

Condizioni di lavoro e relazioni industriali. Un quadro di sintesi della realtà piemontese

Igor Piotto, Giovanna Spolti

1. Introduzione

Il lavoro di ricerca che qui proponiamo rappresenta una sintesi dell'indagine sulle condizioni di lavoro sviluppata sul territorio piemontese che ha coinvolto quasi 1.000 lavoratori, distribuiti tra vari settori e aree geografiche¹. Questa prima elaborazione ha lo scopo di fornire un quadro delle trasformazioni avvenute nel lavoro e nella sua organizzazione, intersecando aspetti descrittivi con la percezione che i lavoratori hanno di tali cambiamenti in rapporto alle modalità con cui si sviluppa la prestazione, al rapporto con il sindacato, al ruolo della contrattazione, alla vulnerabilità sociale e occupazionale. Dalla lettura dei dati troviamo conferme rispetto ad alcune tendenze, ma si registrano anche elementi in grado di mettere in discussione alcune «certezze» consolidate nella cultura sindacale. Il materiale che viene fornito da questa ricerca e da ulteriori piste di approfondimento si propone di costituire uno stimolo alla discussione in questa direzione.

2. Profilo dei lavoratori coinvolti nell'indagine

La distribuzione socio-anagrafica dei lavoratori coinvolti nell'indagine vede: una prevalenza di uomini (58 per cento) rispetto alle donne; riguardo le età,

* Igor Piotto, direttore Ires «Lucia Morosini», docente di Sociologia dell'organizzazione presso l'Università di Torino, Scuola di Amministrazione aziendale.

** Giovanna Spolti, ricercatrice Ires «Lucia Morosini».

La redazione dell'articolo è il risultato di un lavoro di gruppo dell'Ires Cgil Piemonte; più specificatamente i paragrafi I-VI e VIII-IX sono stati scritti da Igor Piotto, mentre Giovanna Spolti, oltre a supportare nelle elaborazioni statistiche il lavoro, ha scritto il paragrafo VII.

¹ Al campione iniziale è stato applicato peso pari a un coefficiente regionale che ha permesso la proiezione rappresentativa dei dati campionari all'universo piemontese.

il 35 per cento ha meno di 35 anni, il 55 va dai 35 ai 54 anni, il 9 ha più di 55 anni. Rispetto al titolo di studio, il 26 per cento ha una scolarizzazione bassa (scuola dell'obbligo), il 50 ha una scolarizzazione media (12 per cento titolo professionale, 38 diploma superiore), il 23 ha un livello di scolarizzazione universitario.

I lavoratori dell'industria ricoprono un ruolo di primo piano nella distribuzione degli occupati per settore (40 per cento), un dato che conferma la vocazione manifatturiera del territorio, soprattutto della provincia di Torino, dove si concentra quasi la metà della popolazione regionale. Si tratta di una percentuale significativa e consistente che tuttavia, in quest'ultimo decennio, ha subito una contrazione occupazionale bilanciata dalla crescita in altri settori, in particolare quello terziario. Si tratta di un settore che complessivamente ha un peso che sfiora il 30 per cento del totale, superiore a quello della pubblica amministrazione (23 per cento). Già da questi dati è possibile riconoscere le tracce di una metamorfosi dell'assetto produttivo locale, una trasformazione che vede consolidarsi una tendenza, in atto da anni, di progressiva «terziarizzazione» dell'economia locale.

Anche sotto il profilo del rapporto di impiego non notiamo significative divergenze rispetto alle tendenze già riscontrate in questi anni. Il 77 per cento ha un rapporto di lavoro a tempo indeterminato; vanno consolidandosi due forme contrattuali ampiamente sperimentate nel corso degli anni: i contratti a tempo determinato o stagionale, che corrispondono al 9 per cento della forza lavoro occupata, sono principalmente utilizzati nel settore terziario (32 per cento), in particolare nei comparti del commercio, trasporti, spettacolo e turismo. I contratti di lavoro a tempo determinato e parasubordinato corrispondono rispettivamente al 9 e all'8 per cento del totale: vedono una prevalenza di manodopera femminile, trovano ampia diffusione in agricoltura (14 per cento) ma soprattutto nei servizi privati (38), dove si concentrano le attività di terziario non riconducibili a commercio, turismo, trasporti e spettacolo. Piuttosto limitato il peso dei lavoratori occupati con contratto di lavoro interinale (1,3 per cento), con una diffusione prevalentemente concentrata nel settore industriale (60 per cento).

Sotto il profilo professionale, gli operai (specializzati e non) rappresentano il 35 per cento dei lavoratori occupati, cui si affiancano gli impiegati (di concetto e generici) con il 30. Questo dato, apparentemente privo di implicazioni, contiene elementi di complessità. Da un lato, testimonia la riduzione del peso assegnato alle attività di produzione manifatturiera derivante dal

ridimensionamento del comparto industriale, ma anche dai processi di «esternalizzazione» e delocalizzazione produttiva. Su un altro versante, nell'industria la quasi equivalenza (in percentuale) del peso occupazionale del lavoro manuale e intellettuale è anche riconducibile all'effetto di un processo di cambiamento organizzativo che ha tracciato la via a forme di «impiegatizzazione» del tradizionale lavoro operativo manuale e alla nascita di nuove figure professionali che assistono e supportano il lavoro di trasformazione.

