



presentano

L'Italia del lavoro Oggi

condizioni e aspettative dei lavoratori

*Sintesi dei risultati della ricerca basata su 6.000 interviste
rappresentative di tutto il mondo del lavoro
(Bozza)*

Roma, 5 settembre 2006
Cgil Nazionale, Corso d'Italia 25

a cura di

Giovanna Altieri, Mimmo Carrieri e Agostino Megale

Premessa

Il lavoro che cambia è al centro di molte recenti ricerche sociologiche, eppure le immagini che vengono associate ai cambiamenti dei lavori appaiono spesso semplificate e cogliere solo parzialmente una realtà molto composita. L'indagine "L'Italia del lavoro" diretta e coordinata dall'IRES nazionale, con il contributo della rete degli IRES regionali e delle strutture sindacali delle diverse realtà regionali italiane - realizzata in concomitanza del centenario della CGIL - ha cercato di far emergere tutte le sfaccettature delle condizioni di lavoro e delle aspettative dei lavoratori dipendenti e atipici italiani, andando oltre la superficie e le sintesi tanto facili quanto approssimative.

Nelle pagine seguenti viene riportata una sintesi dei primi risultati dell'indagine, che ha riguardato un campione di 6.015 lavoratori dipendenti e lavoratori con contratti di lavoro atipico (collaboratori a progetto, occasionali, in somministrazione), ai quali è stato somministrato *face to face* un questionario strutturato, con una parziale integrazione di 1.200 interviste telefoniche realizzate attraverso la metodologia CATI dall'SWG-Trieste. Il campione è stato stratificato secondo le ripartizioni territoriali e l'attività economica prevalente. Il disegno campionario, inoltre, è stato costruito in modo da garantire una rappresentatività non solo a livello di macro ripartizioni ma, in alcuni casi, anche a livello regionale. Nell'identificazione e selezione dei lavoratori da intervistare sono state prese in considerazione anche caratteristiche socio-anagrafiche, quali il genere e l'età.

La rigorosa metodologia seguita ha consentito di realizzare risultati ampiamente rappresentativi della realtà del mondo del lavoro italiano e dei nodi critici che scaturiscono dai cambiamenti in atto, nonché di far emergere le domande di rappresentanza che derivano dalle esigenze, "vecchie" e "nuove", espresse direttamente dai lavoratori.

Il campione: le caratteristiche

Vediamo in primo luogo alcune caratteristiche strutturali del campione di lavoratori intervistato. La distribuzione per genere 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. 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.

La distribuzione del campione per settore economico di attività si caratterizza per una maggiore concentrazione dei lavoratori nell'Industria (33,5% degli occupati), ben il 25,9% è attivo nel settore della PA, il 17,7% si distribuisce nel comparto degli Altri servizi privati, il 12,6% nel Commercio, il resto risulta occupato in Agricoltura (5,5%), nel settore delle Costruzioni (3,0%) e nel comparto Gas, acqua ed elettricità (1,8%). I lavoratori, inoltre, si concentrano prevalentemente in aziende medio-grandi: il 30,1% in aziende da 50-250 addetti, il 31,8% in aziende con più di 250 addetti, invece il 20,7% è occupato in piccole aziende con non più di 15 addetti ed il 17,4% in imprese che presentano dai 15 ai 50 addetti.

La distribuzione degli occupati per gruppo professionale vede una maggiore concentrazione tra gli operai (38,9% del totale del campione), con un addensamento nel settore privato, dove raggiungono la quota del 49,6% rispetto all'8,3% di operai che lavora nella PA; gli impiegati sono il 33,5%, relativamente più presenti, al contrario nel settore pubblico, dove sono il 43% contro il 30,2% del settore privato. 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 il 7,6% degli intervistati, come prevedibile la maggior parte lavora nella PA (27,3% contro lo 0,7% del settore privato). Il 7,0% degli occupati è attivo nel comparto del Commercio, Trasporti, Spettacolo e Turismo. I dirigenti costituiscono la com-

ponente minoritaria del campione, l'1,4%, e la maggior parte di essi lavora nella PA.

L'indagine coglie anche le diverse facce del lavoro, giacché i lavoratori sono stati distinti anche in base al rapporto di lavoro: il 74% ha un rapporto di lavoro standard, mentre il restante 26% è occupato con formule contrattuali non standard. I lavoratori con rapporto di lavoro non standard sono nel 12,1% dei casi dei lavoratori a tempo determinato o stagionale, nel 5,2% si tratta di lavoratori Co.co.co, Co.co.pro e con Partita Iva, il 2% è costituito da interinali, circa l'1,8% sono lavoratori senza contratto ed il restante 4,3% si suddivide tra apprendisti (1,9%), CFL e inserimento (0,6%), collaboratori occasionali (0,6%), socio-lavoratori di cooperativa (1%) e lavoratori a domicilio (0,2%).

Questa macro-aggregazione dei lavoratori per rapporto di lavoro è una importante chiave di lettura per approfondire le differenze relative ai diversi gruppi di lavoratori.

I rapporti di lavoro

Un primo dato da segnalare è la minore percentuale di donne con rapporto di lavoro standard rispetto agli uomini, poiché tra le lavoratrici donne sono relativamente più diffusi rapporti di lavoro atipici (il 29,1% contro il 23,3% degli uomini). La tendenza ad avere un rapporto di lavoro non standard è inversamente correlata con l'età: all'aumentare dell'età dei lavoratori aumenta la percentuale di coloro che hanno un rapporto di lavoro standard; al contrario, sono soprattutto i lavoratori più giovani ad avere un rapporto di lavoro non standard. Nonostante l'incidenza maggiore di rapporti di lavoro non standard si registri nel settore privato (28, 2%), circa il 18% dei lavoratori impegnati nel settore pubblico ha un contratto di lavoro di carattere atipico.

Un altro dato importante riguarda la maggior presenza di lavoratori con contratto non standard nel Sud e Isole, cui corrisponde una maggiore incidenza di lavoratori con rapporto di lavoro standard nelle altre aree del paese, in particolare nel Nord-Ovest. Rispetto ai vari gruppi professionali, va rilevato che i rapporti di lavoro non

standard si concentrano tra gli operai e gli occupati nel commercio (rispettivamente 26,7% e 48,2%). E' inoltre estremamente significativo che fra gli specialisti ad elevata professionalità vi sia un picco pari al 60,1% di rapporti di lavoro non standard, rispetto a un valore medio del 25,1% di tutto il campione. Ciò dimostra come la diffusione di formule contrattuali atipiche sia un fenomeno concentrato in massa in alcuni settori, professioni e gruppi sociali, sebbene riguardi tutto il mondo del lavoro.

I percorsi di lavoro

E' soprattutto per le nuove generazioni di lavoratori che sembra ormai tramontata la "carriera unica". Paradossalmente, infatti, è proprio tra i più giovani che si registra una maggiore mobilità (o instabilità?) tra un'occupazione e l'altra: il 24% dei lavoratori di età compresa tra i 25-34 anni ha cambiato da tre a cinque lavori prima di quello attuale (nel campione questa quota è più bassa: 20,7%), e addirittura il 9,9% ha cambiato più di cinque lavori. Anche tra coloro che hanno dai 35 ai 44 anni una quota rilevante ha cambiato da tre a cinque lavori prima di quello attuale (22,4%), o almeno due (23,3%). I più "anziani", invece, si contraddistinguono per una maggiore staticità lavorativa (o stabilità?). Tra coloro che hanno dai 55 ai 64 anni si registra una maggior presenza di chi non ha svolto alcun lavoro prima di quello attuale o al massimo ne ha cambiato soltanto uno.

Una polarizzazione si registra anche con riferimento ai differenti gruppi professionali: infatti, le categorie impiegatizie e dirigenziali non hanno cambiato più di un lavoro prima di quello attuale. I lavoratori ad elevata professionalità hanno invece cambiato almeno due lavori prima di approdare a quello attuale, dato significativo se si pensa che fra loro si concentrano in massima parte lavoratori tra i 25 e i 34 anni con titoli di studio molto elevati e che, quindi, sono entrati nel mercato del lavoro più tardi rispetto ad altre categorie.

