

**Per la dignità della persona:  
lavori e vite precarie**

**di Giovanna Altieri**

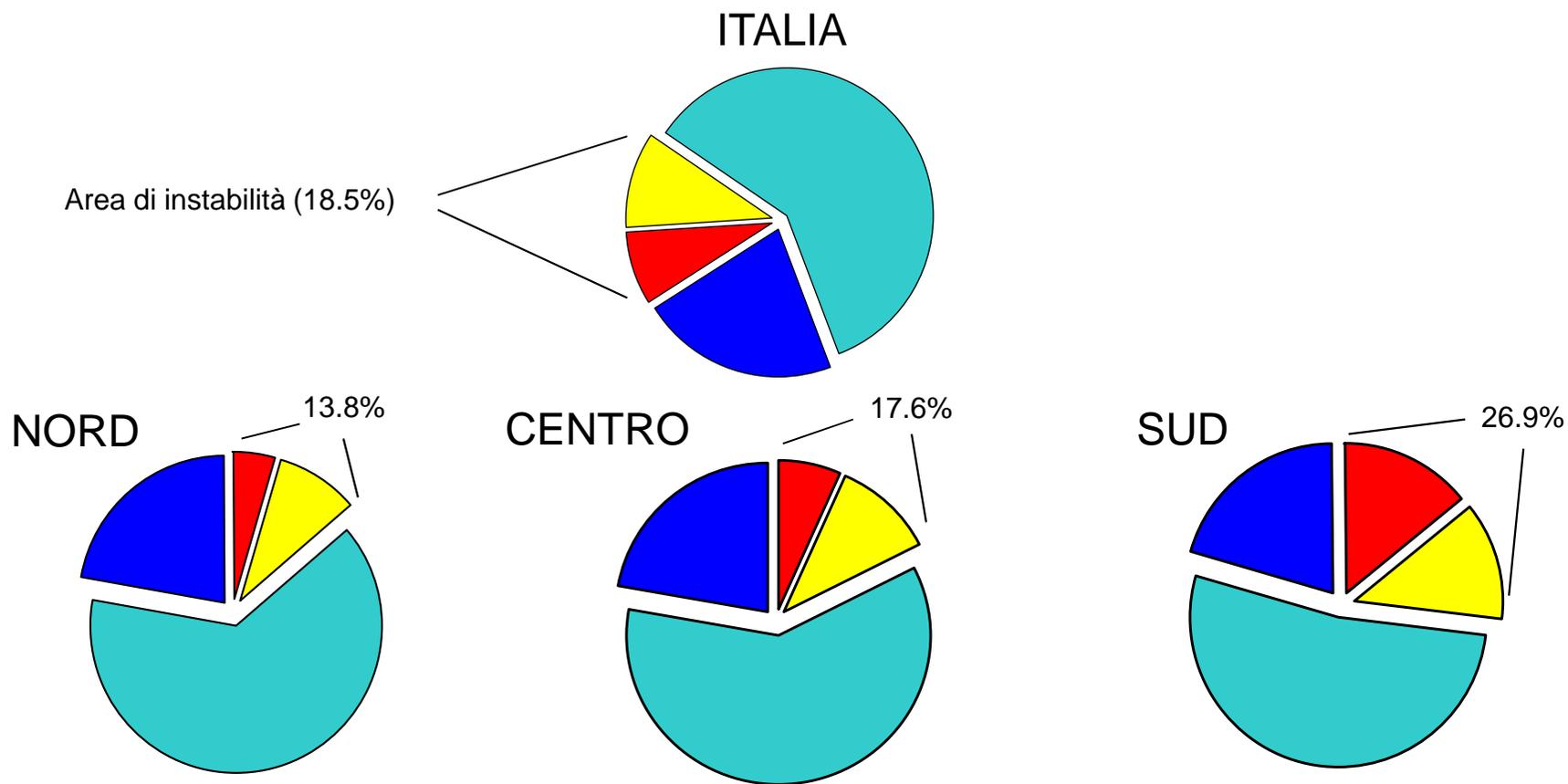
Napoli, 27 marzo, 2007



*Il rispetto di se stessi: “la mia dignità mi impone di non accettare queste condizioni “*