Accanto a questi due gruppi professionali si distinguono le professioni qualificate nel commercio e nei servizi (8 per cento) e i tecnici (7), quest'ultimi prevalentemente occupati nel settore industriale (46 per cento), ma con una significativa presenza nei servizi privati (34) e nella pubblica amministrazione (16). Secondo una prospettiva di genere troviamo confermata l'articolazione tradizionale della divisione tecnico-sessuale del lavoro: la quota di lavoratrici occupate è particolarmente significativa tra gli impiegati di concetto (53 per cento), tra le professioni qualificate nel commercio e nei servizi (55), tra gli insegnanti (83) e nel personale paramedico (66).

Rispetto alla dimensione delle imprese, il 36 per cento è occupato in aziende con 50-249 dipendenti, il 37 in aziende con più di 250 addetti. Questo dato è in linea con il profilo produttivo del territorio. Occorre registrare che il 18 per cento dei lavoratori risulta occupato in imprese con meno di 20 addetti (11 per cento sotto i 10 dipendenti, 7 sotto i 20). Se disaggreghiamo i dati dimensionali per settore emerge che il 25 per cento dei lavoratori occupati in imprese con meno di 20 dipendenti opera nei settori del commercio, trasporti, turismo e spettacolo, mentre il 35 per cento nel settore degli altri servizi privati. La tendenza assunta dal «capitalismo molecolare», per utilizzare un'espressione più evocativa che analitica, si concentra prevalentemente nel settore terziario, piuttosto che in quello industriale.

3. Orario di lavoro e flessibilità

La soglia delle 40 ore settimanali è la prassi più consolidata tra i lavoratori in Piemonte (Tab. 1), anche se non è trascurabile la quota di quanti lavorano più di 40 ore alla settimana (20 per cento). In una prospettiva di genere, tra le donne è significativa la percentuale di quante hanno un orario di lavoro fino a 24 e 32 ore, rispetto alla distribuzione degli uomini. Se passiamo dalla *distribuzione* all'*organizzazione* dell'orario, la maggioranza dei lavoratori ha

un orario standard (75 per cento), prevede l'entrata e l'uscita flessibile (51), può avvalersi di permessi in base alle esigenze del momento (83), può usufruire della banca delle ore (34); accanto a questi elementi compaiono aspetti maggiormente critici, rappresentati dal limitato (o assenza di) preavviso nella richiesta di straordinari (38 per cento), dal lavoro organizzato per turni (33), dal lavoro domenicale (22), dalla presenza di un orario di lavoro irregolare e non definito (24).

*Tab. 1 – Quanto lavora effettivamente nel corso di una settimana?**

	Valore %
Fino a 18 ore	2,8
Fino a 24 ore	6,3
Fino a 32 ore	6,0
Fino a 36 ore	13,6
Fino a 40 ore	51,1
Fino a 45 ore	12,8
Oltre le 45 ore	7,4
Totale	100,0

* I valori riportati nelle singole celle possono essere in piccola misura differenti dalla somma delle percentuali valide per via di problemi di approssimazione.

Un ulteriore aspetto organizzativo riguarda la *gestione* dell'orario. La flessibilità del tempo è gestita unilateralmente dal datore di lavoro per il 30 per cento degli intervistati, solo il 17 dichiara di potersi gestire in modo individuale l'orario. La modalità contrattuale investe invece il 53 per cento dei lavoratori. Occorre però a questo riguardo fare una distinzione: la modalità contrattuale può essere praticata a livello individuale (28 per cento), ossia tra singolo lavoratore e impresa, e può essere sviluppata attraverso contrattazione collettiva (25 per cento). Il tratto significativo di questa distribuzione è che meno di un terzo dei lavoratori definisce la flessibilità dell'orario di lavoro attraverso il ricorso alla contrattazione collettiva, quindi attraverso le rappresentanze sindacali. La contrattazione collettiva della flessibilità di orario aumenta, come prevedibile, al crescere delle dimensioni aziendali. Nelle medio-grandi imprese la presenza del sindacato, quindi della prassi negoziale, è maggiormente consolidata. Tuttavia la «variabile dimensionale» non sembra attenuare la condizione di difficoltà della contrattazione collettiva, soprattutto se consideriamo che nelle imprese con più di 250 dipendenti il ricorso alla contrattazione collettiva del sistema di orario riguarda il 32 per

cento dei lavoratori, mentre la gestione unilaterale da parte del datore di lavoro è pari al 28 per cento. Questo dato è ancora più significativo se consideriamo che il 21 per cento dei lavoratori che hanno dichiarato di contrattare collettivamente la flessibilità di orario è occupato in imprese con dimensioni comprese tra 20-100 addetti. Ritroviamo un fenomeno già evidenziato in passato dalla letteratura lavorista, relativo alla «depolarizzazione» delle relazioni industriali (Accornero, 1996; Bordogna, 1999): non scompaiono, ma si assottigliano, le differenze nelle relazioni industriali basate sulla dimensione di impresa.