Rispetto agli altri gruppi professionali, sono soprattutto i tecnici e gli insegnanti che non hanno svolto alcun lavoro prima di giungere alla collocazione lavorativa attuale. Operai e occupati nel commercio sono invece tra coloro i quali hanno cambiato il maggior numero di lavori prima di quello attuale. E' questo un sintomo

di maggiore instabilità lavorativa, più che di maggiore mobilità professionale, visto che in questi gruppi si concentrano i lavoratori più giovani, in prevalenza con rapporti di lavoro non standard.

Va, in ogni caso evidenziato che non necessariamente un'alta mobilità è sintomo di precarietà lavorativa. Non è un caso, infatti, che una maggiore mobilità - in termini di numero di lavori svolti - sia prevalente nelle aree più dinamiche del Paese, mentre si registri una maggiore staticità dei percorsi lavorativi nelle aree del Mezzogiorno. Semmai, è proprio nel Mezzogiorno che c'è la maggior quota di lavoratori che svolgono più di un lavoro. Mentre in tutta Italia, la pratica del "secondo lavoro" sembrerebbe poco diffusa (soltanto il 2,4% dei lavoratori svolge continuativamente un'altra attività rispetto a quella principale), nel Mezzogiorno un buon 15 % lo fa spesso o saltuariamente. Tra i lavoratori intervistati il secondo lavoro sembrerebbe configurarsi, in ogni caso, come una risposta alla insicurezza della propria condizione lavorativa, infatti, tra quest'ultimi sono decisamente prevalenti i lavoratori non standard ed è significativo il fatto che i "doppio lavoratori" guadagnino in media meno degli altri.

Le competenze

L'istruzione è senz'altro un'altra variabile chiave per leggere la differenziazione dei percorsi e delle condizioni di lavoro tra i lavoratori italiani. Quanto viene valorizzato il capitale umano nello svolgimento del proprio lavoro? A partire proprio da quello accumulato nel percorso scolastico l'evidenza empirica mostra una relativa scarsa coerenza dei percorsi: solo nel 25,6% dei casi la formazione scolastica conseguita è ritenuta molto utile nello svolgimento del proprio lavoro, mentre per circa il 44% 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 conseguita.

Una maggiore rispondenza tra studi compiuti e tipo di attività lavorativa svolta si rileva, in ogni caso, fra quanti hanno conseguito livelli di istruzione più elevati (laurea, specializzazione post-laurea, dottorato). Al contrario, coloro i quali hanno

portato a termine un corso professionale, in massima parte, svolgono un tipo di lavoro che non è coerente con il percorso di studi seguito, mentre i diplomati sembrano aver seguito un percorso lavorativo più orientato dalla propria formazione. Una maggiore attinenza tra esperienze formative pregresse e tipo di lavoro svolto si riscontra per coloro i quali lavorano in ambito pubblico, che nel 46,7% dei casi definiscono la propria formazione scolastica molto utile nello svolgimento del proprio lavoro.

La mancata rispondenza tra iter formativo e lavorativo è senz'altro un problema per il sistema Paese in termini di spreco di risorse, e viene pienamente avvertito dai lavoratori, tanto che i livelli di soddisfazione, in termini di gradimento del proprio lavoro, sono fortemente correlati alla coerenza dei percorsi. Così pure i lavoratori appaiono consapevoli nell'80% dei casi dell'importanza di sviluppare il proprio curriculum formativo, esigenza che non sempre è possibile soddisfare o perché non si trova adeguato riscontro nel contesto lavorativo, così che il 33% circa deve "arrangiarsi da solo" o perché non ci sono le condizioni per implementare attività formative.

Tra i lavoratori le esigenze di formazione e di sviluppo della professionalità sono avvertite in maniera differente a seconda 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 e al tempo stesso sono appoggiati dall'azienda, che offre loro possibilità di formazione. Tra i meno istruiti, al contrario, più scende il livello di qualificazione più aumenta la quota percentuale di coloro i quali non avvertono alcuna esigenza di crescita professionale, contestualmente ad uno scarso investimento in formazione offerto loro dalle aziende. In sostanza, proprio coloro i quali avrebbero maggiori necessità di accrescere le proprie competenze sono quelli meno favoriti dalle aziende e, al tempo stesso, ne sentono meno il bisogno.

Nel sistema Italia va, comunque, considerato che ben il 37% dei lavoratori svolge un lavoro di basso profilo, che non richiede particolari competenze professionali. Solo una minoranza, il 22%, vede riconosciute le proprie competenze professionali, mentre la percentuale più elevata non vede riconosciuta la propria professionalità

(il 39%). Tale percentuale è del 74% circa tra gli insegnanti, del 58,5% tra gli specialisti ad elevata professionalità e del 53% tra i tecnici, cioè tra i gruppi professionali che più contribuiscono alla produttività e alla crescita qualitativa del sistema Paese. Da segnalare anche che nel settore industriale ben il 46,1% dei lavoratori svolge un lavoro di basso profilo professionale, che certo non rappresenta un buon indicatore per affrontare in modo positivo la competizione globale. Inoltre, va rilevato che, se nel settore privato si concentrano coloro i quali svolgono dei lavori che non richiedono elevate competenze professionali, è nel settore pubblico che prevalgono i lavoratori che trovano inadeguati riconoscimenti sul piano professionale.

Gli orari

Durata del lavoro e le modalità con cui viene prestato vengono spesso segnalate come di fondamentale importanza per il funzionamento delle imprese, ma anche per l'organizzazione della vita delle persone. Dunque il tema dell'orario di lavoro ha implicazioni sia di carattere economico - legame con la produttività del sistema - sia sociale - capacità per gli individui di poter vivere in modo equilibrato il rapporto lavoro-vita privata.

Negli ultimi tempi si è sottolineato il minor impegno in termini lavorativi degli italiani rispetto ad altri paesi europei. L'indagine mostra tuttavia che oltre il 60% dei lavoratori dipendenti italiani lavora di fatto oltre le 40 ore e ben il 22% di questi ultimi lavora anche oltre le 45 ore settimanali. Ancora, ben il 73% dei lavoratori italiani impegnati nel settore privato dell'economia lavora in media dalle 40 ore in su. Nel settore pubblico la maggioranza dei lavoratori (55%) effettua un orario lavorativo compreso tra le 24 e le 36 ore.

Considerando l'orario di lavoro settimanale per gruppo professionale, rileviamo che le categorie che effettuano minori ore di lavoro settimanali (18-24 ore) sono gli occupati nel commercio (23,6%) e gli insegnanti (45,9%), che hanno in genere orari più corti e/o più regolari. Nella fascia oraria di lavoro settimanale (dalle 24 alle 36 ore) troviamo in prevalenza impiegati e tecnici. Invece, gli operai, più di tutti gli altri, effettuano un orario di lavoro settimanale compreso tra le 36 e le 40 ore.

Nella fascia lavorativa settimanale più alta troviamo soprattutto dirigenti e specialisti ad elevata professionalità che rispettivamente nel 54% dei casi e nel 35% lavorano ben oltre le 40 ore.

Va inoltre evidenziato che nelle fasce di orario molto basse sono relativamente più presenti i lavoratori non standard rispetto a quelli standard. Questo risultato è in parte dovuto al fatto che in questa condizione di lavoro sono prevalenti le fasce lavorative giovanili che sperimentano spesso, nelle fasi iniziali della loro carriera lavorativa, spezzoni di lavoro a tempo ridotto. Una buona quota di questi sono anche donne che, in generale si collocano nelle fasce orarie relativamente più basse.