*Il rispetto dell’altro: “non offendere la dignità dell’uomo”*

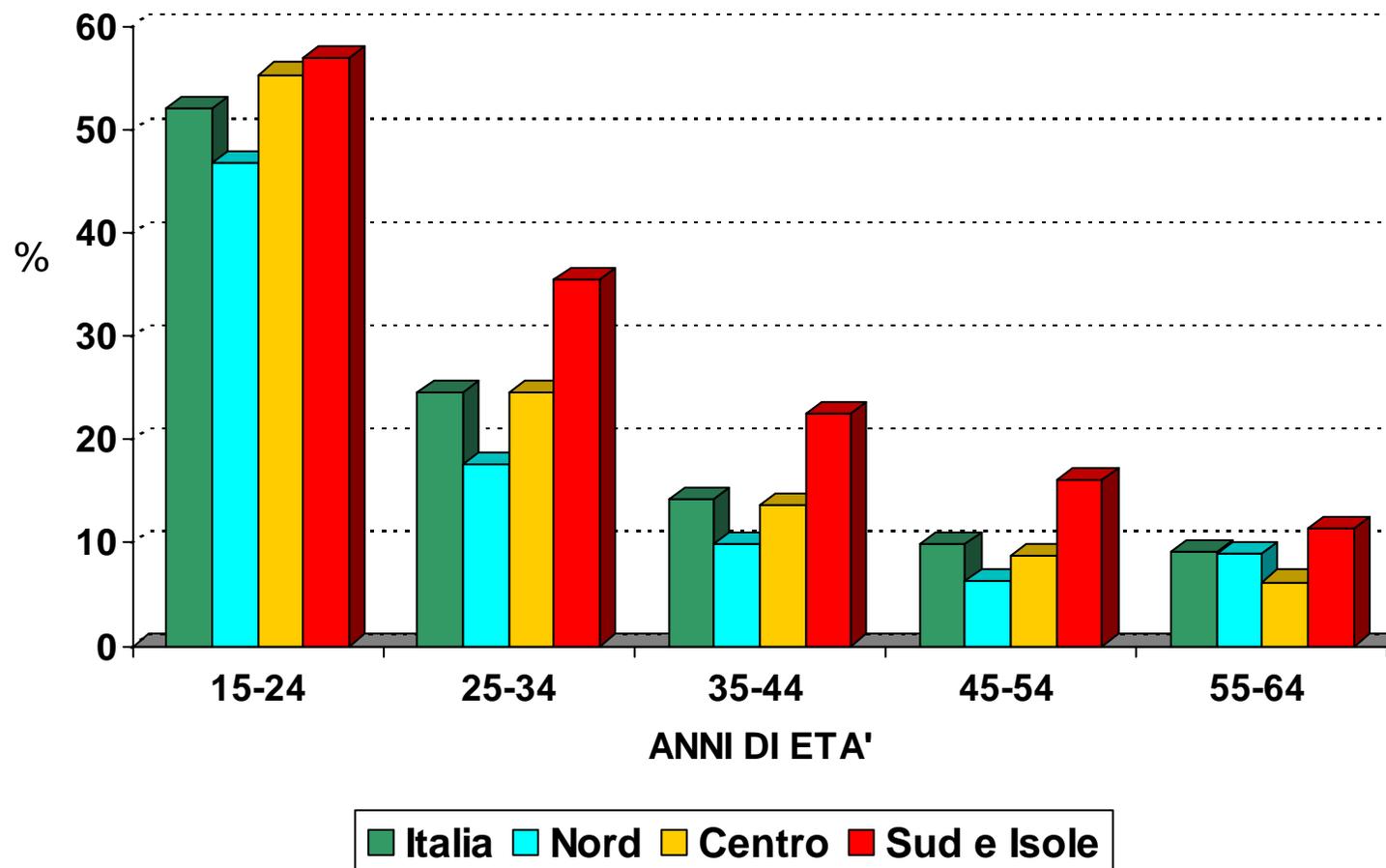
# Modalità di lavoro per ripartizione geografica