Per quanto concerne le preferenze di sistemi di orario il quadro risulta piuttosto articolato. L'orientamento prevalente è quello di quanti sostengono la necessità di avere una maggiore flessibilità dell'orario in entrata e in uscita (28 per cento), cui si affiancano quanti ritengono necessaria la possibilità di recuperi compensativi scelti individualmente (22) e l'esigenza di mantenere invariati i giorni riducendo però l'orario (20). La quota di quanti esprimono una preferenza per la riduzione dei giorni di lavoro mantenendo invariate le ore giornaliere registra una percentuale del 16. Se aggreghiamo questi due orientamenti emerge che il *36 per cento dei lavoratori guarda con favore a una riduzione dell'orario settimanale di lavoro*.

Ancora più esplicita è la distribuzione dei dati rispetto al ricorso allo straordinario. Il 49 per cento dei lavoratori ritiene che, potendo scegliere, preferirebbe che fosse retribuito adeguatamente, il 17 lo vorrebbe compensato da recuperi di tempo libero. Il 16 per cento non fa ricorso allo straordinario.

4. Salario e condizione economica

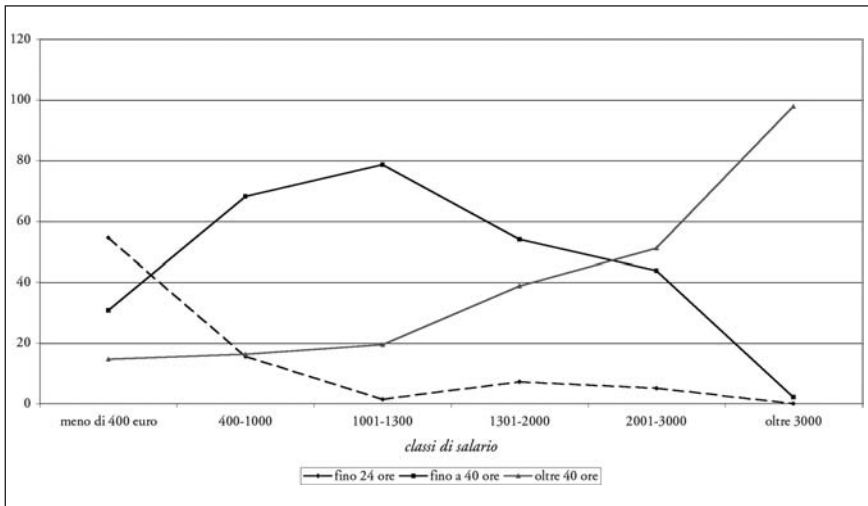
La distribuzione trova come linea discriminante la fascia compresa tra 1.000 e 1.300 euro (Tab. 2); infatti, *il 70 per cento dei lavoratori ha un salario mensile netto inferiore a 1.300 euro*. Trova ulteriore conferma la centralità della questione salariale emersa in questi anni come criticità stringente della condizione di lavoro; ma il dato generale necessita di alcune specificazioni che possono emergere solo dalla disaggregazione rispetto a categorie di natura socio-professionale e rispetto all'organizzazione del lavoro. In primo luogo, l'orario di lavoro. Il 78 per cento di quanti svolgono fino a 18 ore settimanali ha un salario inferiore a 1.000 euro: di questi, il 37 per cento inferiore a 400 euro. Le percentuali non variano di molto se consideriamo i lavoratori che

hanno un orario settimanale inferiore a 24 ore. Se invece consideriamo i lavoratori con un orario settimanale intorno alle 40 ore, il 35 per cento ha una retribuzione inferiore a 1.000 euro (per la maggior parte compresa tra 400 e 1.000 euro).

Tab. 2 – Quanto hai guadagnato al netto nell'ultimo mese?

	Valore %	Valore % cumulativo
Meno di 400 euro	1,8	1,8
Da 400 a 800 euro	9,3	11,1
Da 801 a 1000 euro	23,7	34,9
Da 1001 a 1300 euro	34,4	69,3
Da 1301 a 1500 euro	12,3	81,5
Da 1501 a 2000 euro	11,9	93,5
Da 2001 a 3000 euro	5,7	99,2
Oltre i 3000 euro	0,8	100,0
Totale	100,0	

Fig. 1 – Salario mensile netto, ore effettivamente lavorate (valori in %)



Se consideriamo che il 20 per cento dei lavoratori con un orario settimanale superiore a 40 ore è retribuito con salari inferiori a 1.000 euro, ci troviamo di fronte a quell'area che la letteratura ha definito *working poors* (Fig.

1). Il 39 per cento dei lavoratori con orario inferiore a 40 ore settimanali si trova collocato nella fascia salariale compresa tra 1.000 e 1.300 euro.