In generale, tra gli intervistati, il 14,2% è occupato part-time. Sono in prevalenza donne: il 24,9% contro il 7,3% degli uomini. Il ricorso al lavoro part-time interessa le fasce giovanili sia femminili che maschili, evidenziando le fasi di ingresso in cui si tende a lavorare o si trovano maggiormente lavori a tempo ridotto. Col crescere delle 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 coincidenza delle età centrali, quelle coincidenti con gli impegni di carattere riproduttivo - si opta per un part-time. Ciò si verifica soprattutto se si lavora in ambito privato e se si ha più di un figlio. Tra le lavoratrici della P.A. viceversa il part-time sembra meno diffuso, anche perché in generale gli orari di lavoro in questo settore sono relativamente più ridotti.

La scelta del part-time diventa spesso necessaria a fronte di una persistente rigidità nella divisione di genere delle responsabilità familiari, rese ancora più onerose dalle trasformazioni demografiche che comportano una crescita del lavoro di cura nei confronti di una popolazione sempre più anziana e di un insufficiente intervento pubblico nel settore dei servizi alle persone, così che in maggioranza le donne italiane appaiono sole e costrette ad una pratica di faticosa conciliazione, con il sostegno decisivo della disponibilità dei nonni e del lavoro a basso costo nel mercato del lavoro informale delle immigrate. Ma anche nei luoghi di lavoro le donne non sembrano particolarmente aiutate: per loro, più che per gli uomini, la flessibilità dell'orario di lavoro viene decisa in modo univoco dal datore di lavoro

(36,5% contro il 33%). Tra gli uomini, invece, la flessibilità dell'orario lavorativo è maggiormente legata alla contrattazione collettiva (28% negli uomini vs. 24,9% tra le donne), oppure è decisa in maniera autonoma (13,4% degli uomini contro l'11,3% delle donne). Le difficoltà di conciliazione appaiono ancora maggiori se si è occupate con un contratto di lavoro non standard. Per i lavoratori atipici, infatti, nel 45,3% dei casi è il datore di lavoro a disporre le condizioni e modalità orarie che il lavoratore deve accettare.

In ogni caso, gli operai e quanti lavorano nell'ambito del commercio, dei trasporti e del turismo sono le categorie con 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, insegnanti, dirigenti, tecnici e impiegati. Tra gli impiegati vi è anche una quota significativa (28%) che contratta individualmente con il datore di lavoro. Tra i dirigenti si registra la percentuale più significativa di chi sceglie individualmente l'orario di lavoro. Gli specialisti ad elevata professionalità si distribuiscono maggiormente tra quanti contrattano insieme al datore di lavoro la propria flessibilità lavorativa e tra quanti scelgono individualmente il proprio orario di lavoro.

Ma, quali sono le preferenze espresse dai lavoratori in termini di orari di lavoro? Un buon 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%), oltretutto minore da parte delle lavoratrici, il che smentisce molti luoghi comuni su presupposte preferenze delle donne al 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. In sostanza, la sincronia sociale sembra un valore fortemente radicato tra i lavoratori italiani.

Rispetto agli uomini, le donne tendono comunque a preferire di più, le due forme di orario part-time (verticale ed orizzontale); gli uomini, invece, preferiscono più

delle donne avere flessibilità in entrata e in uscita, lavorare da casa ed effettuare meno ore settimanali di lavoro, essendo in parte più disposti a lavorare nei giorni festivi e di notte.

Un dato rilevante da segnalare è, viceversa, una pressoché totale uniformità di giudizi espressi da uomini e donne in merito agli straordinari: soltanto il 17% - sia degli uomini che delle donne - è contro il lavoro straordinario e "preferirebbe che non ci fosse", mentre il 54,5% degli uomini e il 48% delle donne desidererebbe che fosse meglio retribuito. Questi orientamenti derivano, probabilmente, dalle difficoltà economiche registrate dalle famiglie a seguito anche della inadeguatezza dei salari, come vedremo.

In ogni caso, emerge che le preferenze dei lavoratori sono molto articolate, e ciò induce a riflettere sul fatto che la materia degli orari non può essere trattata in modo semplificato e proponendo soluzioni univoche, ma piuttosto, in base alle diverse situazioni lavorative e sociali, vanno contrattate modalità differenziate.

I salari e le condizioni materiali

Un approfondimento particolare va dedicato alla materia salariale. In primo luogo, va sottolineato che ben il 68,6% dei lavoratori intervistati guadagna al massimo 1.300 euro netti mensili, con una quota pari al 35% che guadagna meno di 1.000 euro al mese, mentre soltanto una ristretta minoranza (il 16%) percepisce un guadagno netto superiore ai 1.500 euro.

Le donne guadagnano tendenzialmente meno degli uomini, concentrandosi prevalentemente nelle fasce di guadagno netto inferiori: con meno di 1.000 euro troviamo il 48,9% delle donne contro il 26,8% degli uomini. Gli uomini superano nettamente le donne nelle classi di guadagno netto mensile più elevato (oltre i 1.500 euro), dove si colloca il 20,3% degli uomini contro l'8,5% delle donne.

Come prevedibile, il guadagno netto mensile tende ad aumentare con l'aumento delle ore lavorate, infatti, 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. Infine, chi lavora prevalentemente fino ed oltre le 45 ore a settimana guadagna di più (oltre 1.500 euro). Sicuramente le donne tendono ad avere un monte ore lavorate inferiore rispetto agli uomini e ciò potrebbe essere un fattore interveniente in grado di spiegare, anche se solo in parte, la tendenza che caratterizza le donne a guadagnare meno dei colleghi uomini. Ciononostante, è possibile evidenziare che, pur a parità di orario di lavoro svolto, permane un significativo differenziale tra i salari maschili e femminili: tra coloro i quali lavorano da un minimo di 18 ore ad un massimo di 24 ore tra gli uomini è il 53% a guadagnare meno di 1000 euro rispetto a ben il 71,6% delle donne, così come tra quanti lavorano secondo orari molto lunghi (oltre le 40 ore) tra gli uomini il 31% raggiunge un salario superiore ai 1500 euro rispetto al modesto 19% delle lavoratrici.

In ogni caso, i differenziali di salario tra i lavoratori vanno interpretati anche alla luce di altre variabili. Così se in media un lavoratore dipendente con un contratto di lavoro standard guadagna un salario netto mensile pari a 1.010 euro, tale valore si riduce a 879 se questo lavoratore è occupato in una impresa di piccole dimensioni (fino a 15 dipendenti); supera appena i 950 euro se si lavora nel Mezzogiorno, scende a 800 euro se si ha un contratto di lavoro non standard, si riduce ulteriormente a 788 euro se si ha un'età compresa tra i 15 ed i 24 anni e si attesta a 881 euro se si è un lavoratore immigrato extra comunitario regolare.

Dal punto di vista professionale le differenze più marcate si riscontrano nelle fasce di reddito estreme. Così, sono i lavoratori impegnati nell'area del commercio, turismo e trasporti ad essere concentrati nelle classi di reddito più basse, insieme agli operai. Caratteristiche ed orari di lavoro in parte possono spiegare tale risultato; stupisce, viceversa, il dato rappresentato dal 30% circa di lavoratori ad elevata professionalità che percepiscono un salario inferiore ai 1.000 euro mensili, pur nei casi in cui hanno orari di lavoro molto prolungati. Tra i lavoratori non standard intervistati, peraltro ben il 59% che lavora oltre le 40 ore guadagna meno di 1.000 euro al mese.

In tale quadro, non stupisce che riguardo alle condizioni materiali di esistenza dei lavoratori e al tenore di vita garantito dal proprio salario, la maggior parte dei

lavoratori (57,7%) dichiarati di riuscire a stento, se non per niente, a garantire condizioni materiali di base per se stessi e per le persone a proprio carico; tra i lavoratori non standard questa condizione riguarda quasi il 70% dei casi. Soltanto l'8,1% dei lavoratori riesce a soddisfare pienamente le esigenze di sostentamento e di consumo della propria famiglia. Sono soprattutto i giovani ad avere le maggiori difficoltà sul piano materiale. D'altra parte è proprio fra di loro che si concentrano i lavoratori atipici, che cumulano spesso condizioni di lavoro e di reddito che non consente l'autosufficienza economica.

