

I lavoratori nel Lazio. Le contraddizioni attuali e le aspettative verso il futuro

Eliana Como

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 per cento dell'intero campione) e, in particolare, nell'amministrazione pubblica (in cui sono state realizzate circa un terzo delle interviste). Coerentemente con i dati relativi alla vocazione produttiva della regione, una quota significativa di interviste – circa un terzo – sono state invece realizzate nel settore dell'industria e delle costruzioni.

Sono stati intervistati sia uomini sia 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 per cento degli intervistati, mentre le donne sono concentrate in quello dei servizi, dove raggiungono circa la metà delle interviste realizzate. Il 40 per cento degli uomini svolge una professione di tipo operaio, contro appena il 16 delle donne, che invece più frequentemente si trovano a lavorare come impiegate (44,5 per cento). Le donne sono la maggioranza anche tra gli insegnanti (11 per cento) 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: il 30 per cento delle donne non ha, infatti, un posto di lavoro stabile; ben 10 punti percentuali in più rispetto ai loro colleghi uomini (Tab. 1).

Ancor più che in un'ottica di genere, il lavoro «non standard» va letto in chiave generazionale. Se tra i lavoratori con più di 35 anni il lavoro a tempo indeterminato è ancora la forma contrattuale di gran lunga prevalente, tra

* Eliana Como è ricercatrice, collabora con l'Ires Cgil.

chi ha meno di 35 anni il rapporto tra lavoro stabile e lavoro precario s'inverte, salendo a più della metà la percentuale di chi lavora con contratti di lavoro «non standard» (Tab. 2).

Tab. 1 - Tipo di contratto dei lavoratori e delle lavoratrici intervistate

| | <i>Uomini</i> | <i>Donne</i> | <i>Totale</i> |
|---------------------------|---------------|--------------|---------------|
| <i>Lavoratori stabili</i> | 80,3% | 70% | 76,2% |
| <i>Lavoratori precari</i> | 19,7% | 30% | 23,8% |
| <i>Totale</i> | 100% | 100% | 100% |

Fonte: Indagine Ires

Tab. 2 – Tipo di contratto nelle diverse fasce d'età

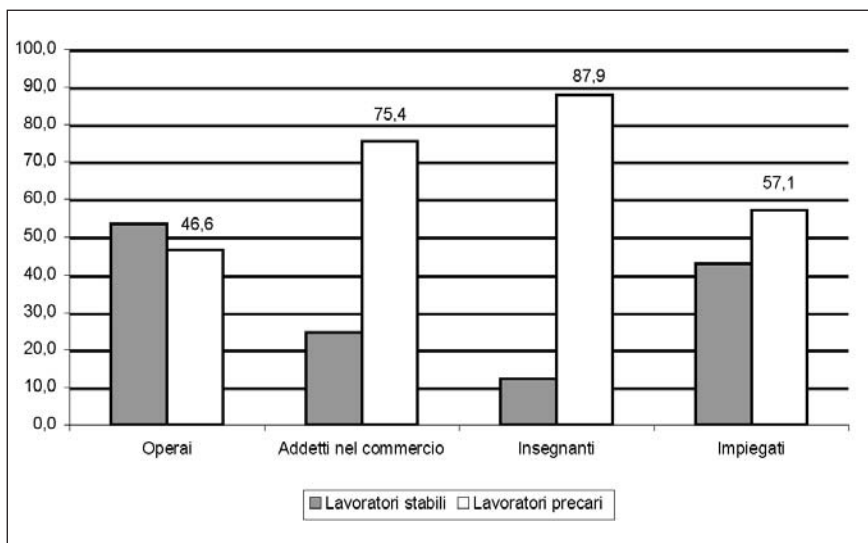
| | <i>Meno di 35</i> | <i>Da 35 a 44</i> | <i>Da 45 in poi</i> | <i>Totale</i> |
|---------------------------|-------------------|-------------------|---------------------|---------------|
| <i>Lavoratori stabili</i> | 48,7% | 89,3% | 88,4% | 76,2% |
| <i>Lavoratori precari</i> | 51,3% | 10,7% | 11,6% | 23,8% |
| <i>Totale</i> | 100% | 100% | 100% | 100% |

Fonte: Indagine Ires

I contratti di lavoro «non standard» interessano soprattutto i lavoratori e le lavoratrici del commercio, dove ben il 56 per cento 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 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 per cento degli operai con meno di 35 anni lavora con contratti di questo tipo.