I settori più esposti a forme di *dumping salariale* – in particolare dove prevalgono lavoratori con retribuzioni da 400 a 1.000 euro – sono quelli del commercio, trasporti, spettacolo e turismo (54 per cento), industria (36), servizi privati (34). I settori con significative percentuali di lavoratori con retribuzioni da 2.000 a 3.000 euro sono quelli dell'energia e dei servizi privati (entrambi 10 per cento). Quest'ultimo presenta, se consideriamo i dati precedenti, un'ampia varietà retributiva, con punte statisticamente rilevanti tra i «meno retribuiti» e simmetricamente tra i «meglio retribuiti»; un indicatore che segnala l'articolazione interna a questo segmento del settore terziario.

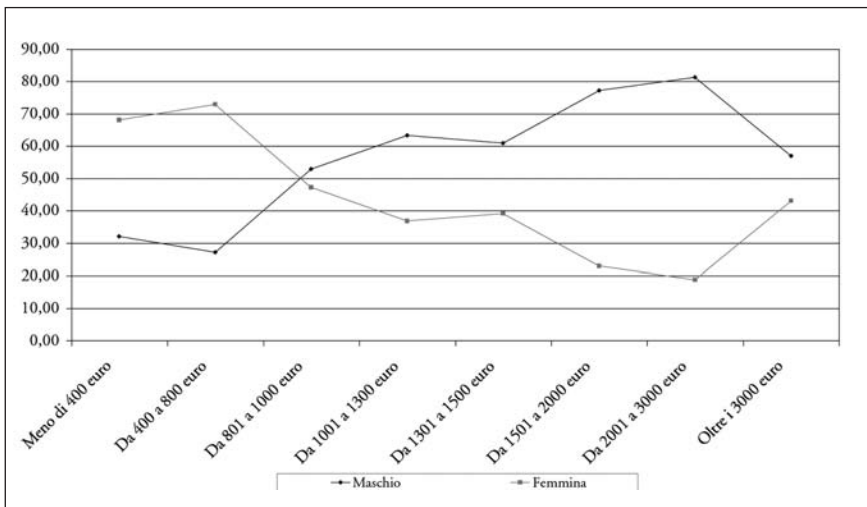
Le retribuzioni più elevate si addensano maggiormente tra quanti hanno maturato una consistente esperienza lavorativa, quindi con un'età superiore a 45 anni, occupati in imprese di medio-grandi dimensioni. Soprattutto quest'ultimo aspetto conferma una tendenza riscontrata ampiamente negli studi lavoristi, riconducibile principalmente a due ordini di fattori: la presenza di insediamenti sindacali, e da qui l'attivazione di prassi contrattuali continuative e incisive sui processi di redistribuzione del reddito aziendale; la maggiore disponibilità economica all'erogazione di quote aggiuntive di salario (*ability to pay*). Anche sul versante della scolarizzazione registriamo questa proporzionalità, quindi un alto livello di studi cui corrisponde un'elevata retribuzione; tuttavia questo fenomeno viene insediato da alcuni dati che sembrano indebolire la linearità di questa relazione. Infatti, non va trascurato che sfiora il 20 per cento la quota di lavoratori con titolo di studio universitario che percepisce una retribuzione inferiore a 1.000 euro mensili, insieme al 36 per cento di essi che ha una retribuzione compresa tra 1.000 e 1.300 euro.

Da questa prima analisi scorgiamo la traccia di un fenomeno che era stato evidenziato da alcuni studi in materia retributiva circa meccanismi di erogazione salariale non strettamente legati alle caratteristiche socio-professionali dei soggetti; meccanismi che possono svolgere un chiaro ruolo discriminante. Questo risulta evidente se osserviamo la distribuzione del salario in base al sesso.

La Fig. 2 evidenzia la struttura a forbice della distribuzione salariale per genere. Un fenomeno ampiamente conosciuto; come è stato rilevato in recenti indagini, dalla seconda metà degli anni novanta il differenziale retributivo per genere è spiegato solo per il 27 per cento dalle caratteristiche del-

la forza lavoro – contro il 50 per cento della metà degli anni settanta –, subentrano in modo decisivo fattori che vanno oltre il profilo socio-professionale dei lavoratori, alimentando processi sempre più estesi di discriminazione salariale.

Fig. 2 – Distribuzione del salario per genere (valori in%)



Queste osservazioni trovano conferma se analizziamo la relazione tra retribuzione e genere secondo una prospettiva stratificata per titolo di studio. Infatti sono più numerose le donne che percepiscono un salario inferiore a quello degli uomini a parità di titolo di studio (licenza media, titolo professionale, scuola media superiore). Nel caso di un titolo di studio universitario, il 42 per cento di donne con laurea percepisce un salario inferiore a 1.000 euro contro il 10 per cento degli uomini, e il 7 per cento di donne percepisce una retribuzione compresa tra 2.000 e 3.000 euro contro il 28 per cento degli uomini.

Emerge uno scenario in cui la distribuzione del salario è sottoposta a forme di discriminazione sempre più correlate a criteri di erogazione sganciati dal profilo professionale delle lavoratrici. Si tratta di un tema che va agganciato ai processi di femminilizzazione del mercato e agli ostacoli che intervengono a limitarne l'estensione. Rispetto alla domanda «cosa ostacola la presenza delle donne nel mercato del lavoro?» sono emerse ragioni stretta-

mente legate ai tempi e alle modalità di organizzazione del lavoro (23 per cento) e alla carenza di posti (20), ma sono risultate significative quelle ragioni che attengono a supporti in termini di servizi e sostegni economici alle famiglie (43 per cento). Da queste risposte emerge la netta consapevolezza tra i lavoratori che «il lavoro delle donne» necessita di una combinazione di interventi sul versante del welfare e della condizione materiale di lavoro che non può prescindere dal delicato rapporto tra attività riproduttive e lavoro produttivo.

