

## Retribuzioni, vulnerabilità, differenze nella realtà pugliese

*Marcello Pedaci*

Il campione di lavoratori dipendenti o con rapporti non standard calcolato sulla regione Puglia si caratterizza per la notevole ampiezza. È infatti composto da 807 unità: il 67,6 per cento sono uomini, il 32,4 donne; appartengono a diverse classi di età (hanno una distribuzione abbastanza simile a quella riscontrata dalla *Rilevazione sulle forze di lavoro* dell'Istat, con una quota maggiore nelle classi di età centrali), si distribuiscono tra i diversi territori (con una quota maggiore nelle province di Bari e Foggia) e tra i diversi settori economici (il 12,1 per cento è occupato in agricoltura, il 36,9 nell'industria, il 51 nei servizi). Il 26,2 per cento del campione è occupato in un'impresa – o in un ente pubblico – di piccole dimensioni, con non più di 15 addetti, mentre il 35,1 per cento in una con meno di 100 addetti.

Il campione comprende una quota piuttosto elevata di lavoratori con rapporti non standard: il 32 per cento<sup>1</sup>; nella maggioranza dei casi (28,9 per cento) si tratta di lavoratori con contratti a termine (a tempo determinato, a causa mista, di somministrazione), mentre i cosiddetti para-subordinati rappresentano solamente il 3 per cento del campione. I lavoratori con rapporti non standard si concentrano nelle classi di età più giovani: sono il 53,1 per cento nella coorte di età 15-24 anni, il 43 in quella 25-34 anni. Il 34 per cento degli intervistati con contratto a termine è

\* 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> I lavoratori con rapporti non standard sono sovrarappresentati, ma non di molto; la Puglia è una delle regioni con le più elevate percentuali di occupati con rapporti non standard. Secondo i dati dell'Istat, nel 2005 i lavoratori con contratto a tempo determinato erano il 18,9 per cento del totale degli occupati: un valore superiore sia alla media nazionale (12,3 per cento) sia a quella del Mezzogiorno (17 per cento). A questi si aggiungono percentuali altrettanto elevate di lavoratori con contratto di apprendistato (o con altro tipo di contratto a causa mista) e di collaboratori (a progetto, occasionali ecc.).

occupato in agricoltura (questo è il rapporto «tipico» del settore), ma numerosi sono anche quelli impiegati nel settore industriale. Al contrario, la maggioranza dei para-subordinati «collabora» con organizzazioni – private e pubbliche – del settore terziario. Si è poi riusciti a inserire nel campione una quota – non elevata, ma rilevante – di lavoratori senza contratto: il 3,2 per cento (nel campione nazionale sono l'1,8). Di questi, quasi il 70 per cento è occupato nel settore terziario, in particolare negli altri servizi privati, nel commercio, nel turismo, nei trasporti; tutti lavorano in imprese di piccole dimensioni (l'81,4 per cento in imprese con non più di 15 addetti); sono in prevalenza giovani; le donne sono sovra-rappresentate e costituiscono il 44,4 per cento. Più del 40 per cento del campione ha cominciato a lavorare prima dei 19 anni di età, circa il 70 ha avuto più di un'esperienza di lavoro. Un lavoratore su cinque svolge (di solito saltuariamente) anche un secondo lavoro, una situazione più frequente tra coloro che hanno un rapporto non standard e tra coloro che guadagnano meno.

