

# Relativa soddisfazione e nuove disuguaglianze.

## Il caso abruzzese

*Davide Carbonai, Marcello Pedaci*

Il campione calcolato sulla sola regione Abruzzo si compone di 476 casi: il 62,4 per cento di uomini e il 37,6 di donne (secondo una distribuzione per genere del tutto simile alla *Rilevazione sulle forse di lavoro* dell'Istat). La distribuzione per classi di età segue quella tipica dell'occupazione dipendente in Italia (con una quota maggiore di persone nelle classi di età centrali). Il 6,2 per cento dei lavoratori intervistati è occupato nel settore agricolo, il 39,8 nell'industria e il 54 nei servizi. I lavoratori sono impiegati per quasi la metà in aziende – o enti pubblici – con più di 100 addetti. Il 33 per cento del campione è costituito da lavoratori impiegati con un rapporto di lavoro non-standard<sup>1</sup>. Il 32,6 per cento comincia a lavorare prima dei 18 anni di età, il 59 tra i 19 e i 25 anni. Un terzo degli occupati è impegnato in un secondo lavoro (anche se in prevalenza in modo saltuario): una circostanza assai frequente tra i lavoratori con rapporti non-standard (e soprattutto tra i collaboratori).

### 1. Orari e tempi

L'orario di lavoro, nelle sue molteplici dimensioni (estensione, collocazione, variabilità), si caratterizza come uno degli aspetti più importanti nel-

\* Davide Carbonai è dottore di ricerca in Sociologia economica e processi della nuova economia e docente a contratto di Sociologia dell'organizzazione presso l'Università di Teramo.

\*\* Marcello Pedaci è dottore di ricerca di Sociologia economica e processi della nuova economia e docente a contratto di Sociologia economica e del lavoro presso l'Università di Teramo.

<sup>1</sup> Il 14,5 per cento ha un contratto a tempo determinato o un contratto a causa mista (di apprendistato, di inserimento, di formazione e lavoro), l'8,4 ha un contratto di collaborazione (coordinata e continuativa, a progetto, occasionale), l'8,3 ha un contratto di somministrazione di lavoro, circa il 2 per cento è socio lavoratore e una stessa percentuale non ha alcun tipo di contratto.

la definizione delle condizioni di lavoro: ha un impatto significativo sulle valutazioni degli intervistati e sui livelli della soddisfazione del lavoro. Quasi il 54 per cento del campione lavora fino a 40 ore o più a settimana. E tra questi, circa un terzo raggiunge o addirittura supera le 45 ore. Più frequentemente i lavoratori dell'industria e delle costruzioni – nonché quelli dell'agricoltura – sono impiegati secondo orari lunghi o molto lunghi; è quasi una norma per i lavoratori stranieri non comunitari. Orari più brevi caratterizzano invece la condizione di lavoro della maggior parte degli occupati del settore pubblico e degli altri servizi privati.

Sono soprattutto gli operai a essere impiegati secondo orari lunghi: svolge 40 o più ore di lavoro a settimana l'80,4 per cento degli operai non specializzati e l'84,5 di quelli specializzati (tra questi, per altro, ben il 35 per cento dichiara di essere impegnato per 45 ore o più). Su tali percentuali incide in modo significativo la dimensione dell'impresa in cui si è impiegati, ma soprattutto l'esistenza (o l'assenza) di una rappresentanza sindacale (diffuse in misura maggiore nelle imprese più grandi). Resta comunque più probabile lavorare secondo orari lunghi o molto lunghi nelle imprese di piccola – o piccolissima – dimensione, o comunque laddove non vi è alcuna forma di rappresentanza sindacale (il 43 per cento dei lavoratori di imprese in cui manca una Rsu/Rsa lavora fino od oltre le 45 ore a settimana; al contrario, tale condizione riguarda solamente il 18 per cento del totale del campione); si tratta di una realtà osservabile nell'industria, ma anche nel commercio, nei trasporti e negli altri servizi privati.