La diffusione di forme contrattuali diverse dal rapporto di lavoro tradizionale è significativa anche tra gli impiegati (18,6 per cento del 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 per cento degli insegnanti più giovani sono infatti precari.

Fig. 1 – Percentuale di lavoratori precari con meno di 35 anni 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 del lavoro¹. 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 ecc.), 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'Invalsi, l'Infn, il Cnr, l'Istat ecc.) e nella pubblica amministrazione (basti ricordare che, da solo, il Comune di

¹ Ires-Nidil Cgil (2006), *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, ottobre.

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 tempi di ingresso sono percepiti ormai come *naturalmente* lunghi.

2. L'organizzazione del lavoro: i problemi nell'industria, nella distribuzione commerciale e tra i precari

Orari e organizzazione del lavoro degli intervistati variano molto secondo il settore e il tipo di lavoro, 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 ai *part time* della grande distribuzione, 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 molte ore sono, da un lato, i dirigenti con contratto a tempo indeterminato (circa il 60 per cento lavora più di 40 ore), dall'altro, i professionisti più giovani, quelli con contratto di collaborazione a progetto, che superano le 40 ore settimanali in circa il 40 per cento dei casi. Come si vedrà più avanti, tuttavia, a differenza dei primi per questi lavoratori orari di lavoro lunghi non corrispondono necessariamente a salari altrettanto alti.

Del tutto diversa, invece, la condizione di lavoro nelle fabbriche, dove agli operai toccano però orari di lavoro spesso altrettanto lunghi: nel 55 per cento dei casi gli operai intervistati lavorano 40 ore a settimana, con punte che vanno oltre l'orario di lavoro standard per circa il 30 per cento (Fig. 2). 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. 3).

Ancora, il lavoro degli operai intervistati è caratterizzato da un'elevata variabilità dovuta alla stagionalità o ai picchi di produzione (60 per cento

dei casi). Questo significa spesso lavoro straordinario, che nel 53 per cento dei casi è annunciato senza preavviso e con scarso anticipo. In generale, circa la metà degli operai intervistati (48 per cento) dichiara di dover fare fronte a una flessibilità degli orari imposta unilateralmente dal proprio datore di lavoro.

Fig. 2 – Orari di lavoro degli operai

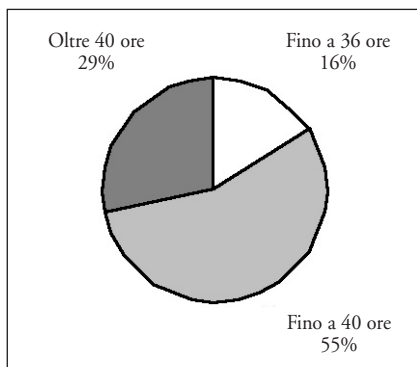
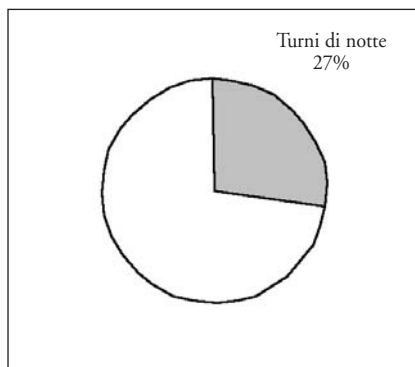


Fig. 3 – Turni di notte degli operai



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 ecc.). 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 per cento), 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 ad 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 nel settore delle pulizie, l'utilizzo del *part time* – anche tra i lavoratori e le lavoratrici a tempo indeterminato, sia tra gli uomini sia tra le donne – è perlopiù imposto perché è l'unica possibilità di lavoro offerta², 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. 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 per cento) 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 per cento), che normalmente i lavoratori e le lavoratrici sono costretti ad accettare. Ben il 74 per cento dichiara di subire nel proprio lavoro una flessibilità degli orari imposta unilateralmente dal datore di lavoro.