## 1. Condizioni di lavoro

Il questionario prevedeva una batteria di domande su vari aspetti della condizione di lavoro (ambiente fisico e sicurezza, orari, rapporto con colleghi e superiori, autonomia, varietà dei compiti ecc.), con punteggi attribuibili su una scala da 1 a 5 (1 era il giudizio peggiore, 5 il migliore). Da queste variabili può essere ricavato un indice sintetico, che si può considerare una misura riassuntiva – anche se grezza e incompleta – della condizione di lavoro. La distribuzione dell'indice (ri-codificato in 4 classi, dalla condizione peggiore a quella migliore) mostra significative differenze in base al settore economico, al gruppo professionale di appartenenza, alle dimensioni dell'organizzazione in cui si è inseriti. Il livello più basso di condizioni di lavoro si riscontra con più frequenza in agricoltura (il 31,8 per cento dei lavoratori del settore contro il 12,5 dell'intero campione), ma percentuali sopra la media si riscontrano anche nelle costruzioni, nell'industria, nel settore commercio, turismo e trasporti. Un basso giudizio complessivo sulle condizioni del proprio lavoro è poi più frequente tra gli operai non specializzati o in posizioni similari, nonché tra le professioni qualificate del commercio e dei servizi: il 78 per cento dei

primi e il 75 dei secondi si trova nei due livelli più bassi. Al contrario, il 65-70 per cento degli insegnanti, degli impiegati e dei profili professionali più elevati si trova nei due livelli più alti. Strettamente collegato a questo giudizio è il grado di soddisfazione del lavoro («il tuo lavoro ti piace?»). Se nell'intero campione circa il 75 per cento risponde molto o abbastanza, tale quota scende per quei lavoratori in condizioni più disagiate (la propria occupazione piace molto o abbastanza solo al 35,7 per cento di coloro che si collocano nel livello più basso di condizione del lavoro). Esaminiamo ora più in dettaglio la situazione dei lavoratori pugliesi su alcuni elementi particolari del lavoro.

Tra gli aspetti valutati in modo più negativo c'è prima di tutto il trattamento retributivo, di cui parleremo in seguito. Immediatamente dopo troviamo le opportunità di crescita professionale (il 58,5 per cento del campione ne dà un giudizio negativo) e il coinvolgimento nelle decisioni aziendali (ne dà un giudizio negativo il 69,4). Scarse opportunità di crescita professionale sono più ricorrenti tra gli operai (sia tra quelli agricoli sia tra quelli dell'industria), tra i lavoratori edili e nel «proletariato dei servizi», ovvero in alcune professioni del commercio, del turismo e dei trasporti<sup>2</sup>. Tale situazione diviene poi più frequente se si lavora in un'impresa di piccole dimensioni (il 69,2 per cento dei lavoratori occupati in imprese con non più di 15 addetti dà un giudizio negativo). Ma scarse opportunità di crescita professionale sono ricorrenti anche tra i lavoratori con rapporti non standard (68,3 per cento). Le stesse distribuzioni (e le stesse differenze) mostrano i giudizi sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali, e sono sempre gli stessi gruppi di lavoratori a subire le situazioni più svantaggiate. Strettamente collegate a tali domande sono quelle relative alle competenze professionali richieste (e riconosciute), all'utilizzo della formazione scolastica, alla esigenza/possibilità di altri momenti di formazione. Le risposte più negative (il lavoro non richiede elevate competenze professionali, non richiede l'utilizzo della formazione scolastica, non richiede/non offre momenti di formazione) si concentrano – ancora una volta – nei gruppi sopra menzionati.

<sup>2</sup> Esprime un giudizio negativo – ossia 1 o 2 – il 75,1 per cento degli occupati in agricoltura, il 66,7 di quelli dell'industria, il 65 di quelli delle costruzioni, il 65,8 di quelli del settore commercio, turismo e trasporti. Inoltre, si esprimono nello stesso modo l'84,8 per cento degli operai non specializzati (o con posizioni similari), il 60 circa degli operai specializzati, il 75,2 dei lavoratori con professioni qualificate nel commercio e nei servizi.