Sinora abbiamo analizzato la distribuzione salariale attraverso i dati «oggettivi» delle fasce di retribuzione. Può essere utile approfondire, secondo una prospettiva complementare, il dato soggettivo, sintetizzato dalla domanda «nel complesso, il tuo salario ti basta per vivere?», ovvero la percezione che i singoli lavoratori hanno della retribuzione e della capacità economica che questa esprime rispetto ai vincoli di riproduzione sociale della forza lavoro. L'orientamento che prevale è di tipo negativo (55 per cento), evidenziato da quanti ritengono che il salario consenta «a stento» (34) o non consenta «per nulla» (21) di poter fronteggiare le spese necessarie «per vivere». Coloro che hanno invece manifestato più ottimismo (45 per cento), ritengono che il proprio salario sia «abbastanza» (36) o decisamente adeguato (9).

La questione salariale, intesa come valutazione critica del limitato riconoscimento economico attribuito alla prestazione lavorativa, non riguarda unicamente i «ceti salariali» più deboli; l'impoverimento delle retribuzione, e di conseguenza della capacità economica veicolata dal salario, ha investito anche parte del «ceto medio salariale», ben rappresentato da quanti hanno una retribuzione compresa tra 2.000 e 3.000 euro.

Queste osservazioni trovano un supporto empirico se analizziamo la percezione del suo valore economico in relazione al numero di stipendi (o pensioni) di cui è composto il reddito mensile della famiglia, considerato che il 57 per cento dei lavoratori ha un reddito familiare composto da due stipendi, il 12 per cento da tre e il 29 per cento da un solo stipendio. Coloro che hanno due stipendi e ritengono che il salario che percepiscono non sia sufficiente per vivere corrispondono al 55 per cento dei lavoratori intervistati; tra quanti vivono in una famiglia con tre stipendi e manifestano lo stesso orientamento negativo la percentuale si abbassa leggermente (49).

Il valore della retribuzione non è mai assoluto, è relativo alla capacità di governare i vincoli economici che gravano su un nucleo familiare. Vincoli che fanno riferimento al costo della vita, quindi le scelte economiche quoti-

diane, ma anche alle scelte di investimento familiare. Su questo secondo versante la percezione della condizione economica viene fortemente influenzata dalla presenza di scadenze fisse di pagamento date da mutui, affitti, prestiti, forme di rateizzazione. Tra i lavoratori la presenza di mutui riguarda il 35 per cento dei casi e rientra tra i più tradizionali investimenti privati; l'affitto ha percentuali minori ed è pari al 17 per cento, quasi alla pari con quei lavoratori che hanno fatto ricorso a prestiti (18). Un caso particolare è rappresentato da quanti (23 per cento) sono ricorsi ad acquisti nella forma di rateizzazioni di pagamento. Un fenomeno emergente nel quale il bisogno si intreccia alla illusione di poter accedere a beni di consumo con uno sforzo economico ritenuto gestibile nel tempo. Il passaggio è delicato e piuttosto problematico; se il 66 per cento di quanti vivono in famiglie con due stipendi e ritengono che il loro salario non sia sufficiente per vivere hanno effettuato acquisti tramite rateizzazione, e se la quota di quanti vivono in nuclei familiari con tre stipendi si eleva al 72 per cento (per il 51 per cento in famiglie composte da tre persone, per il 37 da quattro persone), emerge la necessità di una valutazione che non può essere unicamente letta con le categorie del bisogno.

Subentra la necessità di approfondire questo filone di ricerca in termini di cultura dell'*acquisizione relativa*. Un concetto complementare a quello della deprivazione relativa (Runciman, 1972; Bourdieu, 1983); i modelli di consumo e di acquisizione sono sempre ispirati a gruppi sociali di riferimento e questa propensione tende a investire quei ceti e gruppi sociali che presentano vulnerabilità culturali maggiori, identità sociali non consolidate, posizioni professionali non definite. La vulnerabilità sociale alimenta, magari sotto traccia, l'incertezza anche nella capacità di regolazione dei consumi culturali e delle conseguenze aggregate che questi processi sono in grado di generare. L'analisi della «percezione» della capacità economica – «il tuo salario ti basta per vivere?» – permette di tracciare alcune ipotesi di lettura dei modelli di consumo e delle strategie economiche promosse dai nuclei familiari, e delle conseguenze che queste determinano sui processi di impoverimento e deprivazione.