Orari lunghi si riscontrano poi con più frequenza tra i lavoratori con rapporti non-standard (il 63 per cento circa lavora 40 ore e più a settimana). Ma l'aggregato nasconde situazioni differenti: i valori, in altri termini, variano – anche di molto – in base al tipo di rapporto non-standard preso in esame. Così, se tra i lavoratori in somministrazione si osserva la percentuale più elevata di coloro che stanno nelle fasce di orario più alte, fino od oltre le 40 ore (circa il 98 per cento), questa quota scende notevolmente tra i para-subordinati (circa il 35)<sup>2</sup>; ed è pari al 62 per cento tra i lavoratori a termine, ossia tra quelli con contratti a tempo determinato

<sup>2</sup> Ma anche all'interno di questo sub-gruppo si osservano differenze in base al tipo di organizzazione con la quale si «collabora». Più dell'85 per cento dei collaboratori della pubblica amministrazione ha orari di lavoro compresi tra le 25 e le 36 ore settimanali. Tra quelli delle organizzazioni private del settore altri servizi il 20 per cento svolge oltre 45 o-

e con contratti a causa mista. La più elevata percentuale degli ex-interinali è spiegata, almeno in parte, dal fatto che questi sono impiegati soprattutto nel settore industriale, dove – come già detto – gli orari di lavoro hanno un'estensione maggiore.

Per il 29 per cento dei lavoratori abruzzesi l'attuale occupazione richiede anche il lavoro di notte (soprattutto se si è occupati nel settore industriale); più bassa è la percentuale di quelli impegnati la domenica. Il lavoro nei giorni festivi è però molto frequente tra gli stranieri non comunitari (65,3 per cento). Gli orari subiscono poi un'elevata variabilità, secondo le esigenze produttive e le fasi di picco della domanda. Ma i dati rivelano una scarsa autonomia dei lavoratori su questo tema. La flessibilità dell'orario, ad esempio, è spesso gestita unilateralmente dal datore di lavoro (per il 34 per cento circa dei lavoratori). Talvolta è contrattata individualmente tra le parti (16 per cento), ma la sostanza non cambia, considerata l'asimmetria di potere che caratterizza la relazione tra le parti. Situazioni che risultano assai frequenti nelle piccole imprese, nel settore industriale e nelle costruzioni; e che sono subite in prevalenza dai soggetti più deboli del mercato del lavoro, quelli con titoli di studio e profili professionali più bassi, quelli con rapporti non-standard, quelli più giovani, le donne, gli stranieri non comunitari.

Le questioni dell'orario diventano poi problemi di conciliazione tra lavoro e vita; solamente quattro lavoratori abruzzesi su dieci si esprimono in modo positivo sulle possibilità di conciliare i diversi tempi. Tale numero è ancora più basso tra le donne e comunque decresce con l'aumentare delle ore lavorate. In questo contesto, una parte (28,9 per cento) dei lavoratori abruzzesi se potesse scegliere un tipo di orario preferirebbe mantenere invariati i giorni riducendo l'orario giornaliero. Una soluzione indicata con più frequenza dalle donne (circa il 40 per cento), sulle quali precipita la rigida e non equa divisione di genere delle responsabilità e delle attività di cura e assistenza familiare. Per far fronte alla «fatica» della doppia presenza le donne sembrano preferire un orario giornaliero più breve, anziché altre soluzioni. Peraltro, una lavoratrice su cinque è impiegata con un orario *part-time*. Tra gli uomini, invece, la soluzione preferita riguarda la flessibilità dell'orario di entrata e di uscita dal lavoro (il 37 per cento).

re a settimana, il 25 fino a 45 ore, mentre assai ridotte sono le percentuali di chi ha orari di lavoro al di sotto delle 36 ore.