In realtà il benessere delle famiglie appare sempre più legato alla capacità che tutti i membri della famiglia siano attivi e percepiscano un reddito da lavoro. Nel 55,9% dei casi i lavoratori intervistati vivono in un contesto familiare composto da almeno due stipendi, soltanto il 29,5% 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", fa crescere nelle famiglie il bisogno di disporre di più redditi. E' anche in questa chiave che va letta la tendenziale crescita dei tassi di attività femminili registrati in Italia. L'adeguatezza del proprio salario in merito alla capacità di soddisfare le principali necessità materiali è, inoltre, maggiore al Nord-Ovest e al Nord-Est e minore al Sud e Isole e al Centro. I dirigenti riescono pienamente a mantenere se stessi e la propria famiglia (44,5%), mentre si trovano in questa condizione solo il 4,6% degli operai e il 2,8% degli occupati nel commercio. Vi riescono abbastanza il 42,1% dei tecnici e il 41,1% degli impiegati, mentre il salario percepito non è affatto sufficiente a garantire un minimo livello di vita al 28,3% degli insegnanti.

Aspettative, problemi, progetti

A fronte di queste condizioni non deve stupire il fatto che la maggior parte dei lavoratori (circa il 40%), interrogati circa le aspettative in merito al proprio lavoro, si aspetti un miglioramento dal punto di vista retributivo; seppure una componente altrettanto significativa (circa il 30%) vorrebbe più sicurezza per il proprio futuro, invece, il 24% nutre l'aspettativa di maggiore gratificazione professionale.

Se i più adulti si aspettano salari migliori, i più giovani avvertono, viceversa, l'esigenza di una maggiore sicurezza per il proprio futuro in termini di stabilità lavorativa. Questi opposti andamenti, in relazione all'età, sono da ricondurre, con tutta probabilità, alla condizione contrattuale - precaria e instabile - che caratterizza i percorsi di lavoro giovanili, rispetto a quelli più stabili e sicuri dei lavoratori più "anziani".

D'altra parte sono i gruppi professionali a minor reddito a nutrire maggiori aspettative di crescita del proprio reddito: i lavoratori del commercio (43,3%), gli operai (42,8%) e gli insegnanti (40,4%), gruppi che presentano tutti valori percentuali al di sopra di quello del campione (39,5%). Allo stesso tempo chi vive una condizione di instabilità lavorativa legata al fatto di avere un rapporto di lavoro atipico, avverte l'esigenza di maggior sicurezza per il proprio futuro lavorativo. Questa condizione accomuna sia alcune fasce lavorative di alto profilo professionale, è il caso degli specialisti ad elevata professionalità, sia alcune categorie di lavoro operaio; specularmente la necessità di più sicurezza per il futuro professionale riguarda sia chi ha titoli di studio medio-bassi (licenza media e corsi professionali), sia quanti hanno realizzato livelli di qualificazione molto elevati (dottorato, specializzazione post-laurea), è tra queste componenti, infatti, che si concentrano le maggiori criticità dovute alla instabilità contrattuale. Ciononostante i lavoratori intervistati, nella stragrande maggioranza dei casi, si mostrano abbastanza o molto soddisfatti, in termini di gradimento, del proprio lavoro. Al 77,9% il proprio lavoro piace molto o abbastanza. Al restante 22,1% 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.

Se non stupisce il fatto che siano soprattutto coloro i quali percepiscono salari più elevati e i lavoratori più avanti negli anni a manifestare un maggior gradimento per il proprio lavoro, va rilevato come siano proprio alcuni gruppi particolari che presentano le maggiori criticità, sia in termini contrattuali che salariali ad esprimere le maggiori soddisfazioni in merito al proprio lavoro: insegnanti e specialisti ad elevata professionalità. In sostanza, questi gruppi professionali,

nonostante non percepiscano un adeguato compenso rispetto al proprio lavoro e/o siano insicuri circa il loro futuro e non vedano riconosciuta la propria professionalità, amano il loro lavoro per il quale, nella maggior parte dei casi hanno anche seguito un corso di studi coerente. In generale, però, la condizione di insicurezza rispetto alla condizione lavorativa si associa a bassi livelli di gradimento del proprio lavoro.

Ma, quale è la percezione che i lavoratori italiani esprimono in merito alla sicurezza del proprio lavoro. Su questo aspetto sono stati posti una serie di quesiti, alcuni dei quali già posti nella precedente ricerca "Il lavoro che cambia", promossa dai DS, che si è pensato fosse utile ripetere, per verificare possibili cambiamenti. I risultati, tuttavia, confermano le tendenze prevalenti emerse in quella sede.

Riguardo alla sicurezza del proprio posto di lavoro si rileva che il 27% del campione considera sicura e stabile la propria posizione lavorativa, il 39,8% la ritiene abbastanza sicura, mentre il 33% afferma che il proprio posto di lavoro sia poco sicuro e il 12,4% lo ritiene per niente sicuro. Operando un confronto tra le diverse categorie di lavoratori, si può rilevare un'associazione significativa tra l'età e la percezione relativa alla stabilità del proprio posto di lavoro, con una scontata maggiore sicurezza percepita dai più anziani, mentre l'ansia per il futuro lavorativo riguarda in prevalenza i più giovani che nel 45% dei casi ritiene il posto di lavoro insicuro.

Tra quanti ritengono il proprio posto di lavoro sicuro, una percentuale significativa è composta da laureati (33,5%), e diplomati (29,1%) e da lavoratori altamente qualificati (dottorato di ricerca e specializzazione post-lauream). Tra quanti lo ritengono poco sicuro prevalgono, viceversa i meno istruiti. Il livello di sicurezza legato al proprio posto di lavoro è, come prevedibile, maggiore nella PA: ben il 49,9% dei lavoratori della PA contro il 19% degli occupati nel macro-settore privato. Infine, in ordine decrescente, i dirigenti costituiscono la categoria professionale più sicura del proprio posto di lavoro (48,3% contro il 27% del campione), seguono gli insegnanti (52,4%) e gli impiegati (36%). Del 39,9% di quanti si dimostrano abbastanza sicuri, il 45,3% è costituito dai tecnici, il 40,5% da operai

ed il 40,4% da occupati del commercio. Del 12,3% di quanti lo percepiscono come per niente sicuro, ben il 30,8% è costituito dagli specialisti ad elevata professionalità.

All'interno di coloro i quali hanno dimostrato una percezione negativa in merito alla sicurezza del proprio lavoro sono state analizzate in profondità le motivazioni; ebbene, per un buon terzo (37,5%) dei lavoratori la percezione di insicurezza è generalizzata ed è attribuita al fatto che oggi nessun posto di lavoro è sicuro. Nei restanti casi la percezione è fortemente correlata alla propria condizione soggettiva: per un terzo (37,1%) dei casi, infatti, l'insicurezza è legata alla specifica condizione di temporaneità del proprio contratto di lavoro, per il 25,% al fatto che si lavori in un'azienda in difficoltà o in una piccola realtà aziendale.

Come era prevedibile quanti percepiscono il proprio posto di lavoro poco o per niente sicuro, nella quasi totalità, sono lavoratori con rapporto di lavoro non standard e che, quindi, vivono quotidianamente una condizione di temporaneità nel proprio lavoro. Ed è significativo, invece, che la maggioranza di quelli che pensano che oggi nessun posto di lavoro sia sicuro siano quanti hanno un rapporto di lavoro tipico o standard, i quali non avendo una motivazione propriamente concreta, come accade per gli atipici, con tutta probabilità proiettano un proprio e generalizzato senso di insicurezza sull'intero mondo del lavoro.

Ciononostante, come si è visto i lavoratori sono molto coscienti delle caratteristiche del mercato del lavoro italiano e dei diversi meccanismi di difesa offerti dal sistema di welfare nazionale. Infatti, quanti percepiscono il proprio posto di lavoro poco sicuro per via delle ridotte dimensioni aziendali, lavorano principalmente in aziende con meno di 15 dipendenti; chi è insicuro perché ritiene di lavorare in un'azienda in difficoltà lavora in prevalenza in aziende medio-grandi (50-250 addetti). Infine, è proprio chi lavora in grandi imprese (oltre 250 addetti) ad attribuire al fatto che "oggi nessun posto di lavoro è sicuro" l'insicurezza del proprio posto di lavoro.