Un altro aspetto importante della condizione di lavoro è l'orario della prestazione lavorativa, nelle sue molteplici dimensioni (estensione, collocazione, variabilità). La configurazione che esso assume è alla base delle valutazioni più generali degli intervistati e del grado di soddisfazione del lavoro. Quasi il 61 per cento del campione lavora più di 37 ore a settimana, il 39,2 fino a 40 ore, il 21,4 oltre le 40 ore (con un 7 per cento circa che lavora oltre le 45 ore a settimana). Gli orari lunghi (fino a 40 ore od oltre) si riscontrano con più frequenza tra i lavoratori occupati in agricoltura (lavora fino a 40 ore il 26,5 per cento e più di 40 ore il 36 per cento), nelle costruzioni (52 e 43 per cento), nell'industria e nel settore commercio, turismo e trasporti. E ricorrono con più frequenza tra le figure operaie, ma anche tra i tecnici e le professioni qualificate del commercio e dei servizi. Inoltre, gli orari lunghi sono più frequenti tra i lavoratori con contratto a termine e tra quelli senza contratto, tra quelli occupati in imprese di piccole dimensioni o in cui manca una rappresentanza sindacale (ma gli ultimi fenomeni sono spesso collegati). Infine, emergono alcune differenze di genere: le donne, su cui precipita la maggior parte del lavoro familiare, tendono ad avere orari meno lunghi rispetto agli uomini (soltanto il 10,7 per cento lavora più di 40 ore a settimana, contro il 26,5 degli uomini). Proprio per i carichi di lavoro all'interno della famiglia, le donne più degli uomini preferirebbero evitare gli straordinari; e quando l'orario di lavoro supera le 36 ore a settimana, sono quelle che manifestano la minore soddisfazione circa la possibilità di conciliare lavoro e vita.

Le donne, più degli uomini, fanno un orario *part time* (21,2 per cento contro 8,8). Per quasi la metà del campione il lavoro è distribuito su sei giorni della settimana: per tre lavoratori su dieci prevede anche il lavoro alla domenica, per due su dieci il lavoro notturno. Quest'ultimo è più frequente per coloro che sono impiegati in imprese industriali (31,6 per cento), mentre il lavoro alla domenica è più frequente per coloro che sono impiegati in agricoltura (43,5 per cento) e nel commercio, turismo e trasporti (63,9). Sia il lavoro notturno sia quello nei giorni festivi riguardano più spesso gli uomini. Per una buona parte del campione (53,3 per cento) i tempi di lavoro subiscono anche un'elevata variabilità in base alle esigenze produttive dell'organizzazione in cui si è inseriti; ciò vale soprattutto per i lavoratori delle imprese agricole (ben l'86 per cento dichiara che il proprio lavoro presenta variabilità stagionali o picchi perio-

dici), ma vale anche per i lavoratori delle costruzioni (64,6 per cento) e per quelli del settore commercio, turismo e trasporti (69,5). La flessibilità degli orari è spesso gestita unilateralmente dal datore di lavoro (44,1 per cento), mentre è contrattata collettivamente solo in un quarto dei casi. La discrezionalità del datore di lavoro prevale nelle imprese agricole, in quelle edili e nelle imprese più piccole del settore industriale. La scarsa regolazione della flessibilità dell'orario caratterizza anche la situazione di molti lavoratori con rapporto non standard e di quelli senza contratto: per loro la flessibilità dell'orario è quasi sempre gestita unilateralmente dal datore di lavoro (rispettivamente nel 62,7 e nel 67,9 per cento dei casi).

## **2. Retribuzioni, vulnerabilità, disuguaglianze**

Il 44 per cento del campione ha un guadagno netto mensile di non più di 1.000 euro. Ma, dato ancor più importante, il 26,5 per cento non supera gli 800 euro. Solamente il 26 per cento dei lavoratori pugliesi va oltre i 1.300 euro mensili, l'11,4 va oltre i 1.500. Le basse retribuzioni sono quasi la norma per i lavoratori dell'agricoltura: l'86 per cento ha un guadagno netto mensile di non più di 1.000 euro, il 70 non supera gli 800 euro, il 26,5 guadagna addirittura meno di 400 euro<sup>3</sup>. Tra coloro che guadagnano meno di 1.000 euro al mese si trovano con più frequenza anche i lavoratori dell'industria (47,6 per cento), degli altri servizi privati (47) del settore commercio, turismo e trasporti (60,1). Questi lavoratori sono in prevalenza operai non specializzati (l'80,9 per cento guadagna meno di 1.000 euro al mese) o hanno professioni qualificate nel commercio e nei servizi (76,6). Queste percentuali tendono, per altro, a mantenersi elevate a prescindere dall'orario effettivamente svolto. Anzi, l'incrocio con la variabile relativa ai tempi di lavoro fa emergere con più chiarezza le condizioni di svantaggio di questi gruppi di lavoratori. Se consideriamo sol-