## 2. Soddisfazioni, aspettative, (in)sicurezze

Con una lieve differenza rispetto al dato nazionale, il 76 per cento esprime un giudizio complessivamente positivo sul proprio lavoro (al 25,8 il proprio lavoro piace «molto», al 50 «abbastanza»)³. Contrariamente a questa scelta, l'80 per cento offre però una valutazione appena o per niente sufficiente circa le possibilità di crescita professionale all'interno dell'organizzazione in cui è occupato. Strettamente correlato a questo dato è quello relativo al riconoscimento delle proprie competenze: un lavoratore abruzzese su tre non vede riconosciuta la propria professionalità (anche quando il lavoro la richiede). Lamentano tale situazione ben l'82 per cento degli insegnanti (ma percentuali elevate si osservano anche tra impiegati e paramedici). Va poi evidenziato che per più del 45 per cento del campione il proprio lavoro non richiede elevate competenze professionali, solamente un lavoratore su cinque è impiegato in mansioni coerenti con la propria formazione scolastica. Questi dati sembrano riproporre la questione dello sfasamento tra conoscenze e competenze a disposizione dei lavoratori e il loro effettivo utilizzo nel sistema produttivo. In tale contesto è interessante notare che molti (l'88,2 per cento) sentono esigenze di formazione; il 67,6 per sviluppare la propria professione. Tra questi, solamente un terzo è occupato in un'organizzazione che offre buone opportunità formative.

Esaminando le risposte sulle aspettative, si nota l'insistenza su quelle che possiamo considerare le due questioni fondamentali del lavoro: i livelli delle retribuzioni e la sicurezza per il futuro. In tanti però, soprattutto tra le donne, tra le persone con più di 50 anni e in alcune categorie (ad esempio gli insegnanti), si aspettano anche più gratificazione professionale. La questione del reddito appare importante per tutti (è la principale aspettativa per il 42 per cento); la sicurezza per il futuro (32,3) è maggiormente sentita dai più

<sup>3</sup> Il gradimento del proprio lavoro mostra tuttavia importanti differenze secondo il gruppo professionale di appartenenza e il livello di istruzione. Ovviamente i giudizi positivi sono più frequenti tra i lavoratori che si caratterizzano per profili professionali e livelli di istruzione più elevati. Casi particolari sono i lavoratori con rapporti non-standard. Tra questi i collaboratori (coordinati e continuativi, a progetto, occasionali) esprimono più spesso un giudizio complessivo positivo sul proprio lavoro. D'altronde la maggior parte di essi si concentra in profili professionali e livelli di istruzione elevati. Per motivi esattamente opposti, il gradimento del proprio lavoro scende tra i lavoratori in somministrazione e tra quelli con contratti a causa mista, impiegati il più delle volte in mansioni poco qualificante del settore industriale.

giovani e dai lavoratori con rapporti non-standard (è la principale aspettativa per il 70 per cento dei collaboratori). Si tratta di dati coerenti con quelli relativi alla percezione della sicurezza del proprio impiego. Per il 40 per cento dei lavoratori abruzzesi il proprio lavoro è poco o per niente sicuro. Lo ritengono tale quasi tutti i collaboratori e gli interinali, nonché la maggioranza di quelli con altri tipi di rapporto non-standard. Ma ad avere insicurezze sul proprio impiego sono anche i lavoratori con rapporti standard, in particolare quelli occupati in imprese di piccole dimensioni e quelli di imprese industriali (quasi il 62 per cento ritiene che il proprio posto di lavoro sia «poco» o «per niente» sicuro); un dato, quest'ultimo, che ben racconta la grave crisi industriale della regione.

Meritano attenzione anche i risultati sulle percezioni delle proprie capacità/possibilità di ritrovare lavoro nel caso si perdesse quello attuale. Quasi il 52 per cento dei lavoratori abruzzesi risponde di non sapere se riuscirà a trovarne un altro, esprimendo in tal senso un forte pessimismo; il 12 per cento lo troverebbe dopo un anno o forse più, il 25 nel giro di qualche mese. Solamente una quota esigua (11,4) si dimostra ottimista e pensa di poterlo trovare nel giro di poche settimane. Sono più pessimiste le donne, le persone che hanno superato i 50 anni di età, quelle con livelli di istruzione più bassi. Fortemente insicuri delle proprie capacità/possibilità sono poi gli operai, ma anche – e a volte in modo più consistente – gli insegnanti e gli impiegati. Sono così chiamati in causa i meccanismi di funzionamento del mercato del lavoro, le istituzioni che lo regolano, le loro inefficienze, nondimeno sono chiamate in causa le schizofrenie che spesso caratterizzano le pratiche e le culture di gestione delle risorse umane delle imprese.