**In cerca di occupazione**      **Temporaneo\***  
**Dependente a tempo indeterminato**      **Autonomo**

*\*Collaboratori e dipendenti a tempo determinato*

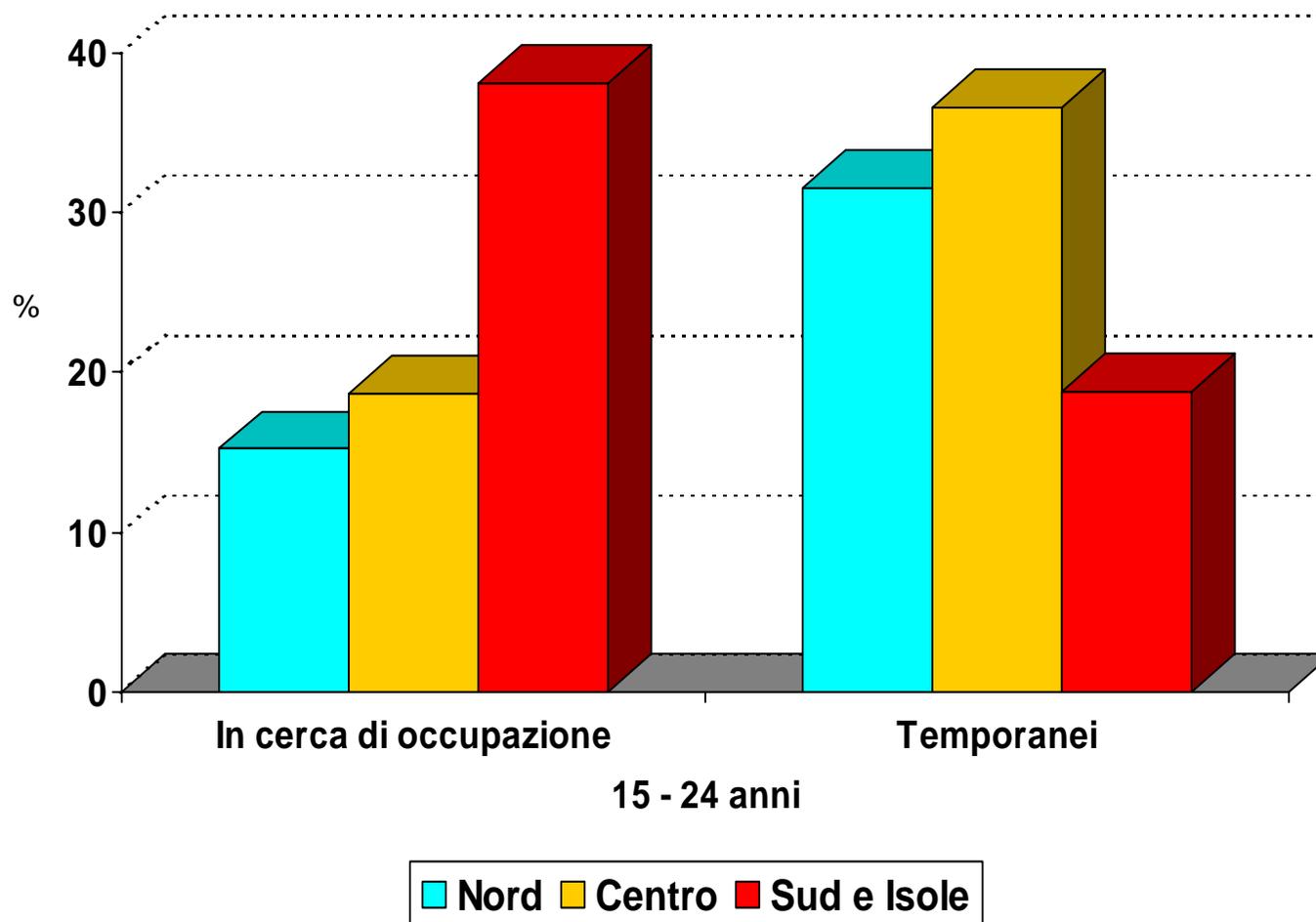
# Percentuale di soggetti in condizione lavorativa "non stabile"\* per classi di età e ripartizione geografica



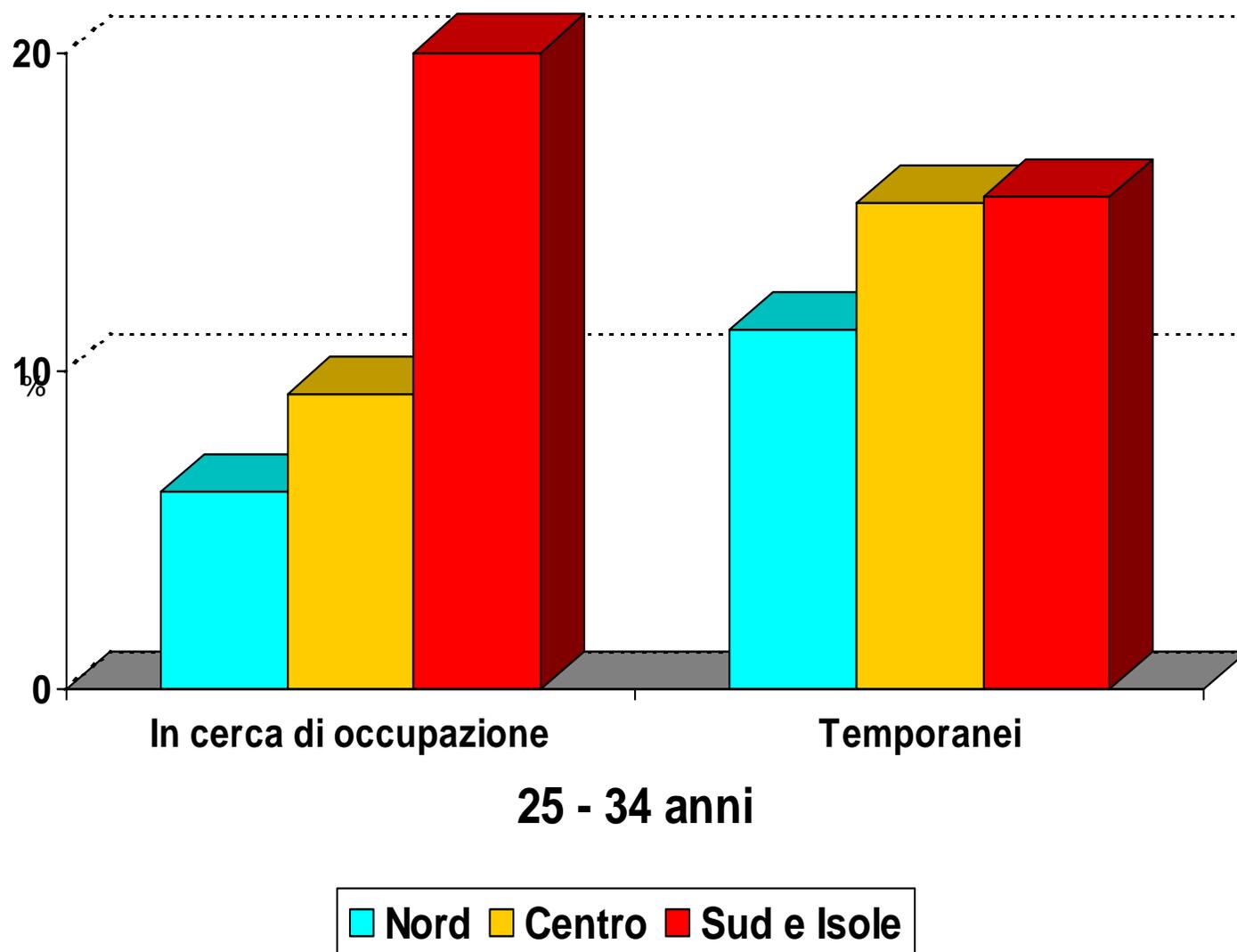
Fonte: Istat Rilevazione Forze di lavoro