E' stato poi chiesto agli intervistati quanto tempo impiegherebbero per trovare un posto di lavoro accettabile, qualora perdessero l'attuale lavoro. Il quadro che ne deriva è piuttosto preoccupante, il 44,2% dei lavoratori del campione,

pessimisticamente, non è sicura di riuscire a trovarlo. Il resto del campione si distribuisce tra quanti pensano di trovare un lavoro più o meno adeguato nel giro di poche settimane (17%), di qualche mese (28,3%), o addirittura di un anno o forse più (10,5%).

Sono soprattutto i lavoratori del Meridione a ritenere poco plausibile la possibilità di trovare un nuovo lavoro, è ben il 53% a non sapere se troverà un lavoro accettabile, qualora perdesse quello attuale, rispetto al 38,7% dei lavoratori del Nord-Est, al 38,9% dei lavoratori del Centro e al 43,6% dei lavoratori del Nord-Ovest.

Viceversa, i più ottimisti sono proprio i lavoratori del Nord-Est, il 21,4% crede di poter trovare un nuovo lavoro nel giro di poche settimane, nel Nord-Ovest la percentuale è del 19,6%, nel Sud e Isole scende al 12,1%. Considerando le differenze tra uomini e donne, gli uomini si mostrano tendenzialmente più ottimisti: il 20% degli uomini rispetto al 12,3% delle donne pensa di trovare un'occupazione accettabile in poche settimane. Invece, sono in prevalenza le donne a dimostrarsi più realiste e a non sapere se riuscirebbero a reperire un'occupazione accettabile, qualora perdessero il lavoro attuale: il 48,5% di donne contro il 41,5% di uomini; l'11,9% pensa di poter trovare un nuovo lavoro accettabile solo dopo un anno o forse più rispetto al 9,6% degli uomini.

Altrettanto realisti appaiono i lavoratori over 55 che nel 68,5% dei casi non sa se troverà un lavoro accettabile, qualora perdesse quello attuale. E' proprio tra gli insegnanti e gli impiegati che si concentrano i più pessimisti, sono circa il 70,3% degli insegnanti e ben il 46,9% degli impiegati (in prevalenza occupati nella PA) quelli che non sanno con precisione se riusciranno a trovare un nuovo lavoro in mancanza di quello attuale. Sono soprattutto gli operai (23,5%) e tecnici (22,6%) a ritenere che nel giro di poche settimane sarebbe possibile trovare un lavoro accettabile, addetti al commercio e specialisti ad elevata professionalità in prevalenza rispetto agli altri pensano di trovarlo nel giro di qualche mese (rispettivamente il 39,3% ed il 39,9%). Tra i dirigenti, in media più maturi, troviamo, in maggioranza quelli che pensano di trovare un nuovo lavoro che sia adeguato in non meno di un anno (circa il 25,2%).

Insicurezza e flessibilità è da anni un binomio al centro del dibattito politico, allo scopo di approfondire se e in che misura tra i lavoratori italiani prevalga una visione negativa della flessibilità del lavoro o, viceversa, se ne colgano anche potenzialità in termini di capacità di conciliare il lavoro con i propri progetti di vita più complessivi, è stata posta una domanda esplicita in merito alla propria opinione sulla flessibilità del lavoro.

La flessibilità del lavoro è giudicata positivamente da circa il 43% degli intervistati, per le opportunità che può offrire se accompagnata da diritti e tutele. Una percentuale altrettanto significativa (il 41%) la considera come fonte di ansia e insicurezza e come limite alla progettualità della vita. Un altro 16% 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 decisamente più diffusa tra gli operai e, in generale, tra i gruppi professionali dotati di minori competenze e che lavorano in settori dove la flessibilità equivale spesso a precarietà del rapporto di lavoro. Al contrario, sono le categorie più dotate di risorse proprie a vederne le potenzialità positive. È il caso degli specialisti a elevata professionalità che, probabilmente, proprio perché sperimentano direttamente sulla propria pelle la temporaneità del rapporto a cui spesso si associa una scarsa tutela, a esprimere un giudizio positivo, ma condizionato dal raggiungimento di determinati standard di tutela. Altrettanto dicasi dei più giovani, più propensi ad attribuire un valore positivo alla flessibilità ma alla condizione che sia transitoria e accompagnata da diritti e tutele. I lavoratori alla soglia dei 50 anni appaiono viceversa più in ansia e preoccupati delle conseguenze negative della flessibilità.

Quali sono in generale gli aspetti sui quali si concentrano maggiormente le preoccupazioni dei lavoratori? L'attenzione si concentra sulle condizioni materiali presenti e future. Così, circa il 30% degli intervistati avverte come problema prioritario il fatto che non potrà contare su una adeguata pensione. In ansia, sembrano essere soprattutto i lavoratori più avanti negli anni e quelli del settore pubblico. La maggior parte degli intervistati (il 46,3%) è, però, assillata dalla paura di non avere una continuità lavorativa e di reddito, o di perdere il proprio lavoro; il

19,6% teme di non riuscire a mantenere l'attuale tenore di vita, e il 4,2% di non tenere il passo con la propria professione.

Dunque, i valori professionali, sembrano trovare poco spazio a fronte dell'assillo rappresentato dall'insicurezza e dalla paura di non riuscire a far fronte alle proprie esigenze materiali quotidiane.

L'insicurezza e l'ansia per il futuro, attraversa quindi trasversalmente le diverse facce del lavoro e tocca in pieno anche il mondo dei lavoratori stabili, non limitandosi quindi a coinvolgere soltanto i lavoratori temporanei.

A fronte di queste preoccupazioni, tuttavia, i lavoratori sembrano propensi a rimanere ancorati alle condizioni lavorative attuali, se pur cercando di migliorarne alcuni aspetti, piuttosto che cercare "fortuna" altrove: il 72% circa dei lavoratori, infatti, dichiara che il suo progetto lavorativo per il futuro è comunque di restare dove lavora attualmente con l'attesa di migliorare la propria posizione professionale (38,3%), oppure aspettando il pensionamento (28,2%), o ancora, diminuendo il proprio orario di lavoro (5,2%). Poco meno di un terzo dei lavoratori, invece, ha intenzione di migliorare le proprie prospettive di lavoro o cercando lavoro altrove (19,3%), oppure mettendosi in proprio (9%). Questa tendenza alla scarsa propensione alla mobilità lavorativa è, da un lato da collegare alla condizione di incertezza generale avvertite dai lavoratori, che genera poca propensione al rischio, ma riflette anche le difficoltà nella ricerca di un lavoro che caratterizzano strutturalmente il sistema del lavoro italiano.

D'altra parte i lavoratori dipendenti italiani appaiono relativamente pessimisti riguardo al proprio futuro, tanto è vero che quasi il 60% degli intervistati pensa che la propria condizione rimarrà uguale o peggiorerà rispetto a quella dei propri genitori. Tra quanti hanno una visione decisamente pessimista del proprio futuro prevalgono i lavoratori atipici che nel 40% dei casi -contro il 31,2% registrato in media nel campione- pensano ad un arretramento della propria condizione sociale rispetto alla famiglia di origine. Questi ultimi, sono soprattutto adulti giovani (trentenni-quarantenni), per i quali la prospettiva di una ascesa sociale è decisamente più bassa rispetto alle generazioni precedenti.