Un giudizio di sintesi in merito alla qualità del lavoro può essere derivato da una batteria di domande previste nel questionario con punteggi attribuibili su una scala da 1 a 5 (dove 1 è il giudizio peggiore e 5 il migliore), volta a valutare il giudizio riguardo ad alcuni aspetti della propria condizione lavorativa; la batteria di domande si compone di 11 *item* (ambiente fisico e sicurezza, orario e ritmi di lavoro, rapporto con i colleghi, trattamento retributivo ecc.). Dalle scale di punteggio è possibile derivare un indice della condizione relativa di ciascun intervistato. I punteggi – ri-codificati in quattro classi (dalla peggiore alla migliore condizione lavorativa) – descrivono in sintesi la condizione lavorativa degli intervistati. Gli operai non specializzati (75 per cento) e specializzati (61,3) tendono a collocarsi nelle due classi di sintesi descrittive dei livelli peggiori di condizione lavorativa. Quadri e impiegati

direttivi (76,1 per cento) e insegnanti (73,8) tendono a collocarsi nelle due classi migliori dell'indice sintetico. Il 16,6 per cento dei lavoratori non standard – contro il 5 dei lavoratori a tempo indeterminato – si colloca nella classe di punteggio medio peggiore. Allo stesso modo, l'11,6 per cento dei lavoratori a tempo indeterminato contro l'1,9 dei lavoratori non standard tende a collocarsi nella classe migliore.

### **3. Salari e condizione sociale**

Un approfondimento particolare va dedicato alla materia salariale. In primo luogo, va sottolineato che ben il 76,3 per cento dei lavoratori intervistati guadagna al massimo 1.300 euro netti mensili, con una quota pari al 49,4 che guadagna meno di 1.000 euro al mese, mentre soltanto una ristretta minoranza (9,2) guadagna più di 1.500 euro. Le donne percepiscono tendenzialmente meno degli uomini, concentrandosi nelle fasce di guadagno netto più basse: con meno di 1.000 euro mensili troviamo il 56,7 per cento delle donne, contro il 45,2 degli uomini. Ovviamente il guadagno netto tende ad aumentare con il crescere delle ore lavorate: fra coloro che percepiscono un salario inferiore agli 800 euro mensili prevalgono quelli che lavorano con orari ridotti (18-24 ore a settimana); tra coloro che percepiscono dai 1.000 ai 1.500 euro prevalgono quelli che lavorano dalle 24 alle 36; mentre il 59,9 per cento di coloro che percepiscono più di 3.000 euro lavora più di 40 ore. Le donne tendono ad avere un monte ore lavorate inferiore rispetto agli uomini, ma si tratta di una variabile in grado di spiegare solo parzialmente i differenziali salariali. A parità di orario di lavoro svolto, permane una significativa differenza tra i salari maschili e i salari femminili. Il 69 per cento delle donne che lavora dalle 36 alle 40 ore percepisce meno di 1.000 euro mensili; la stessa statistica calcolata sulla popolazione maschile scende al 44,1 per cento: gli uomini dispongono di redditi maggiori.

In ogni caso, i differenziali salariali devono poter essere interpretati anche alla luce di altre variabili. Il 79,9 per cento dei lavoratori impiegati con un rapporto di lavoro non-standard percepisce meno di 1.000 euro; tra i lavoratori impiegati con contratto a tempo indeterminato solo il 33 per cento percepisce meno di 1.000 euro. Allo stesso modo, in media, all'aumentare dell'età del lavoratore aumenta il salario mensile. I lavoratori più svantaggiati sono quelli più giovani; infatti, se il 55,4 per cento dei lavoratori compre-

si tra i 35 e i 44 anni percepisce meno di 1.000 euro, tale percentuale scende al 30,5 tra i lavoratori compresi tra i 45 e i 54 anni; scende ancora fino al 27 tra i lavoratori compresi nella coorte di età 55-64 anni. Dal punto di vista del settore e del profilo professionale le differenze più marcate si riscontrano nelle fasce estreme di guadagno netto; così, sono i lavoratori impegnati nel commercio, nel turismo e nei trasporti a essere concentrati nelle classi di guadagno più basse, insieme agli operai non specializzati (il 76 per cento di questi guadagna meno di 1.000 euro mensili).