*\*Temporanei e in cerca di occupazione*

## Percentuale di soggetti giovani (15-24 anni) tra disoccupazione e lavoro "instabile"



## Percentuale di adulti giovani (25-34 anni) tra disoccupazione e lavoro "instabile"



# Il dualismo geografico del lavoro irregolare

	Ripartizione regionale ULA irregolari 2003	Variazione % irregolari ULA 2000-2003	Tasso di irregolarità 2003
<b>Mezzogiorno</b>	<b>47,4</b>	<b>6%</b>	<b>22,8</b>
<b>Centro</b>	<b>19,1</b>	<b>-17%</b>	<b>12,3</b>
<b>Nord-Ovest</b>	<b>18,3</b>	<b>-21%</b>	<b>8,3</b>
<b>Nord-Est</b>	<b>15,2</b>	<b>-17%</b>	<b>9,3</b>
<b>Totale Italia</b>	<b>100</b>	<b>-8%</b>	<b>13,4</b>

# Opportunità e soluzioni diversi nei mercati del lavoro locali

- a parità di condizioni soggettive dei lavoratori.
- modalità e tempi di presenza nell'area dell'instabilità diverse
- diversi margini di scelta e possibilità di rifiuto delle condizioni offerte dal mercato

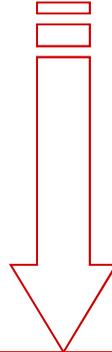
## L'instabilità prolungata

	25-34		35-44	
	Temporanei	Totale occupati	Temporanei	Totale occupati
<b>Lic. media</b>	<b>25.3</b>	32.8	<b>44.0</b>	41.4
<b>Diploma</b>	45.1	49.8	36.9	43.9
<b>Laurea e spec.</b>	<b>29.6</b>	17.3	<b>19.2</b>	14.6
<b>Totale</b>	100.0	100.0	100.0	100.0

## I rischi e la sostenibilità' sociale

---

- @ **discontinuità del lavoro**
- @ **poche garanzie contrattuali**
- @ **redditi attuali bassi**
- @ **futuri redditi pensionistici bassi**



**Le difficoltà economiche e la mancanza di tutele finiscono per bloccare la progettualità a medio e lungo termine e per abbassare le “aspirazioni professionali” effetto “sfiancamento” ( il posto come obiettivo)**