5. Contrattazione integrativa e salario variabile

I lavoratori occupati in imprese nelle quali si registra un contratto integrativo sono pari al 56 per cento dei casi. Gli accordi informali hanno u-

na rilevanza poco significativa (3 per cento). La presenza di un contratto integrativo veicola anche l'erogazione di una quota aggiuntiva di salario (retribuzione variabile); la sua distribuzione è strettamente correlata alla dimensione aziendale. Ancora una volta la variabile dimensionale, per le ragioni prima evidenziate, risulta cruciale per comprendere alcuni aspetti delle condizioni di lavoro e delle relazioni industriali specie in materia salariale.

Secondo un'elaborazione per settori di attività, i lavoratori che percepiscono una quota aggiuntiva di salario sono quelli tradizionalmente dove è più forte la presenza sindacale e dove sono, in percentuale, consistenti imprese (o enti) di medio-grandi dimensioni. Vengono penalizzati quei lavoratori occupati nei settori dove è stata maggiore la polverizzazione dimensionale dell'impresa.

Sul versante contrattuale percepisce una retribuzione aziendale variabile il 63 per cento dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato, il 37 dei lavoratori a tempo determinato, il 29 dei lavoratori interinali e il 14 dei lavoratori con contratti di collaborazione a progetto. Le modalità di erogazione sono prevalentemente contrattate, infatti il 72 per cento dichiara che la quota di salario aggiuntiva viene discussa dall'azienda con i rappresentanti sindacali; il 17 per cento dichiara invece che viene inserita dall'azienda nella «busta paga» ma non viene discussa. Seguono poi coloro che dichiarano che tale quota aggiuntiva viene direttamente discussa con i lavoratori del reparto (4 per cento).

Nel quadro di fenomeni ampiamente supportati da indagini empiriche come quello della correlazione tra salario variabile e dimensione aziendale, si inseriscono alcuni elementi di novità che rappresentano lo spunto per una riflessione sulle possibili direzioni di sviluppo delle politiche manageriali di gestione delle risorse umane. L'erogazione del salario variabile al di fuori della prassi consolidata della contrattazione collettiva coinvolge pur sempre il 28 per cento dei lavoratori; nel quadro di un allargamento delle prerogative manageriali, quasi un lavoratore su tre viene coinvolto in processi di *fidelizzazione del dipendente* esplicitamente finalizzati a stabilire un rapporto diretto con l'azienda. Si tratta di un processo che può trovare spiegazione nel progressivo indebolimento dell'attività di contrattazione svolta dal sindacato, su cui si innesta una cultura manageriale orientata a un rapporto senza mediazioni organizzative con la forza lavoro, con evidenti conseguenze sul terreno delle relazioni industriali.

Sempre sul versante del salario variabile, il 47 per cento dei lavoratori percepisce annualmente una quota aggiuntiva di retribuzione superiore a 500 euro. Tuttavia, a sostegno della tesi prima solo accennata circa la «depolarizzazione» delle relazioni industriali, sotto il profilo della dimensione aziendale registriamo che nelle imprese con meno di 20 dipendenti sfiora il 40 per cento la quota di coloro che percepiscono un salario aggiuntivo compreso tra 300-500 euro; un dato interessante che riafferma la presenza di prassi contrattuali che scorrono sotto traccia e vanno ad alimentare processi mai sopiti di «micro-concertazione appartata» (Regini, 1991), che rivelano una vivacità, anche attraversata da condizioni di subalternità, dei rapporti tra lavoro e impresa anche quando non vengono intercettati – almeno solo parzialmente – dall’azione sindacale.

L’aspetto della contrattazione che si svolge al di fuori del circuito negoziale del sindacato viene ulteriormente approfondito da una domanda presente nel questionario, nello specifico relativa alla valutazione che i lavoratori danno degli aumenti salariali erogati «esclusivamente alla persona». Il 18 per cento dei lavoratori ha espresso un giudizio *realistico*: favoriscono l’arbitrio dei datori di lavoro. Più militante l’orientamento di quanti invece affermano che queste pratiche «minano la solidarietà tra i lavoratori» (20 per cento); di apertura l’opinione di quanti invece ritengono che i premi *ad personam* sono giusti ma dovrebbero essere contrattati dal sindacato (28 per cento). Più determinato l’orientamento di chi sceglie una strada individualistica senza mediazioni collettive e sostiene che tali retribuzioni aggiuntive «premiare il merito e l’impegno dei singoli e vanno trattati individualmente» (33 per cento). *Un lavoratore su tre sceglie espressamente la prospettiva dell’individualismo negoziale.*

I primi due orientamenti si collocano senza difficoltà nel *mainstream* sindacale e nella tradizione della contrattazione collettiva. Meno ortodossi gli altri due orientamenti, soprattutto l’ultimo costituisce un elemento di rottura della cultura della rappresentanza e del ruolo del sindacato. Proviamo a distinguere l’approccio dell’*individualismo contrattato* – che richiama con qualche forzatura il concetto di «contrattazione partecipativa» (Carrieri, 1996) – riferito a chi guarda con favore ai premi individuali ma su regole contrattate con il sindacato, da un approccio di *individualismo negoziale* proprio di chi ritiene che i premi individuali siano materia di discussione, eventualmente anche negoziazione, diretta tra i singoli lavoratori e l’impresa.