In tale contesto, non stupisce che a proposito delle condizioni materiali di esistenza e al tenore di vita garantito dal proprio salario, la maggior parte dei lavoratori (66,8 per cento) dichiara di riuscire a stento, o di non riuscire affatto, a garantirsi soddisfacenti condizioni materiali. Una condizione che riguarda il 71,5 per cento delle persone con rapporti non-standard. Soltanto il 3,1 per cento dei lavoratori – complessivamente considerati – 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 tra di loro che si concentrano i rapporti non-standard, che coincidono spesso con condizioni di lavoro e di reddito che non consentono una piena autosufficienza economica. I dirigenti riescono a mantenere «pienamente» se stessi e la propria famiglia nel 36,4 per cento dei casi, mentre rispondono in tal modo percentuali quasi nulle di operai; più del 70 per cento di quelli non specializzati e quasi il 60 di quelli specializzati rispondono che il salario percepito è «a stento» o «per niente» sufficiente a mantenere la propria famiglia.

In realtà, il benessere delle famiglie abruzzesi appare sempre più legato alla condizione che tutti i componenti della famiglia siano attivi e percepiscano un reddito da lavoro. Nel 72,9 per cento dei casi i lavoratori intervistati vivono in un contesto familiare composto da almeno due stipendi, soltanto il 27,1 per cento ha un nucleo familiare composto da un solo reddito. D'altra parte, la crescente insicurezza, accanto a livelli salariali inadeguati a sostenere aspettative e standard di consumi socialmente considerati «necessari», partecipa ad aumentare nelle famiglie abruzzesi il bisogno di disporre di più redditi.

Nella letteratura sociologica la povertà – o comunque le situazioni di privazione o disagio – è spesso collegata con i fenomeni della mobilità e della disuguaglianza sociale. Il questionario comprendeva una serie di domande finalizzate a valutare alcuni tratti descrittivi della mobilità sociale inter-gene-

razionale. Nelle domande gli intervistati disponevano di cinque modalità di risposta; si tratta di modalità relative alla «classe-ceto-strato sociale» cui ogni singolo lavoratore ritiene di appartenere. La maggioranza degli intervistati (49,5 per cento) ritiene di appartenere alla classe media; il 35,5 a quella medio-bassa; nessuno ritiene di appartenere alla classe alta. Nella domanda successiva si chiedeva di individuare la «classe-ceto-strato sociale» cui appartengono o appartenevano i genitori. Da queste informazioni è possibile derivare una tavola di mobilità inter-generazionale. E da questa è possibile derivare alcune statistiche di mobilità sociale. I lavoratori immobili rappresentano il 63 per cento circa della popolazione complessiva: in altri termini, circa due lavoratori su tre si percepiscono nella stessa classe della famiglia di origine. Poco meno del 15 per cento osserva una mobilità discendente (la classe dei propri genitori è/era superiore). Al contrario, il 22 per cento si percepisce in una classe superiore a quella della famiglia di origine; in questo caso, però, la mobilità si verifica tra classi contigue e non tra classi non confinanti o distanti: se c'è un balzo in avanti si verifica in classi di poco superiori. A tal proposito è interessante aggiungere che circa due intervistati su tre dichiarano che le disuguaglianze di reddito influenzano maggiormente la differenza tra classi, ceti e strati sociali. In effetti, le statistiche di concentrazione di redditi e ricchezza – laddove disponibili – attribuiscono alla regione Abruzzo valori tendenzialmente elevati<sup>4</sup>.