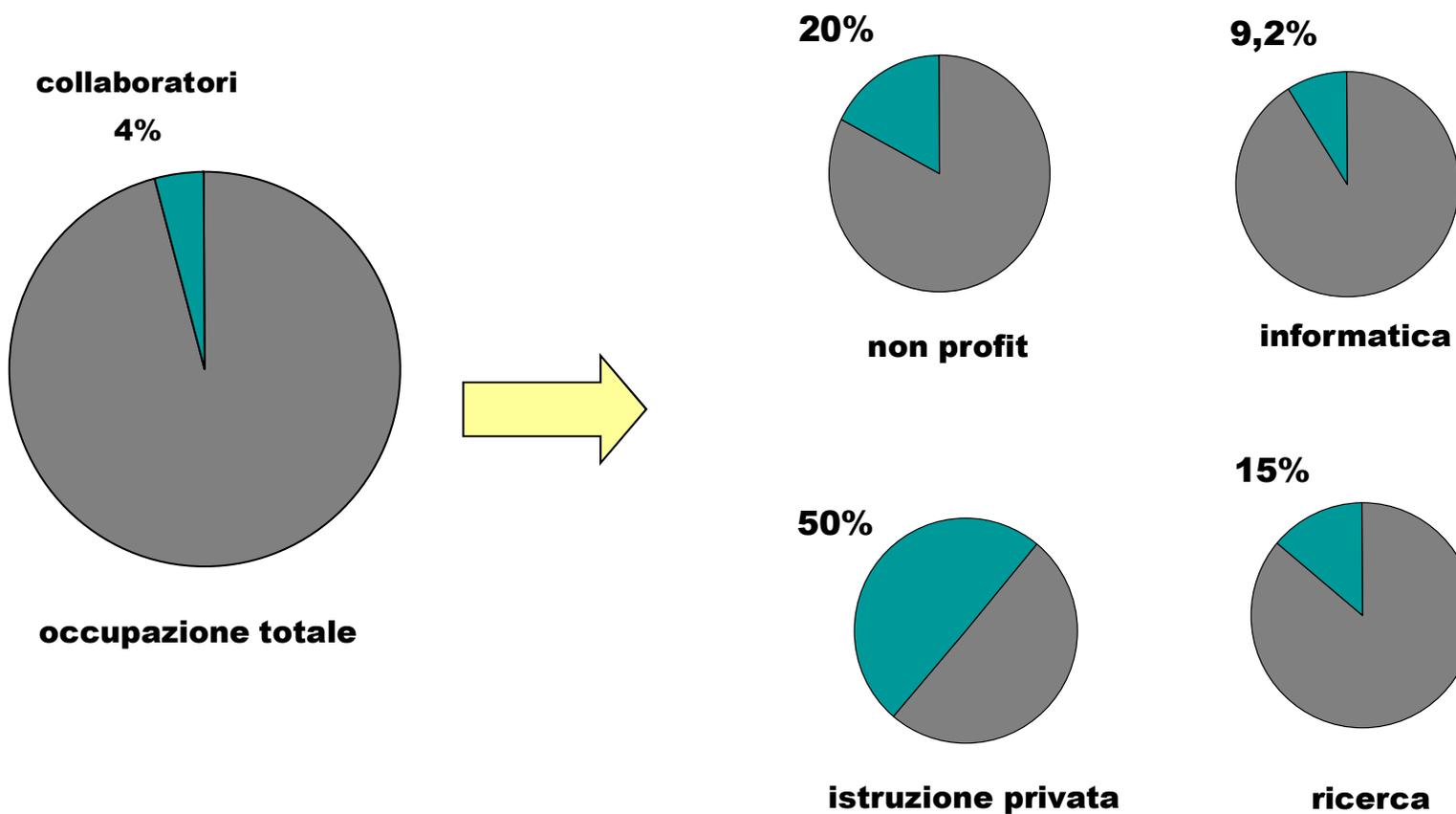
## Il percorso lavorativo dei collaboratori a secondo della professione

	scientifiche	tecniche	meno qualificate	tirocini, borse studio, stage, dottorati	totale
hanno avuto altre esperienze di collaborazione	70	63,2	49,3	57,5	64,3
mai lavorato come collaboratori	30	36,8	50,7	42,5	35,7
<b>totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

valori %

Fonte: IRES, indagine diretta

# La probabilita' di essere assunto come collaboratore nei diversi settori



Fonte: Istat, censimento

## La prospettiva di carriera nelle professioni scientifiche

il rapporto (inversamente proporzionale) tra prospettive di carriera e durata della collaborazione presso lo stesso datore di lavoro

	< 1 anno	2-3 anni	> 4 anni	totale
buone opportunità presso questo datore di lavoro	14,9	23,4	11,8	17
buone opportunità ma non presso questo datore di lavoro	50	45,7	37,6	44,3
nessuna chance	35,1	30,9	50,6	38,7
totale	100	100	100	100

Fonte: IRES, indagine diretta

valori %

# La percezione del futuro

## a secondo del rapporto di lavoro

**Come immagini la tua condizione futura?**

	rapporto di lavoro		
	standard	non standard	totale
migliore di quella dei miei genitori	46,2	31,9	42,6
uguale	22,6	23,9	23
peggiore	31,2	44,2	34,4
totale	100	100	100

Fonte: Ricerca IRES *L'Italia del lavoro oggi* (2006)

valori %

## Per un lavoro stabile

### non rinuncerei...

	scientifiche	tecniche	meno qualificate	tirocini, borse studio, stage, dottorati	totale
al livello di reddito attuale	8,2	9,5	2,8	2,7	7,5
alla flessibilità dell'orario	14,3	13,1	18,1	16,2	14,6
all'autonomia nel lavoro	13,5	14,9	4,2	13,5	12,6
alla mia professione	33,5	26,8	11,1	32,4	28,2