Ricostruire l'orientamento dell'individualismo contrattato – che costituisce un ponte tra la tradizionale «logica di classe» e l'individualismo negoziale – significa portare in superficie alcune delle caratteristiche distintive dei lavoratori che guardano con favore a questa opzione redistributiva. Sono lavoratori occupati prevalentemente in imprese di medie e grandi dimensioni, soprattutto del settore manifatturiero e delle costruzioni (entrambi 37 per cento), hanno un rapporto di impiego regolato da contratto a tempo indeterminato, sono operai a bassa qualificazione, insegnanti, con fasce di età di 25-34 anni e 35-44 anni (entrambi 27 per cento). In relazione all'iscrizione a un sindacato emerge che questo orientamento lo si riscontra per il 38 per cento tra i lavoratori iscritti (per il 35 tra gli iscritti alla Cgil), per il 19 tra quanti sono stati iscritti in passato, per il 40 tra quanti pensano di iscriversi e per il 17 tra quanti non hanno alcuna intenzione di associarsi a un'organizzazione sindacale.

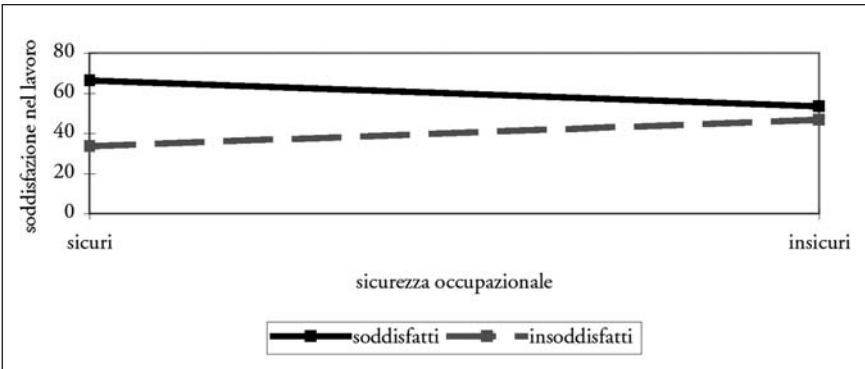
I lavoratori che invece guardano positivamente a una gestione individualistica dei premi aziendali – individualismo negoziale – sono prevalenti nelle piccole imprese (per il 43 per cento sotto i 10 dipendenti e per il 56 tra 11-20 dipendenti), ma si registrano percentuali significative tra i lavoratori occupati in classi dimensionali più elevate, a testimonianza della capacità attrattiva di questa possibilità di regolazione del salario variabile. Hanno un contratto a tempo indeterminato per il 33 per cento, e per il 31 per cento interinale; sono tecnici, operai specializzati, impiegati; si collocano nelle fasce di età centrali: per il 33 per cento tra quanti hanno da 25 a 34 anni, per il 39 da 35 a 44 anni. Rispetto all'affiliazione sindacale, il 40 per cento di chi ha espresso questo orientamento è stato iscritto al sindacato, il 30 pensa di iscriversi, il 48 non intende affatto iscriversi al sindacato. Il 16 per cento è attualmente iscritto (il 17 di questi alla Cgil).

È interessante sottolineare che le due opzioni individualistiche – contrattata e negoziale – si addensano nelle fasce di età centrali della popolazione lavorativa. Un gruppo sociale che rivendica riconoscimenti professionali con riferimento a meccanismi di regolazione improntati a una matrice di natura individualistica, anche se per una parte di essi temperati dall'azione collettiva. Sono approfondimenti che possono aprire nuove piste di ricerca ma che senza dubbio, proprio per le proporzioni del fenomeno, consegnano al sindacato un materiale di riflessione sulle culture che si intrecciano nella sua base di rappresentanza e di riferimento.

6. La prestazione e la condizione materiale di lavoro

Da una prima elaborazione emerge che l'80 per cento degli intervistati dichiara di essere complessivamente soddisfatto del lavoro che svolge. Diciamo complessivamente in quanto il 29 per cento si dichiara «molto» soddisfatto e il 51 «abbastanza». Uno scenario che ricalca precedenti indagini nelle quali ritroviamo percentuali elevate di «soddisfatti» del proprio lavoro.

Fig. 3 – Sicurezza occupazionale, soddisfazione nel lavoro (valori in %)



La soddisfazione nel lavoro è spesso accompagnata alle aspettative che i singoli attribuiscono al lavoro; su questo secondo versante è interessante notare che tra i lavoratori le aspettative circa la propria occupazione prendono tre diverse direzioni: il reddito (33 per cento), la sicurezza per il futuro (35) e la gratificazione professionale (25). Non costituisce un problema percepito il riconoscimento sociale del lavoro

Rispetto ad altre variabili come il salario, il legame tra il grado di sicurezza/insicurezza del proprio lavoro e la soddisfazione nel lavoro presenta una correlazione più significativa; troviamo alcune conferme di questa distribuzione se osserviamo la soddisfazione nel lavoro in rapporto alla condizione contrattuale dei lavoratori, dove emerge una maggiore insoddisfazione tra quanti hanno un rapporto di impiego meno stabile. La percezione della stabilità dell'impiego diventa un elemento discriminante, invadendo il terreno della percezione della qualità del lavoro. Ciò significa che un lavoro viene percepito qualitativamente soddisfacente quanto più si avvicina a una condizione di stabilità occupazionale; le determinanti chiave della qualità del la-

voro (gli aspetti dell'organizzazione, le traiettorie professionali, la retribuzione) assumono così un ruolo di secondo piano.