Un ruolo importante nella determinazione della retribuzione complessiva lo svolge la contrattazione integrativa, diffusa nella maggioranza delle unità produttive in cui sono impiegati gli intervistati (51,1 per cento). Marginale appare la presenza di accordi informali tra le parti (solo il 2,9), cui attribuisce qualche rilevanza una parte della letteratura scientifica. La propensione alla negoziazione decresce al ridursi delle dimensioni aziendali: è una evidenza, non solo italiana o abruzzese, già messa in luce in passato da diverse rilevazioni e che i nostri dati confermano. Oltre la metà dei lavoratori intervistati impiegati in aziende con più di 100 addetti dichiara di poter disporre di un contratto integrativo aziendale. Tra i lavoratori impiegati in aziende di piccole dimensioni (fino a 10 addetti) tale percentuale scende al 30,3. Tale

<sup>4</sup> La maggior parte degli studi statistici misura i livelli di disuguaglianza attraverso i livelli di concentrazione: elevati livelli di concentrazione rappresentano elevati livelli di disuguaglianza. L'Italia è il paese cui è riferito il valore di concentrazione (Indice di Gini,  $R=0,34$ ) più alto tra i paesi aderenti all'Unione Europea. L'Abruzzo è una delle regioni con il più elevato livello di concentrazione.



percentuale scende anche se si considerano solamente i lavoratori con rapporti non-standard (43). Per questi casi, più interessante è la quota di coloro che non sanno se ci sia o meno un contratto integrativo (quasi il 30 per cento dei collaboratori). E in ogni caso è verosimile che gli effetti di un eventuale contratto integrativo non si estendano (o si estendano solo in parte) ai lavoratori con rapporti non-standard, soprattutto ai para-subordinati, a prescindere che siano o meno a conoscenza della sua esistenza

I nostri dati consentono di mettere a fuoco con maggiore nettezza la rilevanza della quota di salario attribuita con il secondo livello contrattuale e di cominciare a scavare sul tema controverso del salario individuale; ci aiutano, inoltre, a conoscere e a quantificare atteggiamenti non del tutto previsti. A godere delle quote aggiuntive di salario sono soprattutto gli uomini; in particolare se occupati nell'industria (il 46,6 per cento dei lavoratori, contro il 36,1 delle lavoratrici). A beneficiarne di più sono poi le classi d'età più mature, sopra i 35 anni; nonché i quadri e gli impiegati direttivi, i tecnici e gli impiegati, e di seguito gli operai specializzati (il 48,6 per cento degli operai specializzati, contro il 25,7 degli operai non specializzati).

Un secondo aspetto riguarda invece le valutazioni e gli atteggiamenti nei confronti degli incentivi retributivi attribuiti *ad personam*, che rivestono quindi un carattere individuale. La maggioranza dei rispondenti mostra di apprezzare la dimensione personale e individuale di questa incentivazione economica, ma una quota percentuale significativa ne richiede maggiore trasparenza attraverso lo strumento della contrattazione collettiva con il sindacato (21 per cento). Le risposte degli intervistati segnalano la crescente attenzione da parte dei lavoratori per premi di natura individuale, nello stesso tempo evidenziano l'esigenza – diffusa, anche se non maggioritaria – di dilatare i confini tradizionali dell'attività contrattuale, fino a incorporare istanze personali e individuali.

Partendo dalle risposte su questo tema possiamo suddividere gli intervistati in due gruppi. Da una parte abbiamo i «favorevoli», ovvero coloro che si esprimono positivamente verso le quote individuali e aggiuntive di salario: sono il 54,4 per cento degli intervistati. Una buona parte dichiara di preferire che tali quote siano trattate a livello individuale, quindi nel rapporto diretto con i datori di lavoro. Dall'altra parte abbiamo invece gli «ostili», ovvero coloro che ritengono che le quote individuali e aggiuntive di salario «favoriscono l'arbitrio dei datori di lavoro» o «minano la solidarietà tra i lavoratori». Le posizioni ostili risultano più diffuse nelle unità produttive maggio-

ri, nel settore industriale, in particolare tra le figure operaie. Ma sono più diffuse anche tra i paramedici e gli impiegati di concetto, e tra i lavoratori para-subordinati. Infine, sono più diffuse tra i lavoratori iscritti a un sindacato. Le posizioni favorevoli sono più diffuse nel commercio, nel turismo, nello spettacolo, tra quadri e dirigenti, e tra i non iscritti (e che non intendono iscriversi) a un sindacato. Genere e classe di età sembrano influire in modo non significativo.