### rinuncerei...

a tutto	30,6	35,6	63,9	35,1	37,2
totale	100	100	100	100	100

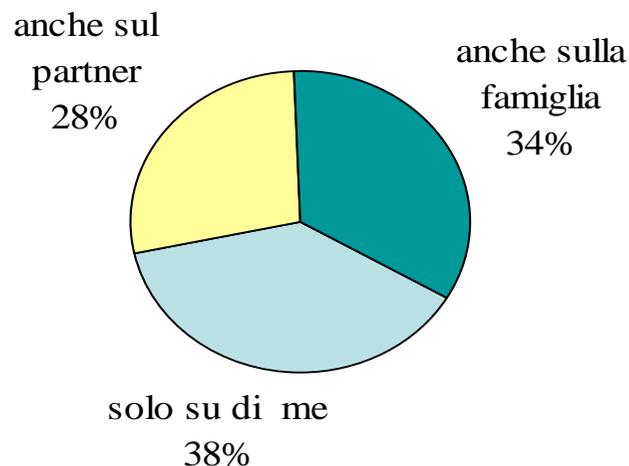
# L'APPOGGIO DELLE FAMIGLIE

- **Dati ISTAT e Banca d'Italia:**
  - è bassa la quota di lavoratori atipici che non ha alle spalle una famiglia con almeno un lavoratore dipendente
- **Indagine Ires:**

**Conseguenze sociali  
difficile autonomia  
economica.**

**“Siamo una generazione  
che vive erodendo il  
capitale raccolto nel  
passato”(A. Nove)**

**Per mantenersi fa affidamento:**



# La famiglia del lavoratore atipico

## vincoli alla vita familiare per il basso reddito

		uomini	donne	totale
< 28 anni	sì	1,9	4,7	3,6
	no	98,1	95,3	96,4
28-35 anni	sì	10,8	10,6	10,6
	no	89,2	89,4	89,4
> 35 anni	sì	47,1	50,7	49,2
	no	52,9	49,3	50,8

Fonte: IRES, indagine diretta

valori %

## Durata del lavoro a tempo determinato

	DIP	COLL	TOT
Fino a 3 mesi	17,5	11,2	17,0
Fino a sei	35,8	25,5	34,3
Fino a 12 mesi	68,4	77,5	69,4

valori %

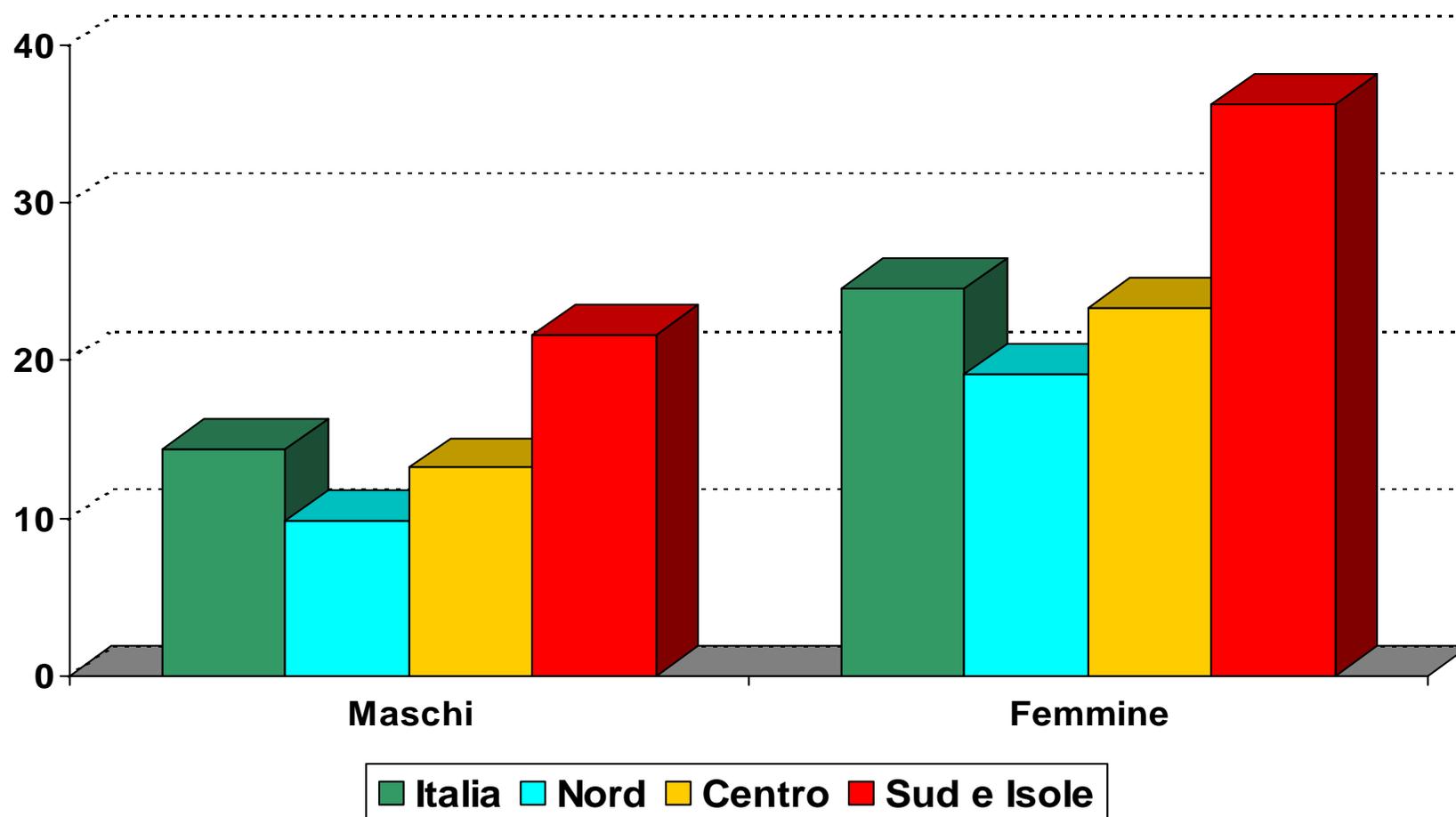
Fonte: ISTAT, Rilevazione Forze di lavoro

