell'azione sindacale.

Riferimenti bibliografici

- Accornero A. (1997), *Era il secolo del Lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Accornero A. (2001), "Dal fordismo al post-fordismo: il lavoro e i lavori", in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, a. II, n. 1.
- Accornero A., Altieri, G., Oteri, C. (2001), *Lavoro flessibile. Cosa pensano davvero imprenditori e manager*, Roma, Ediesse.
- Addabbo T. e Borghi V. (2001), *Riconoscere il lavoro. Una ricerca sulle lavoratrici con contratti di collaborazione nella provincia di Modena*, Milano, Franco Angeli.
- Altieri G. e Oteri C. (2004), *Il lavoro interinale come sistema. Bilancio di un quinquennio*, Roma, Ediesse.
- Altieri G., Oteri C., Pedaci M. (2006), *Dal lavoro interinale alla somministrazione di manodopera. Primo monitoraggio su cosa cambia per le imprese utilizzatrici*, Roma, E.bi.temp, Collana dell'Osservatorio Centro Studi, n. 1.
- Altieri G., Carrieri M., Megale A. (2007), "L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme", in *Quaderni di Rassegna sindacale*, a. VIII, n. 1.
- Atkinson J. e Meager N. (1986), *Changing working patterns: how companies achieve flexibility to meet new needs*, London, NEDO.
- Banca d'Italia (2007), *La ricchezza delle famiglie italiane 1995-2005*, Supplemento al Bollettino Statistico, a. XVII, n. 75, 19 Dicembre.
- Banca d'Italia (2008), *I bilanci delle famiglie italiane nell'anno 2006*, Supplemento al Bollettino Statistico, a. XVIII, n. 7, 28 Gennaio.
- Burchell B. (2002), "The prevalence and redistribution of job insecurity and work intensification", Burchell B., Ladipo D., Wilkinson F. (a cura di), *Job insecurity and work intensification*, London-New York, Routledge.
- Carrieri M., Damiano C., Ugolini B. (a cura di) (2005), *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Roma, Ediesse.
- Castel R. (2004), *L'insicurezza sociale, Che significa essere protetti?*, Torino, Einaudi
- Catania D., Vaccaro C. M., Zucca G. (a cura di) (2004), *Una vita tanti lavori. L'Italia degli "atipici" tra vulnerabilità sociale, reti familiari e auto-imprenditorialità*, Milano, Franco Angeli.
- Chiesi A.M. (1989), *Sincronismi sociali*, Bologna, Il Mulino.
- Cobalti A. e Schizzerotto A. (1993), "Inequality of Educational Opportunity in Italy", in Y. Shavit e H.P. Blossfeld (a cura di), *Persistent Inequality. Changing Educational Stratification in Thirteen Countries*, Boulder, Westview Press.

- De Masi D. e Fevola G. (1974), *I lavoratori dell'industria italiana*, Milano, Franco Angeli, vol I, tomo II.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006), *Working time and work-life balance in European companies*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007a), *Fourth European Working Conditions Survey*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007b), *Working time flexibility in European companies*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Gallino L., Baldissera A., Ceri P. (1976), "Per una valutazione della qualità del lavoro", in *Quaderni di sociologia*, a. XXV, n. 2-3.
- Garsten C. (1999), "Betwixt and Between: Temporary Employees as Liminal Subjects in Flexible Organisations", in *Organisation Studies*, n. 4.
- Ires (2004), *Che ne è stato dei lavoratori parasubordinati: dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, Roma.
- Ires (2006), *Il lavoro para-subordinato a rischio di precarietà in Italia: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive*, Roma.
- Ires (2008), *Donne e lavoro atipico. Un incontro molto contraddittorio*, 3° Rapporto dell'Osservatorio permanente sul lavoro atipico in Italia, Roma.
- Istat (2001), *Classificazione delle professioni*, Metodi e norme, n.12 [www.istat.it].
- Istat (2007), *Rapporto annuale 2006. La situazione del Paese* [www.istat.it].
- La Rosa M. (1983), "Qualità della vita e qualità del lavoro", in *Sociologia del lavoro*, a. V-VI, n. 17-18.
- Nidil-Cgil (2004), *Welfare e flessibilità. La dimensione incerta del lavoro atipico*, Roma.
- Nidil-Cgil (2006), *I lavoratori attivi iscritti alla gestione separata Inps. Consistenza e caratteristiche. Anno 2005*, Roma.
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Paci M. (a cura di) (1993), *Le dimensioni della disuguaglianza*, Bologna, Il Mulino.
- Reyneri E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Samek Lodovici M. e Semenza R. (2004), *Il lavoro part-time. Anomalie del caso italiano nel quadro europeo*, Milano, Franco Angeli.
- Samek Lodovici M. e Semenza R. (a cura di) (2001), *Le forme del lavoro*, Milano, Franco Angeli.