<sup>3</sup> Queste percentuali sono influenzate solo in minima parte dall'estensione dell'orario di lavoro. Ovviamente, anche in agricoltura, le percentuali più alte di coloro che guadagnano meno di 400 euro al mese si concentrano tra i lavoratori con gli orari più corti, ossia fino a 24 ore settimanali (88,2 per cento). La percentuale decresce con l'aumentare delle ore di lavoro. Tuttavia, la percentuale di lavoratori agricoli con guadagno netto mensile non più alto di 800 euro si mantiene più o meno costante in tutte le fasce di orario: tra il 60 e il 74 per cento (quest'ultima si riscontra, ad esempio, tra coloro che lavorano oltre 40 ore a settimana).

tanto la parte del campione che lavora oltre 40 ore a settimana, ancora una volta – e con percentuali più elevate – i lavoratori del settore commercio, turismo e trasporti, dell'industria e dell'agricoltura tendono a concentrarsi nelle fasce più basse di guadagno netto mensile. Un'interpretazione verosimile è che questi lavoratori rappresentano la forza-lavoro occupata nei (purtroppo ampi) segmenti «poveri» del sistema produttivo pugliese, che si trovano più spesso nell'agricoltura, nel commercio, nel turismo, nelle piccole imprese industriali, spesso contoterziste e/o che operano nelle fasce più basse del mercato. Le peculiarità di questi segmenti si ripercuotono sulle condizioni di lavoro, costruendo alcune delle situazioni di svantaggio cui si è fatto riferimento in precedenza. E ovviamente si ripercuotono sulle retribuzioni.

In merito a queste, però, vanno evidenziate altre differenze. Emerge innanzitutto che i lavoratori con rapporti non standard guadagnano meno di quelli a tempo indeterminato, anche a parità di orario di lavoro, di profilo professionale e di livello di istruzione. Più dell'80 per cento ha un guadagno netto mensile non superiore ai 1.000 euro (contro il 23,1 dei lavoratori a tempo indeterminato). Inoltre, in queste fasce di guadagno netto si trovano con più frequenza coloro che hanno i titoli di studio più bassi (il 40,7 per cento di coloro che hanno la licenza elementare, il 38,9 di coloro che hanno la licenza media, il 26,1 di coloro che hanno frequentato corsi professionali), che svolgono spesso lavori poco qualificati in agricoltura, nelle costruzioni, nelle piccole imprese industriali. Ma emergono anche differenze significative in base al genere. A parità di orario di lavoro, profilo professionale e livello di istruzione, le donne percepiscono meno; si concentrano, con frequenze piuttosto elevate, nelle fasce più basse di guadagno netto mensile. In generale, il 62,7 per cento delle donne (contro il 34,8 degli uomini) guadagna non più di 1.000 euro al mese. Se consideriamo soltanto la parte del campione che lavora dalle 37 ore settimanali in su, le differenze in base al genere non diminuiscono, anzi si può osservare una maggiore divaricazione tra uomini e donne: il 78,9 per cento delle donne (contro il 32,9 degli uomini) che lavorano 37 ore o più a settimana ha un guadagno netto mensile non superiore ai 1.000 euro.