## **... bassi redditi e...sempre sotto pressione**

<b>Categoria lavoratore</b>	<b>Guadagno netto mensile (€ ) (valore medio)</b>	<b>Differenza %</b>
<i>Lavoratore dipendente standard</i>	<b>1109</b>	
<i>Lavoratore del Mezzogiorno</i>	<b>960</b>	<b>- 13,4</b>
<i>Lavoratore di genere femminile</i>	<b>910</b>	<b>- 17,9</b>
<i>Lavoratore immigrato (extra-UE)</i>	<b>881</b>	<b>- 25,9</b>
<i>Lavoratore di piccola impresa (meno di 15 dipendenti)</i>	<b>879</b>	<b>- 20,7</b>
<i>Lavoratore con rapporto di lavoro non standard</i>	<b>809</b>	<b>- 27,0</b>
<i>Lavoratore giovane (15-24 anni)</i>	<b>788</b>	<b>- 28,9</b>

Fonte: elaborazioni su dati indagine Ires CGIL

## Percentuale di soggetti in condizione lavorativa “non stabile”\* per sesso e ripartizione geografica



Fonte: Istat Rilevazione Forze di lavoro

*\*Temporanei e in cerca di occupazione*

# L'IMPATTO SOCIALE SULLE DONNE e SUL TASSO DI OCCUPAZIONE

Le occupazioni flessibili/temporenee sono state uno strumento di passaggio dal modello familiare del **bread winner** a quello delle **famiglie a due carriere**

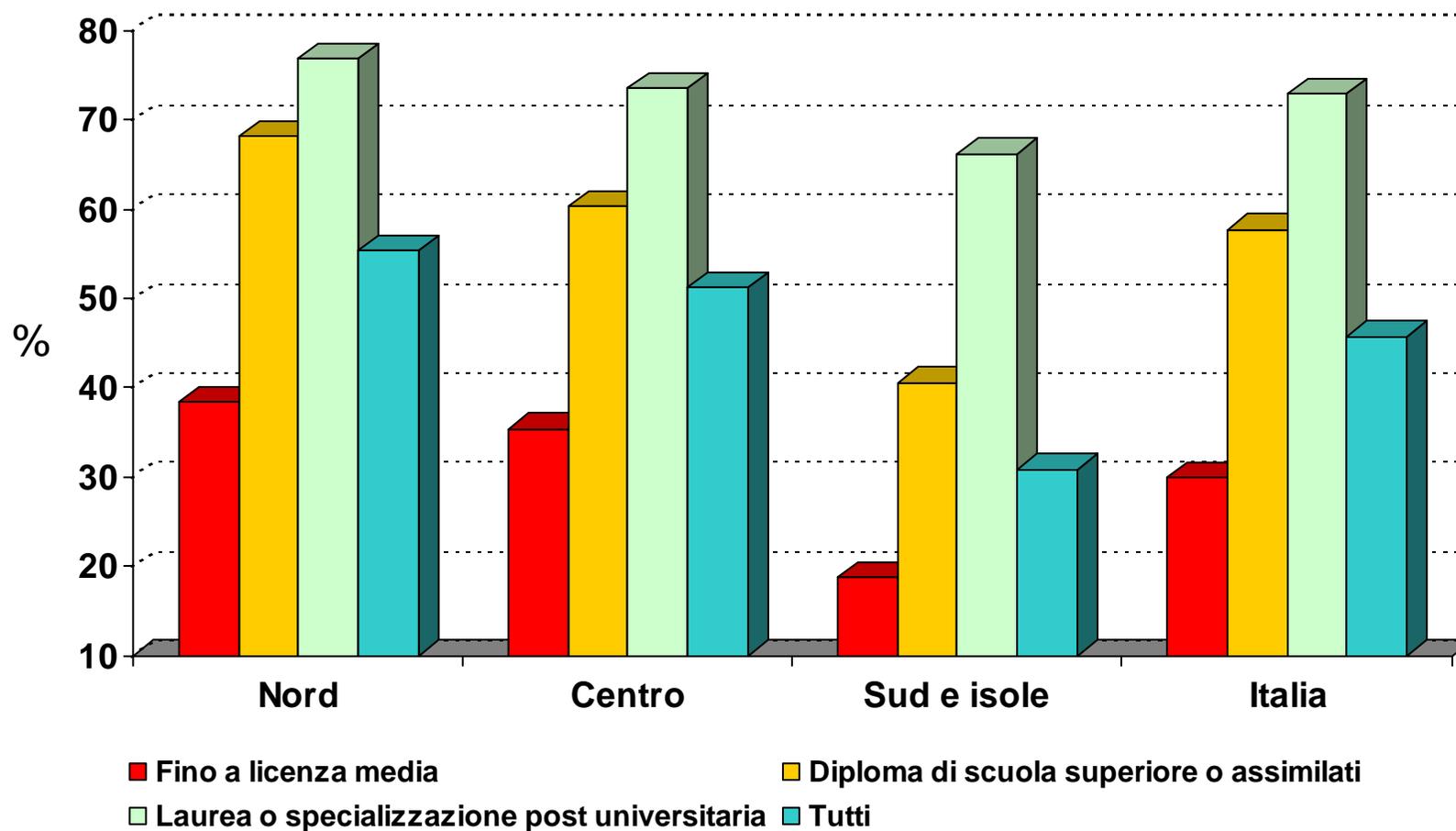
Tuttavia:

- strumento di penalizzazione
- difficile progettare la maternità
- rischi di intrappolamento (scarsa diffusione di flessibilità amica e garantita)
- alta probabilità di trovare soltanto un lavoro temporeneo al rientro dalla maternità



E' dunque assai incerto l'impatto della flessibilità numerica sul tasso di attività delle donne italiane

## Tassi di occupazione femminile per titolo di studio e ripartizione geografica



# Esigibilità dei diritti e sindacalizzazione

- Insicurezza=ricatto
- Instabilità= rinuncia
- Isolamento=individualizzazione

## La flessibilità ... mobilità

Può essere utile se è accompagnata da diritti e tutele	28,6
Impedisce di formulare progetti per il futuro	26,2
Accettabile se riguarda una fase transitoria della vita	16,0
E' una causa di insicurezza e ansie	15,1
Opportunità, mi fa sentire più libero nei miei progetti	14,1
<b>Totale</b>	<b>100,0</b>

**IL 58.7%  
NE COGLIE  
ASPETTI  
POSITIVI**

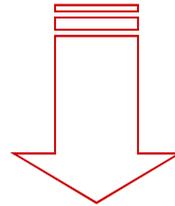
**IL 41,3 %  
NE COGLIE  
ASPETTI  
NEGATIVI**

## **Opinioni a confronto**

- ✓ **Un'opinione negativa prevale tra i gruppi professionali meno qualificati e tra i lavoratori alla soglia dei 50 anni**
- ✓ **Le potenzialità positive, ma condizionate dalla garanzia di tutele e diritti, sono colte soprattutto dai lavoratori più qualificati**
- ✓ **È di questa opinione il 42% degli specialisti ad elevata professionalità, nonostante il 60% di essi abbia un rapporto di lavoro non standard**
- ✓ **Sono soprattutto i più giovani ad accettarla se riguarda una fase transitoria della vita**

# Lavoro flessibile trappola/trampolino

- “Il lavoro atipico può essere un autobus dal quale però si deve scendere il prima possibile” ;
- le condizioni contrattuali nell’instabilità: regimi di protezione troppo diversificati.

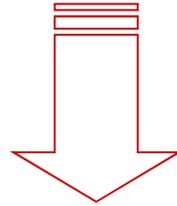


**Il problema : la sequenza ininterrotta di lavori atipici e temporanei, che produce precarietà, intrappolamento, disuguaglianza, esclusione**

## **Le ricadute sulla competitività**

- ✓ **Questo modello di flessibilità ha in parte favorito un ricambio della manodopera nelle imprese verso una forza lavoro più istruita e con maggiore professionalità**
- ✓ **Fino a che punto questa forza lavoro si trasforma in know how capace di far crescere la competitività del sistema?**
- ✓ **Non è piuttosto un modo per puntare sulla competizione da costi scaricando sui lavoratori il costo dell'incertezza del nuovo modo di produrre?**

# **Cambiare le condizioni**



- @ Promuovere la stabilità: allargare le occasioni di lavoro stabile (incentivi alle imprese)**
- @ Ricomporre la frammentazione degli statuti (diritti del lavoro e di welfare)**