Fig. 4 – Turni la domenica nel settore del commercio

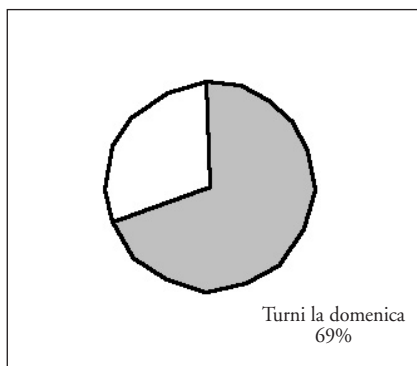


Fig. 5 – Flessibilità degli orari di lavoro nel settore del commercio



Fonte: Indagine Ires

² 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 per cento 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. Vedi European Foundation for the Improvement of Living Conditions (2004), *Part time work in Europe*, Dublino.

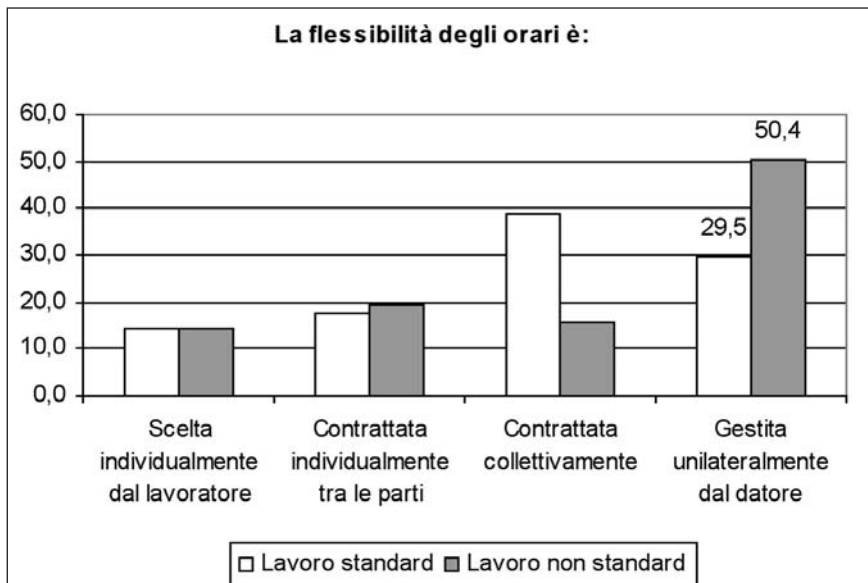
Ben diversa l'organizzazione degli orari tra gli impiegati, soprattutto nella pubblica amministrazione, dove circa i tre quarti degli intervistati lavora meno di 36 ore a settimana. Tra questi, il 23 per cento ha un contratto di lavoro *part time*, mentre poco meno del 40 svolge un orario di lavoro breve ma articolato su sei giorni a settimana. Soltanto il 15 per cento pensa che la flessibilità del proprio orario di lavoro sia imposta unilateralmente dal datore di lavoro. Più spesso è contrattata collettivamente (44 per cento) o individualmente (24); nel 17 per cento dei casi viene addirittura decisa individualmente dal lavoratore e dalla lavoratrice. Di fatto, ben l'85 per cento 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 dichiara di dover fare straordinari annunciati senza preavviso.

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 dichiara infatti di subire una flessibilità degli orari gestita unilateralmente dal proprio datore di lavoro. Raramente, per chi ha un contratto di lavoro precario, la flessibilità è concordata collettivamente (16 per cento) e soltanto un terzo può sceglierla, individualmente (15) o contrattandola direttamente con il proprio datore di lavoro.

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 per cento degli operai con contratti «non standard» lavora più di 40 ore a settimana (contro il 26 degli operai con contratto stabile), il 60 per cento deve rispondere a richieste di straordinario annunciate con scarso anticipo (il 50 tra i lavoratori stabili) e soltanto il 36 per cento può prendersi un permesso secondo le proprie esigenze (il 63 tra i lavoratori stabili).