Per completare il quadro delle retribuzioni occorre aggiungere che solamente il 37,4 per cento del campione percepisce una quota aggiuntiva di salario (come premio di risultato, di partecipazione ecc.). Tale quota è normalmente discussa con i rappresentanti sindacali (nel 73,2 per cento

dei casi). Ne usufruiscono soprattutto i quadri e gli impiegati direttivi (91,2 per cento), gli impiegati generici (58,7), gli impiegati di concetto (53,4), i paramedici (52,9), i tecnici (52,6). Ne sono esclusi con più frequenza i lavoratori delle piccole imprese (l'85,6 per cento dei lavoratori delle aziende con non più di 15 addetti non percepisce quote aggiuntive di salario), nonché i lavoratori con contratti a termine (79,7 per cento); una quota che, in modo del tutto scontato, cresce, fino a raggiungere la quasi totalità dei casi, tra i para-subordinati e i lavoratori senza contratto. E ne sono escluse con più frequenza le donne (75,2 per cento). L'entità della quota aggiuntiva di salario varia in base al profilo professionale: le cifre più elevate sono percepite da impiegati, tecnici, quadri e dirigenti. A proposito di tali quote va poi rilevato che quasi il 60 per cento del campione è favorevole alla loro distribuzione, anche se per il 25,3 dovrebbero essere contrattate con i sindacati.

I bassi livelli delle retribuzioni, cui si è fatto riferimento, si traducono in situazioni di sofferenza economica, di deprivazione, di vulnerabilità sociale. Alla domanda sulla sufficienza o meno del proprio salario per vivere e mantenere le persone eventualmente a carico, il 72,8 per cento risponde che il guadagno netto è a stento o non è affatto sufficiente. Va notato che nel campione pugliese soltanto per l'1,3 per cento il guadagno netto basta «pienamente» per vivere: una modalità di risposta del tutto assente in alcuni settori (agricoltura, industria, costruzioni, commercio, turismo, trasporti) e in alcuni gruppi professionali (operai, professioni qualificate nel commercio e nei servizi, paramedici). E proprio in questi segmenti si riscontrano con più frequenza situazioni di sofferenza economica. Il salario è a stento o non è affatto sufficiente per il 91 per cento dei lavoratori dell'agricoltura, per l'84,5 di quelli dell'industria, per l'83,8 di quelli delle costruzioni, per il 75,3 di quelli del settore commercio, turismo e trasporti. Inoltre, tale percentuale è del 90,7 tra gli operai non specializzati, del 74,2 tra quelli specializzati e dell'85,4 tra le professioni qualificate del commercio e dei servizi. Percentuali elevate si riscontrano poi tra i lavoratori con rapporti non standard (83,2) e ancor di più tra quelli senza contratto; il 36,6 per cento di coloro che hanno un contratto a termine e il 46,6 dei para-subordinati dichiarano che il loro guadagno netto non basta per vivere. A subire più spesso situazioni di sofferenza economica sono i più giovani, che più frequentemente svolgono la loro prestazione all'interno di rapporti non standard, «a scadenza» e con protezioni

ridotte. Un sostegno fondamentale per non precipitare in situazioni di deprivazione (in caso di retribuzioni basse) è costituito dalle altre risorse familiari, nello specifico dalla presenza di altri redditi. Ma i dati sembrano suggerire anche l'ipotesi di un crescente indebitamento; coloro che hanno retribuzioni più basse e maggiori problemi economici sono anche quelli che più di frequente hanno prestiti in corso (il 30,5 per cento contro il 23,2 di coloro cui il salario «basta abbastanza» per vivere e il 16 di quelli a cui «basta pienamente»).

L'altro aspetto che struttura la vulnerabilità sociale è l'insicurezza del lavoro. Più della metà del campione si dice poco e per niente sicuro del proprio posto. Si esprimono in tal modo la maggioranza dei lavoratori con rapporti non standard (83,5 per cento): in questi casi il motivo dell'insicurezza del posto è che si tratta di un'occupazione temporanea. Ma il senso di incertezza coinvolge anche molti lavoratori con contratti a tempo indeterminato, in particolare quelli che lavorano nelle piccole imprese, in agricoltura, nelle costruzioni, nel settore del commercio, turismo e trasporti, tanto più se hanno profili professionali medio-bassi.