Schizzerotto A. (2002), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Bologna, Il Mulino.

Schore J.B. (1993), *The Overworked American*, New York, Basic Book.

Riferimenti Bibliografici

Accornero A. (2005), *Il lavoro dalla rigidità alla flessibilità. E poi?*, in *Sociologia del lavoro*, n. 100, pp. 9-23.

Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.

Altieri G., Carrieri M., Megale A. (2006), *L'Italia del lavoro oggi. Condizioni e aspettative dei lavoratori*, Roma, IRES-CGIL.

Avola M. (2007), *Lavoro e disuguaglianze sociali in Sicilia*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 1, pp. 183-199.

Bauman Z. (1999), *La società dell'incertezza*, Bologna, il Mulino.

Beck U. (2000a), *Il lavoro nell'epoca della fine del lavoro. Tramonto delle sicurezze e nuovo impegno civile*, Torino, Einaudi.

Beck U. (2000b), *La società del rischio. Verso una seconda modernità*, Roma, Carocci.

Caritas (2006), *Immigrazione. Dossier statistico 2006*, Nuova Anterem, Roma.

Cella G.P., Treu T. (1989) (a cura di), *Relazioni industriali. Manuale per l'analisi dell'esperienza italiana*, Bologna, il Mulino.

Dore R. (2005), *Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, il Mulino.

Esping Andersen G., Gallie D., Hemerijck A., Myles J. (2002), *Why we need a new Welfare State*, Oxford, Oxford University Press.

Fullin, G. (2002), *Instabilità del lavoro e vulnerabilità*, in *Rassegna italiana di sociologia*, n. 4, pp. 553-586.

Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, il Mulino.

Giacinto E., Giacinto M.G. (1999), *Tredici anni di sindacalizzazione (1986-1998)*, in *Lavoro Informazione*, n. 11, pp. 14-23.

- Giddens A. (1994), *Le conseguenze della modernità. Fiducia e rischio, sicurezza e pericolo*, Bologna, il Mulino.
- INPS (2006), *Il lavoro parasubordinato dal 1996 al 2004*, Roma.
- IRES-NIDIL (2006), *Il lavoro parasubordinato a rischio precarietà: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive*, Roma.
- ISFOL (2004), *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, Roma.
- ISTAT (2006), *Forze di lavoro. Media 2004*, Roma.
- ISTAT (2007), *Forze di lavoro. Media 2005*, Roma.
- La Valle D. (1994), *La sindacalizzazione 1960-1990. Tendenze e prospettive*, in *Giornale di diritto e di relazioni industriali*, vol. 16, n. 62, pp. 325-360.
- Meldolesi L. (1998), *L'economia sommersa nel Mezzogiorno*, in *Stato e Mercato*, n. 53, pp. 319-334.
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, il Mulino.
- Perulli A. (2003), *Lavoro autonomo e dipendenza economica, oggi*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, vol. 54, n. 2, pp. 221-270.
- Piccone Stella S. (2007) (a cura di), *Le nuove coppie nel nuovo mercato del lavoro*, in corso di pubblicazione.
- Reyneri E (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, il Mulino.
- Reyneri E. (2004), *La resistibile ascesa dei lavori instabili in Italia*, in AA.VV., *Il "nuovo" mercato del lavoro. Analisi comparativa tra Italia, Francia, Germania e Spagna*, Roma: Luiss University Press.
- Rifkin J. (1995), *La fine del lavoro. Il declino della forza lavoro globale e l'avvento del post-mercato*, Milano, Baldini & Castoldi.
- Salmieri L. (2006), *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Bologna, il Mulino.
- Supiot A. (2003), *Il futuro del lavoro. Trasformazioni dell'occupazione e prospettive della regolazione del lavoro*, Roma, Carocci.
- Vanoa A. (2006), *L'evoluzione recente dei tassi di sindacalizzazione in Italia e in Veneto*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale*, n. 3, pp 289-322.