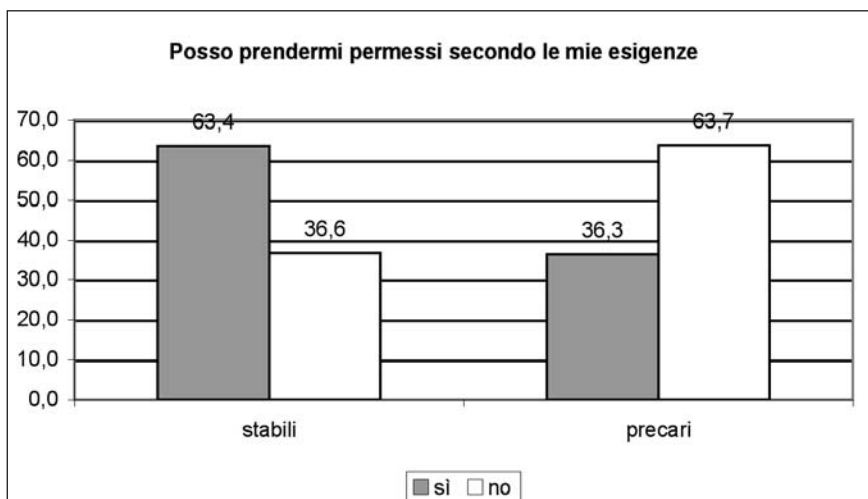
Anche nel commercio, ai lavoratori e alle lavoratrici precarie spettano gli orari peggiori: ben il 90 per cento lavora per turni (contro il 53 dei lavoratori stabili), l'84 per cento è condizionato da picchi e variabilità stagionali (30 tra gli stabili), il 66 per cento lavora di notte (35 degli stabili) e il 70 per cento subisce cambiamenti di orario annunciati con poco anticipo (23,4 tra gli stabili).

Fig. 6 – Flessibilità degli orari di lavoro tra i lavoratori e lavoratrici precarie



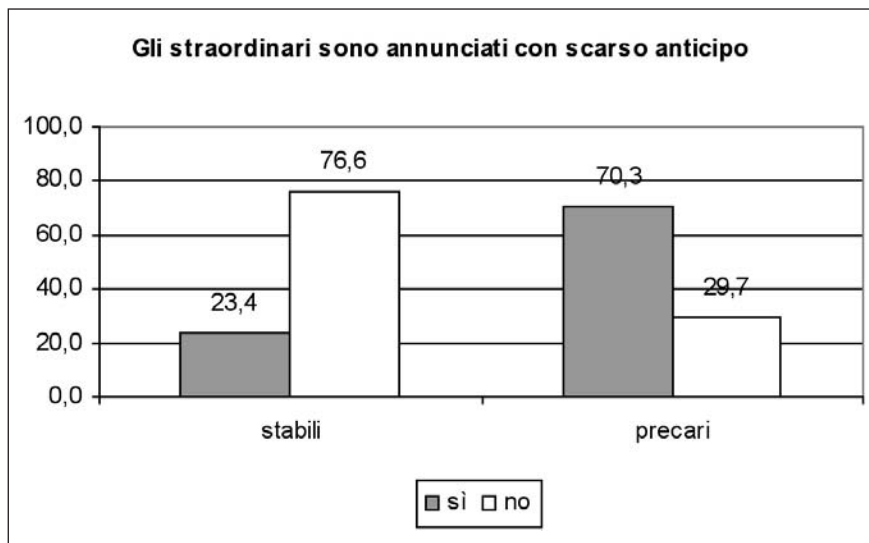
Fonte: Indagine Ires

Fig. 7 – Possibilità di prendersi permessi tra gli operai con contratto precario



Fonte: Indagine Ires

Fig. 8 – 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 condizioni di lavoro e insicurezza del posto

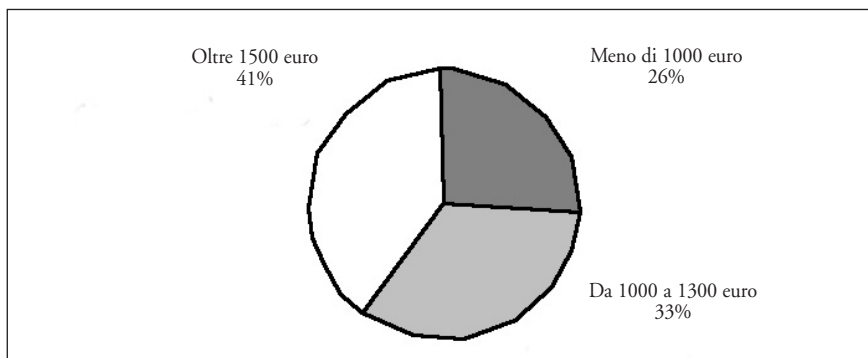
Tra gli intervistati, ben il 60 per cento ha un reddito netto mensile inferiore ai 1.300 euro. A ben guardare, però, un lavoratore su quattro non arriva nemmeno a 1.000 euro al mese, anche quando svolge un orario di lavoro normale. Se infatti tra chi guadagna meno di 1.000 euro al mese una buona parte lavora meno di 24 ore (24 per cento), ben il 55 per cento supera le 40 ore a settimana (Fig. 9).