Per il passato recente, infatti, è possibile verificare che la percezione manifestata dagli intervistati rivela un fenomeno di tendenziale mobilità sociale ascendente, cioè uno spostamento dei lavoratori verso le posizioni immediatamente superiori della scala sociale in rapporto alla collocazione della famiglia di origine. I dati dimostrano che c'è stato un addensamento attorno alle posizioni intermedie della scala sociale. Nel complesso degli intervistati, infatti, il 58,4% si autocolloca nel ceto sociale medio, mentre questa condizione riguarda il 46,2% dei loro genitori. Altrettanto, si colloca nei ceti medio bassi e bassi il 35% degli intervistati, ma ben il 46% dei loro genitori. I salti verso le posizioni sociali più elevate sembrano essere stati, viceversa, poco presenti. Gli attuali lavoratori dipendenti si sentono, infatti, di appartenere ancora meno dei propri genitori a un ceto sociale elevato

Contrattazione e salario aggiuntivo

La contrattazione integrativa è diffusa nella maggioranza delle unità produttive in cui lavorano i nostri intervistati (46,8% contro il 37,5% delle realtà nelle quali invece mancano accordi decentrati).

Appare marginale la presenza di accordi informali tra le parti (solo il 2,5%), a cui attribuisce qualche rilevanza una parte della letteratura scientifica (il loro peso cresce, ma non in misura esponenziale, nelle aziende o luoghi di lavoro più piccoli).

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 anche i nostri dati confermano. Mentre una qualche attività contrattuale è condotta nei due terzi delle attività produttive sopra i 250 dipendenti, dato che si abbassa fino a meno del 20% in quelle con meno di 15 dipendenti.

La propensione contrattuale si riduce drasticamente per i lavoratori non standard, che ne sono esclusi o non toccati, parzialmente o del tutto. Non siamo però in grado di dire quanti dei lavoratori temporanei, i quali dichiarano di avere un contratto integrativo nel proprio posto di lavoro (che sono circa il 30%), godano poi anche dei suoi effetti: in altri termini non siamo del tutto sicuri che questi contratti, che pure operano, trovino piena applicazione anche nei confronti di questa tipologia di lavoratori.

I nostri dati consentono di mettere a fuoco con maggiore nettezza la rilevanza della quota di salario attribuibile al secondo livello contrattuale e di cominciare a scavare sul tema controverso del salario individuale e del suo rapporto con la contrattazione : essi inoltre ci aiutano a conoscere e a quantificare atteggiamenti non del tutto previsti.

Il primo aspetto rilevante è la conferma della ampia, anche se non generalizzata, diffusione delle quote aggiuntive di salario: esse sono percepite dalla maggioranza assoluta dei rispondenti (il 50,7 contro il 49,3).

Ne godono soprattutto i lavoratori dell'industria maschi, nelle le classi d'età più mature, sopra i 35 anni; ne beneficiano prevalentemente tecnici ed impiegati, e di

seguito gli operai (che però si collocano un po' al di sotto della media generale): a conferma che il salario aggiuntivo premia lavoratori con maggiore qualificazione e professionalità (ed anche stabilmente inseriti nel processo produttivo). Per la stessa ragione è un fenomeno molto forte nelle ripartizioni geografiche settentrionali, mentre è meno intenso al Centro e nelle Isole, e decisamente più debole al Sud.

Il secondo aspetto riguarda invece le valutazioni e gli atteggiamenti nei confronti degli incentivi retributivi attribuiti *ad personam*, che rivestono quindi 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. Le risposte a questa domanda 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.

Si possono quindi classificare le risposte intorno a questo nodo in due grandi gruppi.

I 'favorevoli' sono coloro che si esprimono a vario titolo positivamente verso quote individuali ed aggiuntive di salario: essi assommano a circa il 60% degli intervistati. Di questi una parte - pari ad un terzo - dichiara di preferire che esse siano trattate a livello individuale, quindi nel rapporto diretto con i datori di lavoro. Un'altra parte - pari al 27% - richiede esplicitamente che esse siano oggetto di negoziazione con i sindacati.

Gli ostili, che, in vario modo "favoriscono l'arbitrio dei datori di lavoro " e "minano la solidarietà tra i lavoratori", manifestano avversione o diffidenza verso queste modalità , raccolgono nel complesso poco meno del 40% delle risposte. Le posizioni ostili risultano più diffuse nelle unità produttive maggiori, ed anzi il loro peso cresce al crescere della dimensione aziendale.

Tra i favorevoli aumentano i sostenitori del merito individuale man mano che si abbassano le dimensioni dell'unità produttiva: fino a toccare quasi il 40% nelle aziende sotto i 15 dipendenti. Invece sono più equamente distribuiti i lavoratori che richiedono la negoziazione collettiva dei benefit aggiuntivi, e che si addensano in modo particolare nelle unità tra 16 e 250 dipendenti.

I favorevoli, in particolare alla variante individuale, si trovano nell'industria e nel Nord-Ovest, ed inoltre posseggono titoli di studio e posizioni professionali più elevate.

Le posizioni ostili risultano più diffuse nelle unità produttive maggiori, ed anzi il loro peso cresce al crescere della dimensione aziendale.

Tra gli ostili le donne (probabilmente svantaggiate da questi meccanismi), i lavoratori con bassi titoli di studio e in particolare i dipendenti del commercio, nonché i lavoratori che operano al Sud e nel Nord-Est: ma è da segnalare che anche una quota significativa di dirigenti e tecnici privilegia l'opzione "favoriscono l'arbitrio dei datori di lavoro".

L'iscrizione ai sindacati e le ragioni della non adesione

Il nostro campione presenta 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 15% di ex-iscritti in linea con altre rilevazioni: in generale, ricordiamolo, dotati di uno sguardo più critico verso i sindacati.

Il dato più interessante da sottolineare è un altro. Solo poco più di un quarto del campione dichiara di non essere iscritto ad alcun sindacato e che non intende farlo, in quanto un altro 15% circa si dice non iscritto, ma nello stesso tempo sta pensando al passo dell'adesione.

E' questo un dato significativo perché conferma l'ampiezza del bacino organizzativo, anche latente, del sindacalismo italiano che abbraccia in vario modo circa i due terzi dei potenziali membri.

Il rapporto con il sindacato avviene nella maggioranza dei casi (il 54%) 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 - che segnala una difficoltà - è composta dal quel 17%, che dichiara di non avere avuto contatti diretti con il sindacato. Una percentuale che sale a più di un quarto tra i lavoratori non standard. Questi, più fluidi e dispersi in confronto ai lavoratori classici, segnalano una evidente zona di sofferenza per le reti sindacali, che trova origine nella mancanza stessa di opportunità di rapporti materiali con esse.

La propensione all'iscrizione cresce, anche significativamente, fino alla classe d'età dai 45 ai 54 anni, per poi flettere. E' decisamente maggiore per i maschi rispetto alle femmine (anche se questo dato riflette la differente partecipazione al mercato del lavoro), ed appare più bassa tra i lavoratori del Nord-Ovest.

Risultano iscritti in numero maggiore i lavoratori pubblici, con una percentuale che supera il 50%. E' 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.

Sopra la media tendono ad iscriversi gli operai e soprattutto gli insegnanti. Mentre la quota più elevata di quelli che pensano ad una futura iscrizione la si rintraccia nel commercio: un settore vasto ed eterogeneo, nel quale si concentra una parte rilevante del lavoro disperso ed inorganizzato.

Ma il dato più importante sul quale richiamare l'attenzione si riferisce al forte divario nella propensione all'adesione tra i lavoratori standard e quelli non standard. Di questi solo il 23% è iscritto, contro quasi il 50% degli altri. Non si tratta di un dato sorprendente, ma per la prima volta siamo in grado di quantificare con un stima attendibile questo divario, grazie all'ampiezza del campione utilizzato e alla presenza significativa di lavoratori temporanei al suo interno. L'aspetto più confortante per i sindacati che emerge dalla lettura di questi dati consiste nel 34% di lavoratori non standard che dichiara di stare pensando all'iscrizione o di non

escluderla. Intercettare almeno una parte di questo numero così ampio di potenziali aderenti avrebbe ovviamente un effetto significativo.

Oltre l'80% di quanti sono iscritti scelgono i sindacati confederali Cgil, Cisl e Uil.

La maggioranza relativa di coloro che aderiscono ai sindacati è iscritta alla Cgil : il 44% contro il 25,5% della Cisl e l'11% della Uil.