Un dato importante per valutare le insicurezze è quello riguardante il controllo sul mercato del lavoro e le possibilità da esso offerte. È significativo che ben il 55,7 per cento del campione ritiene che in caso perdesse l'attuale lavoro «non sa» se riuscirebbe a trovarne un altro. A questa quota va aggiunto un altro 15,4 per cento, costituito da coloro che pensano di riuscirci ma soltanto dopo una anno o più. La frequenza di tali valutazioni negative tende a ridursi con l'innalzarsi del livello di istruzione, pur mantenendosi sempre su valori piuttosto elevati (risponde «non so se lo troverei» il 56,1 per cento dei laureati e il 49,8 dei diplomati). Più pessimisti appaiono i lavoratori delle classi di età più anziane, ma anche in tal caso le percentuali non scendono mai al di sotto del 55. E più pessimiste sono le donne: il 63,6 per cento (contro il 52 degli uomini) non sa se lo ritroverà, il 12,2 pensa di trovarlo ma dopo un anno o più. Questi dati raccontano la difficile situazione occupazionale della regione, con un tasso di disoccupazione nel 2005 del 14,3 per cento (che è però del 20,9 per le donne e addirittura del 35,4 per la classe di età 15-24 anni) e con un tasso di occupazione netto che si ferma al 44,4 per cento (il 26,8 per cento per le donne e il 19,7 per i più giovani).

È interessante notare che i più pessimisti circa la possibilità di trovare un nuovo lavoro sono coloro che si percepiscono nelle classi più basse del-



la stratificazione sociale, soprattutto coloro che in tali posizioni collocano la famiglia di origine. Le risposte alle domande relative alla «classe-cetostrato sociale» cui il lavoratore ritiene di appartenere e cui ritiene appartengono (o appartenevano) i genitori, consentono di fare alcune valutazioni anche sulla mobilità sociale inter-generazionale dei lavoratori intervistati; tenendo conto, ovviamente, che si tratta di una auto-collocazione e che il campione è costituito esclusivamente da lavoratori dipendenti o con rapporti non standard. Il 57,1 per cento si colloca nella classe media, il 23,8 in quella medio-bassa, il 10,8 in quella bassa; esigue sono le percentuali di chi ritiene di appartenere alle classi più alte. Se si costruisce una tavola di mobilità inter-generazionale, si nota che i lavoratori immobili costituiscono il 63,6 per cento dei casi: sono quelli che si percepiscono nella stessa classe dei genitori. Soltanto il 26,2 per cento si percepisce in una classe superiore, descrivendo un caso di mobilità ascendente; si tratta il più delle volte di una mobilità tra classi contigue (gli esempi più significativi sono: da quella medio-bassa a quella media, da quella bassa a quella medio-bassa).

Si collocano nelle classi più basse soprattutto gli operai e coloro che svolgono professioni qualificate nel commercio e nei servizi, nonché quelli che guadagnano meno. In tal senso l'auto-collocazione potrebbe corrispondere a una suddivisione fatta in base a criteri oggettivi. Per quasi sei lavoratori su dieci le differenze di classi derivano da disuguaglianze nei redditi; queste ultime contribuiscono in modo rilevante a strutturare i percorsi formativi, lavorativi, esistenziali dei singoli individui. È interessante notare che anche questi dati confermano, ad esempio, che il livello di istruzione è influenzato dalla classe sociale dei genitori (così com'è percepita dall'intervistato): il 68,8 per cento di coloro che collocano i genitori nella classe bassa si sono fermati alla licenza elementare o alla licenza media, contro il 36,7 per cento del campione.