A guadagnare di meno sono gli operai (il 75 per cento è sotto i 1.300 euro al mese) e gli addetti nel settore del commercio (ben il 95 per cento 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 per cento). 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 che circa il 20 per cento 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 di 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 per cento degli operai (il 60 se si considerano soltanto i maschi) si trova in una condizione di «disagio economico», guadagna, cioè, per tutto il suo nucleo familiare, meno di 1.300 euro al mese (Fig. 10).

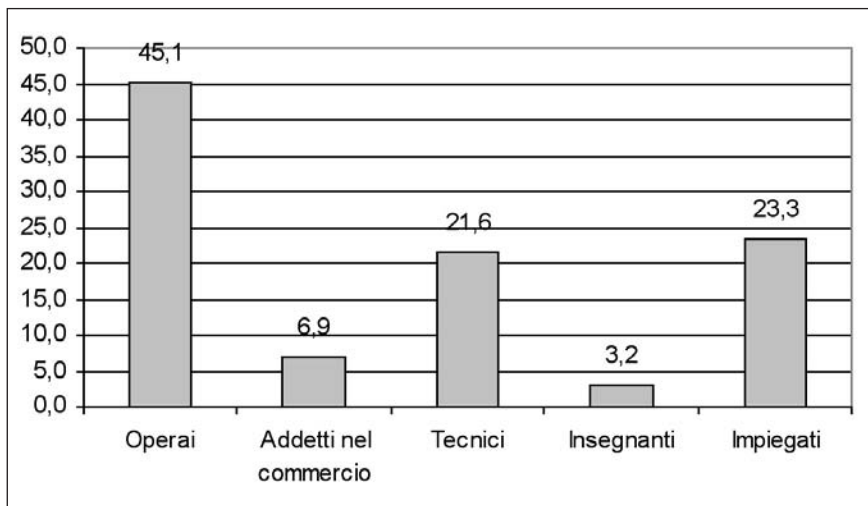
In generale, se si guarda soltanto al reddito personale, i più svantaggiati sono le donne (il 36,6 per cento guadagna meno di 1.000 euro al mese, contro il 20 dei lavoratori), i lavoratori precari (Fig. 11) e quelli che lavorano nelle imprese più piccole (Tab. 3).