Mentre è notevolmente modesta l'area di adesioni alla Ugl e chiaramente minoritaria quella di cui gode il sindacalismo di base, va segnalato il fenomeno tutt'altro che limitato delle iscrizioni ai sindacati autonomi (un contenitore ampio, nel quale troviamo tanto il sindacalismo autonomo tradizionale, che quello 'professionale' di nuova generazione): in percentuale ammontano a più del 15%.

Queste organizzazioni registrano maggiore successo tra le generazioni più anziane (dai 45 anni in su) e nelle posizioni professionali più elevate. Esse sono addensate prevalentemente nel settore pubblico , nel quale vantano il 28% degli iscritti: va notato che questo score si frantuma in numerose sigle sindacali, spesso in concorrenza tra di loro.

Ma, come detto, il grosso della sindacalizzazione si concentra dentro le famiglie del sindacalismo confederale. L'insediamento dei tre sindacati principali si assomiglia, ma emergono anche alcuni profili sociologici differenziati. I punti deboli comuni si trovano nel settore dei servizi privati e i punti di forza condivisi si attestano nel settore pubblico: nel quale la Uil ha un addensamento delle sue adesioni, e la Cgil fa segnare una percentuale di adesioni leggermente superiore a quella della Cisl (27% 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 i dipendenti del commercio (tra i quali rintracciamo una parte significativa del nuovo lavoro esecutivo). La Cisl vanta invece iscrizioni sopra la media tra insegnanti ed impiegati. Mentre la Uil presenta le migliori performance tra insegnanti e tecnici. Inoltre la Cgil è percentualmente più radicata nel Nord-Est (che comprende l'Emilia) e nel Centro, la Cisl nel Nord-Est e la Uil nel Sud e nelle Isole: in queste due ultime ripartizioni territoriali risultano sovradimensionati anche i sindacati autonomi.

Un dato sul quale richiamare l'attenzione riguarda poi le preferenze dei lavoratori non standard, che appaiono decisamente caratterizzate. Più della metà degli iscritti ai sindacati ha optato per la Cgil, che quindi si qualifica come principale forza di attrazione nei confronti dei lavoratori temporanei. Sul versante opposto sono i sindacati autonomi a evidenziare il deciso peggioramento dei loro tassi di adesione in relazione a questo segmento di lavoratori (il 6,8% contro una media generale del 15,8%).

Anche tra le ragioni che spingono i lavoratori all'iscrizione troviamo delle conferme puntuali, insieme all'affinamento di ipotesi avanzate in precedenti indagini.

Il grosso dei motivi di adesione - che restano comunque, non va dimenticato, plurali e non monodimensionali - si addensa intorno alle condizioni di lavoro e alla tutela nei luoghi di lavoro e in azienda: sommando varie voci queste ragioni pragmatiche, legate ai fattori della condizione materiale e delle contraddizioni micro, superano il 40% delle risposte (come primo motivo).

Le ragioni più connesse a spinte identitarie e ideologiche ("L'unità della classe lavoratrice è indispensabile") occupano un posto importante (superiore al 20% delle risposte) e, diversamente da quanto pensano alcuni, non sembrano destinate a sparire. E' vero che queste ragioni risultano maggiormente presenti nelle classi d'età meno giovani: tra i 45-54enni e, soprattutto, sopra i 55 anni. Ma è altresì vero che esse sono sopra la media anche nella classe d'età tra i 25 e i 34 anni. Sono più forti tra gli uomini che tra le donne. Sono molto sentite nelle ripartizioni centro-settentrionali, mentre appaiono deboli al Sud e nelle Isole. Esse quindi tendono non a sparire, ma ad evolversi e combinarsi con altre motivazioni.

L'altro fattore che richiama motivi identitari, costituito dal legame con "le recenti battaglie sindacali", raccoglie consensi molto marginali. E, diversamente da quanto ci si potrebbe aspettare, risulta suffragato soprattutto tra gli over 55 anni: come se in questa generazione fossero stati riattivati fili di collegamento con passate esperienze di conflittualismo.

Va poi richiamata l'attenzione su un altro dato di notevole portata: è decisamente minoritaria come ragione (esclusiva) di iscrizione quella legata

all'utilizzo dei servizi di assistenza, che configura una modalità d'adesione più utilitarista e strumentale. Su questo punto è da tempo aperto un dibattito e non mancano i sostenitori del canale dei servizi come strada maestra per incentivare nuove iscrizioni. I dati di questa ed altre ricerche smentiscono che questa tendenza sia già in atto. Ed in particolare per i più giovani, che - sempre secondo queste tesi - sarebbero più permeabili a modalità di adesione di natura strumentale: appunto, come si può vedere, la loro propensione ad aderire su questa base risulta minoritaria (15-24 anni) o in linea con le altre generazioni (25-34 anni). Appare plausibile ipotizzare piuttosto che l'erogazione di servizi sia utile e proficua, dal punto di vista dell'associazionismo sindacale, se collegata anche all'offerta di incentivi collettivi di altra natura: come gli incentivi di identità o come quelli di scopo, riconducibili agli obiettivi programmatici, anche contrattuali, dell'azione collettiva.

Per i lavoratori non standard conta di più, ed in modo significativo (raggiunge il 20%) la voce "difesa del posto di lavoro", che possiamo considerare di confine tra fattori di raggio micro e obiettivi sindacali di natura generale o di portata più larga. E' evidente come questa opzione sia influenzata dalla instabilità occupazionale subita da questi lavoratori. Inoltre questo item raccoglie - altro aspetto rilevante - una percentuale del 30% tra i lavoratori con i titoli di studio più alto: che si presentano come i più sensibili al nodo della instabilità e della precarietà del lavoro.

Ma del rapporto - anche potenziale - dei sindacati con il mondo del lavoro molte informazioni ci vengono anche dalle ragioni della mancata adesione: che costituiscono la base per riflettere intorno all'adeguatezza e ai cambiamenti dell'offerta di rappresentanza da parte delle organizzazioni.

Una parte di queste ragioni, che indicano un calcolo strumentale (raggruppando gli items: "non mi sembra utile" "il tesseramento costa troppo" "diminuisce le possibilità di carriera"), arriva a toccare più di un terzo dei rispondenti, in questo caso - ricordiamolo - situati tra i non iscritti.

Un'altra parte dei motivi di non adesione attiene a valutazioni politico-ideologiche di segno diverso: da un lato gli apatici e apolitici che, quasi al 20%

indicano la voce "i sindacati sono troppo ideologizzati ; da un altro gli insoddisfatti da sinistra che , in misura più ridotta (al 7%) optano per la voce " i sindacati sono troppo moderati e remissivi"; in mezzo un altro 7% che dice di non fidarsi dei delegati della propria azienda : una voce che forse potremmo dividere equamente tra i primi due gruppi, i 'depoliticizzati' e gli 'iperpoliticizzati'.

Sembra però importante richiamare l'attenzione su altre due voci, che sembrano più promettenti per le prospettive di sindacalizzazione. In effetti appare poco plausibile che i sindacati, specie confederali, possano pescare aderenti tra coloro che hanno risposto alle voci sopra richiamate, trattandosi di quanti per apatia, disinteresse o convinzioni scettiche oppure diffidenti sono difficilmente incentivabili all'iscrizione.

Il bacino nel quale pescare è diverso, ed è rivelato proprio da questi altri items.

Il primo ("non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro") è stato scelto dal 14% dei rispondenti. Esso testimonia come l'instabilità occupazionale sia uno dei fattori strutturali che ostacolano potentemente l'adesione. E che raggiunge soglie molto alte tra i più giovani e tra i lavoratori non standard, tra i quali - com'era peraltro immaginabile - tocca quasi il 30% degli intervistati.