### **3. Il sindacato**

Nel campione gli iscritti a un sindacato sono il 48,5 per cento e il 19,4 sta pensando di iscriversi; della restante parte (32,1) poco più di un terzo era iscritto in passato. I dati confermano la minore sindacalizzazione nelle piccole imprese (è iscritto a un sindacato soltanto il 32 per cento di colo-

ro che sono impiegati in imprese con non più di 15 addetti). E ribadiscono la distanza dal sindacato di una parte consistente dei lavoratori con rapporti non standard, in particolare dei para-subordinati (il 41,8 per cento non è iscritto e non intende farlo), nonché dei lavoratori senza contratto (il 62,8 non è iscritto e non intende farlo). Va tuttavia evidenziata anche la quota di lavoratori con rapporti non standard che sta pensando di iscriversi (30,9 per cento; il 32,2 dei para-subordinati). I dati fanno emergere inoltre la minore sindacalizzazione dei giovani: solamente il 28,5 per cento dei lavoratori della coorte di età 25-34 anni e il 32 di quella 15-24 anni è iscritto a un sindacato. In questi gruppi si osserva la più bassa propensione verso l'agire collettivo, anche nei confronti di «modalità deboli» di azione collettiva; tra i più giovani, uno su quattro risponde di non sentirsi di condividere con nessuno i suoi problemi di lavoratore.

I motivi principali per cui si aderisce a un sindacato sono: si ritiene che il sindacato sappia difendere i lavoratori dell'impresa in cui si è occupati, si ritiene che il sindacato offra servizi e assistenza. Tra i più giovani prevalgono però motivi ideali, quale l'importanza dell'unità della classe lavoratrice; frequente è anche la speranza di difendere – attraverso il sindacato – i posti di lavoro e la stabilità dell'occupazione. La rilevanza dei servizi e dell'assistenza offerta dalle strutture sindacali aumenta via via che si passa dalle classi di età più giovani a quelle più anziane, ed è molto sentita tra i lavoratori dell'agricoltura. I motivi principali per cui non si aderisce sono: non lo si ritiene utile; si ritiene di non rimanere a lungo nell'attuale posto di lavoro. Questa ragione è indicata più frequentemente dai lavoratori con rapporto non standard (30,9 per cento dei casi). Una ragione associata spesso – soprattutto tra i para-subordinati – al costo troppo elevato della tessera. A insistere sulla «inutilità» del sindacato sono poi i lavoratori senza contratto (35,4 per cento).

Ai sindacati si chiede prima di tutto di difendere il posto di lavoro (41 per cento dei casi), un fatto che testimonia del senso di insicurezza diffuso tra i lavoratori pugliesi; una richiesta che proviene con più frequenza dai settori con le maggiori difficoltà, quali l'agricoltura (59,5 per cento), le costruzioni (51,3), il commercio (51,4); dai lavoratori delle imprese più piccole (48 per cento), dalle figure più deboli, quindi più esposte alle fluttuazioni dei mercati e del sistema produttivo: gli operai, il proletariato dei servizi, i lavoratori con rapporti non standard. In ambito nazionale, invece, ai sindacati si chiede principalmente di aumentare l'occupazione (46,9

per cento dei casi) e di difendere lo stato sociale (20,3). Infine, i lavoratori pugliesi chiedono ai sindacati più azione contrattuale (38,6 per cento) e più unità (34,4); danno questo tipo di indicazioni percentuali simili sia di iscritti sia di non iscritti. Poco numerosi sono però i giudizi positivi sull'operato delle strutture sindacali, in particolare sui delegati nei luoghi di lavoro (solamente il 29 per cento esprime una valutazione positiva; l'azione dei funzionari e operatori territoriali è reputata positiva dal 35 per cento del campione e l'azione dei leader nazionali dal 36). La più bassa percentuale di giudizi positivi si riscontra in agricoltura, anche se si considerano solo gli intervistati nella cui organizzazione è presente una rappresentanza sindacale (solamente il 6,9 per cento dei lavoratori dell'agricoltura esprime un giudizio positivo sui delegati sindacali).