#### 4. Il sindacato

Anche in Abruzzo è confermata l'ampiezza del bacino organizzativo del sindacalismo italiano. Il 44 per cento degli intervistati aderisce a un'organizzazione sindacale (confederale e non). La popolazione campionaria è poi composta per l'11,5 per cento di ex-iscritti; solo poco più di un quarto del campione dichiara di non essere iscritto ad alcun sindacato e che non intende farlo (26,1 per cento), mentre il 18,4 non è iscritto ma sta meditando di farlo in futuro. I primi contatti con le organizzazioni sindacali avvengono principalmente nei luoghi di lavoro, attraverso contatti diretti (39,7 per cento). Anche in questo caso, la sindacalizzazione si fonda quindi sull'esperienza e sui problemi che derivano dalla condizione di lavoro. L'«area oscura» – superiore al valore calcolato sul campione nazionale – è composta dal 28,5 per cento; sono coloro che dichiarano di non avere avuto contatti diretti con il sindacato.

La percentuale di iscritti al sindacato e la modalità di primo contatto presentano però differenze significative in base alle variabili socio-anagrafiche, al tipo di rapporto di lavoro, al settore e al profilo professionale. La propensione all'iscrizione cresce fino alla classe d'età dai 45 ai 54 anni (62,2 per cento di iscrizioni), per poi flettere (53,8 nella coorte di età 55-64 anni). Emerge, con chiarezza, la più bassa sindacalizzazione dei giovani: nella coorte di età 25-34 anni, solamente il 34,5 per cento degli intervistati dichiara di essere iscritto a un'organizzazione sindacale; il 25 medita di aderirvi, ma un lavoratore su tre – appartenente a questa coorte di età – non ha alcuna intenzione di farlo. Questa percentuale sale a più del 42 tra i lavoratori para-subordinati e al 38 tra quelli senza alcun tipo di contratto. Tra i lavoratori con rapporti non-standard solamente il 20 per cento aderisce a un'organizzazione sindacale, poco più del 10 era iscritto ma ora non lo è più, però – fatto interes-

sante – quasi il 40 pensa di iscriversi in futuro. Emerge infine che percentuali più elevate di iscritti si riscontrano nelle imprese di dimensioni maggiori, nel settore pubblico, nell'industria e nelle costruzioni, tra gli operai, tra gli insegnanti e tra gli impiegati. Il contatto con il sindacato avviene soprattutto nel luogo di lavoro, tranne che per i lavoratori para-subordinati, per i quali il contatto avviene più spesso (44,6 per cento) attraverso canali personali. La stessa tendenza si rileva per i lavoratori delle imprese più piccole e per quelli con profili professionali più elevati

Le adesioni sono motivate diversamente, ma restano sostanzialmente plurali e non mono-dimensionali. Tra i più indicati troviamo l'importanza dell'unità della classe lavoratrice, la difesa del posto di lavoro, la fiducia nel delegato sindacale presente in azienda, la fiducia nella capacità dell'organizzazione sindacale di tutelare i lavoratori. Le prime due motivazioni sono più frequenti tra gli operai; per i lavoratori con rapporti non-standard conta di più, e in modo significativo, la difesa del posto di lavoro: un'indicazione influenzata senz'altro dalla condizione di instabilità occupazionale di questi lavoratori. Le ragioni della non adesione costituiscono un elemento di riflessione intorno all'adeguatezza e ai cambiamenti dell'offerta di rappresentanza da parte delle organizzazioni sindacali. Una parte di queste ragioni indicano un calcolo strumentale: negli *item* «non mi sembra utile», «il tesseramento costa troppo», «non rimarrò a lungo nel mio attuale posto di lavoro» sono compresi circa la metà di coloro che non aderiscono ad alcun sindacato. Frequenze più elevate in tal senso riguardano i lavoratori delle piccole imprese, quelli dei servizi privati, ma anche delle costruzioni, alcune figure impiegatizie e figure di specialisti, i lavoratori con rapporto di lavoro non-standard, in particolare se con una delle varie forme di contratto di collaborazione.