Il secondo ("nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi") è in generale sottovalutato come fattore di filtro all'adesione, ma in alcune indagini è individuato come aspetto non irrilevante. Questo giudizio è confermato dai nostri dati. Il 14% dei rispondenti lo indica come prima ragione della mancata iscrizione, ed un altro 17% come secondo motivo. Una percentuale che sale ancora in modo significativo tra le donne, i giovani dai 15 ai 24 anni e i lavoratori non standard (e sappiamo come in molti casi questi gruppi si sovrappongano). Una percentuale che sta ad indicare una distanza, anche fisica, dalle organizzazioni sindacali e dalle loro reti associative. Nella sostanza più del 30% degli intervistati sfugge non intenzionalmente al contatto diretto con il sindacato e con i suoi rappresentanti nei luoghi di lavoro . Questo corrisponde a due aree critiche da approfondire. La prima consiste nel distacco anche materiale di una parte del mondo del lavoro dai circuiti organizzativi del sindacato: un distacco attribuibile nella maggior parte dei casi al carattere frantumato ed instabile dei lavori (e spesso delle relative attività

produttive). La seconda fa emergere un serbatoio da avvicinare ed esplorare di potenziali aderenti, che costituiscono un terreno di possibile espansione della presenza associativa dei sindacati.

Alcune opinioni

Agli intervistati sono state rivolte diverse domande tese a saggiare opinioni e aspettative verso problemi o processi di carattere più ampio e generale. Diamo conto di seguito di una parte di esse, da cui si ricavano ampi spunti di riflessione.

Un quesito utile per precisare i contorni delle richieste di rappresentanza che provengono dai lavoratori è quello relativo a “cosa vorresti dal sindacato in questo momento” (un analogo quesito è stato avanzato nell’indagine dei Ds “Il lavoro che cambia”).

Dalle risposte emergono due aspetti importanti.

Il primo è che l’item preferito, (come d’altra parte nella ricerca sopra ricordata) riguarda la richiesta di “più unità”, scelta da quasi il 37% dei rispondenti, e che incarna un tema destinato ad accompagnare storicamente le vicende sindacali italiane.

E’ una istanza classica e per certi versi tradizionale . A conferma di ciò essa si presenta molto forte nelle classi d’età più anziane, in particolare sopra i 45 anni, mentre è decisamente meno avvertita tra i giovani dai 15 ai 34 anni. Inoltre la vediamo radicata tra i lavoratori dell’industria, e in particolare gli operai, tra coloro che hanno titoli di studio più bassi, oltre che nell’ambito delle ripartizioni territoriali del settentrione. Per converso è meno sentita non solo dai giovani, ma anche dalle donne ed in modo più accentuato dai lavoratori non standard (gruppi, che - lo ripetiamo - presentano numerosi richiami reciproci).

Il secondo aspetto rilevante che emerge con chiarezza è la ampia richiesta di “più azione contrattuale”, scelto da quasi il 35% degli intervistati, decisamente preferito rispetto a quello parallelo di “più azione politica”, che invece è stato indicato da meno di 10% del campione. Questa preferenza, non del tutto prevista, è da mettere in relazione ai disagi nella condizione di lavoro e nelle retribuzioni

che vengono manifestati ed avvertiti come prioritari da una parte significativa dei nostri intervistati.

Appare interessante notare come il profilo di chi sceglie questa voce risulta polarizzato rispetto a quanti hanno indicato come priorità l'unità sindacale. Infatti sono soprattutto i giovani, le donne e i lavoratori non standard a optare per l'estensione dell'impegno contrattuale. Questa opzione risulta sopra la media al Centro, Sud e Isole, oltre che tra gli impiegati, gli insegnanti, i tecnici e , in modo ancora più sostenuto, tra i dipendenti del commercio.

L'atteggiamento che dovrebbe tenere il sindacato nei confronti dei grandi schieramenti politici costituisce l'oggetto di un'altra domanda tesa a sondare opinioni ed umori diffusi tra i lavoratori dipendenti .

Le tre opzioni proposte erano quella 'interventista' ("schierarsi con la coalizione più vicina"), quella 'pragmatica' ("schierarsi di volta in volta"), ed infine quella 'autonoma', più in sintonia con la vocazione tipica del sindacalismo confederale in Italia ("non schierarsi con nessuno"). Ed è stata proprio quest'ultima l'opzione decisamente maggioritaria, scelta dal 64% dei rispondenti.

Va notato che si tratta di una scelta che trova consensi trasversali sia tra gli operai che tra i dirigenti, sia tra i lavoratori standard, che tra quelli non standard. Essa viene sostenuta in modo marcato al Nord e tra i lavoratori delle classi d'età centrali (35-44 anni). Sembrerebbe potersi dire quindi che soprattutto nelle regioni settentrionali, nelle quali anche di recente sono state riscontrate asimmetrie tra la rappresentanza sociale e quella politica, trovi alimento un atteggiamento di insistita equidistanza (o forse dovremmo parlare più appropriatamente di 'equilontananza') dalle coalizioni politiche in campo.

Le opinioni degli intervistati sono state anche testate intorno al nodo della collaborazione tra lavoratori e datori di lavoro. Non si tratta di un quesito inedito, dal momento che esso ricalca una domanda effettuata nel corso dell'inchiesta di massa condotta alla Fiat nel 1980 (una famosa ricerca sociale che successivamente portò alla pubblicazione di un altrettanto famoso e fortunato rapporto, dedicato ai "tre tipi di operai Fiat"). Il quesito forniva tre possibili opzioni: quella che manifesta disponibilità alla 'cooperazione' ("è necessaria"), quella che implica una

“scelta razionale” e - se si vuole - condizionata (“è utile”) e quella che indica una pregiudiziale ostilità, ascrivibile ad una posizione ‘antagonista’ (“è impossibile”). La quota più ampia, la maggioranza assoluta dei rispondenti, va all’opzione cooperativa (che già nel 1980 superava il 42% e disponeva della maggioranza relativa). Una quota significativa, il 38,7%, va ai sostenitori della scelta razionale (contro il 31,1% del 1980). L’ultima opzione, quella antagonista, che risultava già minoritaria nel 1980 con il 26,5% dei rispondenti, appare oggi marginale dato che raccoglie solo l’11% delle preferenze.

Questa propensione maggioritaria alla cooperazione non rappresenta quindi una scoperta assoluta: lo fu nel 1980 e ne risultò uno spiazzamento di precedenti letture, accompagnato da numerose controversie. Piuttosto le tendenze, già presenti e censite in passato negli orientamenti dei lavoratori, risultano oggi più accentuate.

Sembra farsi strada tra i lavoratori l’idea di una crescente interdipendenza tra l’andamento delle aziende e il benessere del lavoro. Ma, come abbiamo visto, è largo il convincimento che uno sviluppo equilibrato della contrattazione e delle relazioni industriali possa aiutare a dare corpo a questa esigenza: che troviamo con più evidenza espressa nella posizione dei sostenitori della scelta razionale.

Come conseguenza immaginabile diventano più chiari i presupposti e si apre uno spazio - tutto da riempire e da ridefinire - per politiche orientate verso la partecipazione e la democrazia industriale.

Segnaliamo inoltre tra le altre opinioni censite quelle che si riferiscono al futuro del welfare e del modello sociale.

In questo caso spiccano due istanze.

Una consiste in una maggiore inclusione, intesa come estensione delle protezioni sociali ai soggetti meno protetti. Questa esigenza, fortemente avvertita, ha ricevuto il 38.7% delle risposte. Essa è particolarmente sentita - e non ci sorprende - tra i più giovani (fino ai 34 anni), tra le donne e i lavoratori non standard. Quasi la metà di questi ultimi la privilegia, a conferma che il tema si caratterizza come

una delle principali *issue* e criticità per il popolo dei lavoratori temporanei e discontinui .

La seconda - peraltro non contraddittoria con la precedente - si traduce invece nella richiesta di misure di adattamento dello Stato sociale all'invecchiamento della popolazione ed è prescelta da circa un quarto dei rispondenti. Tra essi troviamo i lavoratori più anziani, sopra i 45 anni, che evidenziano una netta sensibilità per questa tematica , ma anche le donne e i lavoratori standard.