Fig. 9 – Redditi netti mensili



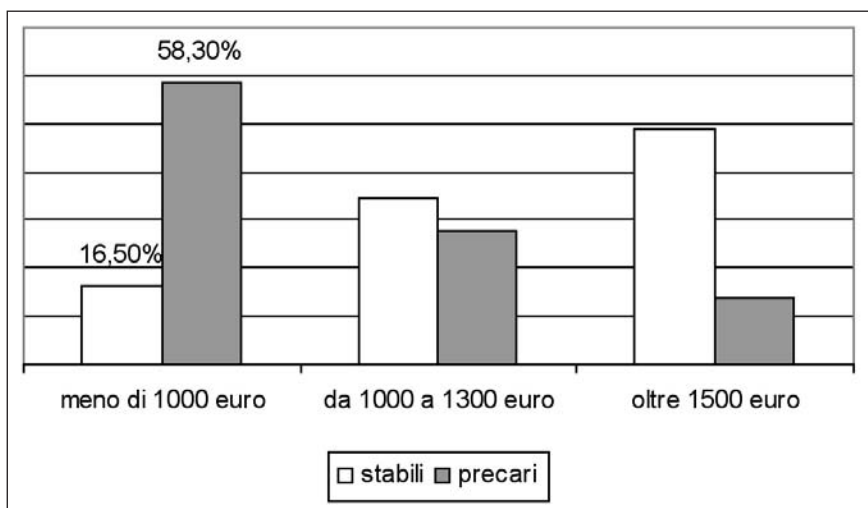
Fonte: Indagine Ires

Fig. 10 – Indice di «disagio economico» per categoria professionale



Fonte: Indagine Ires

Fig. 11 – Redditi netti mensili dei lavoratori precari



Fonte: Indagine Ires

Tab. 3 – Redditi netti mensili per dimensione d'impresa

| | <i>Fino a 15</i> | <i>Da 16 a 49</i> | <i>Da 50 a 249</i> | <i>250 e più</i> | <i>Totale</i> |
|------------------------------|------------------|-------------------|--------------------|------------------|---------------|
| <i>Meno di 1.000 euro</i> | 39,5% | 40,9% | 25,8% | 17,4% | 26,6% |
| <i>Da 1.000 a 1.300 euro</i> | 49,2% | 41,7% | 34,1% | 24,4% | 33,1% |
| <i>Oltre 1.500 euro</i> | 11,3% | 17,5% | 40,1% | 58,1% | 40,3% |
| <i>Totale</i> | 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. 4). Questa condizione riguarda l'86 per cento 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 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 per cento dei casi non superano i 100 euro all'anno; meno dell'8 tra i maschi).

Tab. 4 – Lavoratori che percepiscono una quota aggiuntiva di salario per dimensione d'impresa

| | <i>Fino a 15</i> | <i>Da 16 a 49</i> | <i>Da 50 a 249</i> | <i>250 e più</i> | <i>Totale</i> |
|---|------------------|-------------------|--------------------|------------------|---------------|
| 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% |
| <i>Totale</i> | 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 per cento di questi, infatti, ritiene 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 per cento pensa invece 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). In ogni modo, l'incertezza non riguarda soltanto i lavoratori precari. Anche tra i lavoratori stabili, circa il 20 per cento 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 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. I lavoratori più scontenti del loro lavoro sono gli operai e gli addetti nel settore del commercio, che dichiarano rispettivamente nel 34 e nel 55 per cento dei casi che il loro lavoro non gli piace. 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 per cento sia tra gli operai sia tra i lavoratori del commercio ne dà un giudizio negativo), la ripetitività del lavoro (37 per cento gli operai e 50 i lavoratori del commercio) e l'organizzazione di orari e ritmi di lavoro (30 per cento degli operai e 50 dei lavoratori del commercio). Giudizi negativi vengono espressi anche sulle possibilità di crescita professionale: i più insoddisfatti continuano a essere gli operai e i lavoratori del commercio (entrambi scontenti in poco meno del 70 per cento dei casi), ma anche gli insegnanti e i tecnici forniscono giudizi negativi, rispettivamente nell'83 e nel 77 per cento dei casi.

I lavoratori precari lamentano, invece, la loro condizione retributiva e la mancanza di tutele e di diritti previdenziali: poco meno del 60 per cento 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 per cento lamenta di non poter contare su un sistema reale di diritti e di tutele sociali.

4. 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 per cento), più spesso una Rsu (50). Più estranei a una rappresentanza sindacale aziendale sono ovviamente i lavoratori precari (il 31,5 per cento dichiara 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 per cento non esiste alcuna rappresentanza sindacale aziendale).

I lavoratori iscritti sono circa il 50 per cento 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 (dai 45 ai 54 anni) gli iscritti superano il 60 per cento, cioè ben due lavoratori su tre (Fig. 12). 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 per cento, pur non essendo ancora iscritto, dichiara comunque che sta valutando l'ipotesi di farlo.

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 di intercettarli e di coinvolgerli sul luogo di lavoro. La frammentazione sempre più spinta del lavoro, accentuata anche dall'ampio utilizzo degli appalti di servizio, rende difficile per il sindacato anche soltanto sapere, persino nel settore pubblico, quali e quanti lavoratori precari sono impiegati in un posto di lavoro. In ogni modo, sebbene è 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 per cento dei precari ritiene che il sindacato sia inutile. Più spesso, sul fatto di non essere iscritti ad alcun sindacato prevalgono motivazioni di altra natura, come ad 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 per cento. Il 28 per cento, d'altra parte, dichiara di non essere iscritto al sindacato perché semplicemente non gli è mai stato proposto, dato confermato dal fatto che il 20 per cento di loro non ha mai avuto alcun contatto con il sindacato. Anche tra chi è iscritto o comunque conosce il sindacato, soltanto il 44 per cento 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.

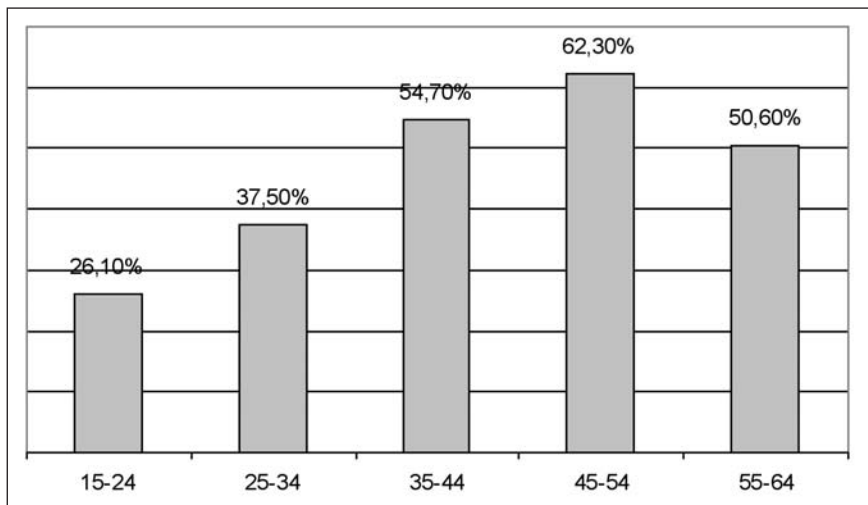
In generale, la valutazione che gli intervistati danno dei delegati sindacali è piuttosto rassicurante. Infatti, almeno il 50 per cento ritiene positiva la loro azione all'interno dei luoghi di lavoro. Anche in questo caso, i lavoratori precari più che dare un giudizio si astengono, dichiarando nel 50 per cento 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. Più incerto il giudizio sui rappresentanti sindacali territoriali: aumenta infatti in questo caso, sia tra i lavoratori stabili sia tra i precari, la percentuale di lavoratori che non sa esprimere un giudizio in merito.

Infine, alcuni dati sulla partecipazione all'attività sindacale: 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 precarie. Non ha mai partecipato a un'assemblea sindacale un lavoratore giovane su due, poco meno del 60 per cento dei lavoratori di aziende con meno di 15 dipendenti, ben il 65 per cento 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 per cento dei lavoratori con meno di 35 anni e il 50 per cento 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 anche poco meno dell'80 per cento dei lavoratori precari, ma anche il 77 per cento dei lavoratori del commercio.

Anche nella partecipazione agli scioperi per i rinnovi contrattuali (Fig. 13) la quota più bassa si registra tra i lavoratori delle piccole imprese (il 61 per cento 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 mani-

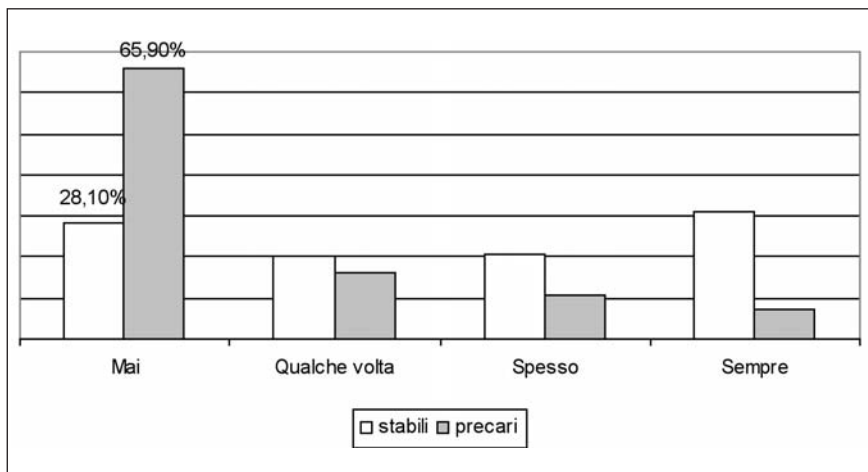
festazioni per questioni più generali: circa il 20 per cento dei più giovani vi partecipa spesso; ben un terzo dei precari spesso o addirittura sempre.

Fig. 12 – Lavoratori iscritti al sindacato nelle diverse fasce d'età



Fonte: Indagine Ires

Fig. 13 – Partecipazione dei lavoratori precari agli scioperi



Fonte: Indagine Ires