Nel quadro di questo ragionamento è utile riportare alcuni dati sugli aspetti più problematici segnalati dai lavoratori in materia di qualità del lavoro. Dalla ricerca emerge che le maggiori criticità si addensano sull'ambiente di lavoro (cambiamenti eccessivi di temperatura e presenza di polveri, in entrambi i casi la quota è del 48 per cento; inquinamento acustico per il 45 per cento) e sulle modalità di esecuzione della prestazione; in particolare, il 66 per cento evidenzia ritmi di lavoro affaticanti anche indotti da pressioni nei tempi di consegna, cui segue il 47 che segnala la problematicità derivante da posizioni lavorative difficili e scomode, infine, il 43 per cento lamenta movimenti ripetitivi e monotoni. Soprattutto sul versante dei fattori organizzativi ritroviamo alcuni aspetti già presenti in ricerche svolte in anni passati: i temi della ripetitività, dei ritmi stringenti e della postura lavorativa richiamano questioni ergonomiche che avevano in passato caratterizzato in primo luogo il lavoro manuale, in particolare operaio. Tra gli operai, le criticità più sentite riguardano la ripetitività e monotonia della prestazione (complessivamente l'81 per cento); tra gli impiegati emerge una significativa sensibilità intorno ai temi dei ritmi di lavoro, con quote che sfiorano il 70 per cento dei casi.

Un ulteriore approfondimento proviene dal giudizio che i lavoratori danno circa alcuni aspetti della loro condizione lavorativa suddivisi in alcune categorie: ambiente e sicurezza, condizioni della prestazione lavorativa (orari e ritmi, autonomia della prestazione, varietà dei compiti, possibilità di crescita professionale, trattamento retributivo, coinvolgimento nelle decisioni aziendali), condizioni relazionali e gerarchiche (rapporti con colleghi e superiori), lavoro e tempi di vita, tutele sociali e previdenziali.

I lavoratori che esprimono un orientamento positivo verso l'ambiente fisico in cui operano, anche in termini di sicurezza, sono il 55 per cento. Si attestano su questa linea percentuale le valutazioni sul contesto relazionale e gerarchico: i rapporti con i colleghi e con i superiori sono considerati buoni rispettivamente dal 69 e dal 52 per cento dei lavoratori. Il 51 per cento esprime una valutazione positiva delle tutele sociali e previdenziali.

Più problematico e articolato lo scenario organizzativo relativo all'insieme dei fattori che strutturano la condizione materiale di lavoro: le percentuali più elevate di soddisfazione si registrano per quanto riguarda orari e ritmi di lavoro (50) e autonomia nello svolgimento dell'attività (61). Un orienta-

mento positivo che viene ridimensionato se consideriamo che il 43 per cento dei lavoratori esprime un giudizio positivo in riferimento alla varietà dei compiti svolti, il 20 rispetto al trattamento retributivo e alla possibilità di crescita professionale, il 17 in relazione alle opportunità di coinvolgimento nelle decisioni aziendali.

Il forte orientamento positivo espresso dai lavoratori circa l'autonomia nello svolgimento del proprio lavoro (61 per cento) può essere interpretato alla luce della valutazione che i lavoratori danno in merito alla possibilità di influenzare il proprio lavoro. La valutazione di quanti dichiarano di poter influenzare «molto» e «abbastanza» il proprio lavoro è decisamente positiva, con percentuali superiori al 60, ma prevalentemente concentrata sugli aspetti *operativi* della prestazione (mansioni, ordine di esecuzione, velocità di esecuzione, metodi di lavoro). Se osserviamo l'altro versante, quello *progettuale*, riguardante la divisione del lavoro tra i colleghi, la scelta dei colleghi con cui lavorare, la tempistica dei progetti e l'orario di lavoro, la valutazione tende a essere in prevalenza negativa. Questa distinzione trova un ulteriore rafforzamento quando si chiede ai lavoratori se prendono parte alla «programmazione del lavoro» o se «sono in grado di applicare le loro idee sul lavoro»: prevalgono valutazioni negative (rispettivamente 52 e 61 per cento), a conferma che la dimensione progettuale del lavoro non viene percepita come parte costitutiva del grado di autonomia sul lavoro, prevalendo invece la dimensione operativa, quando non esecutiva, della prestazione.

Una sezione importante della condizione lavorativa riguarda la crescita professionale e le conseguenze sul terreno delle opportunità di formazione, a partire dalla valorizzazione della formazione scolastica. Solo il 22 per cento dei lavoratori dichiara di vedere ampiamente valorizzata la propria formazione scolastica, solo parzialmente il 30, mentre il 31 dichiara invece di avere competenze che non riguardano il lavoro che attualmente viene svolto, oppure di avere competenze che sono inerenti altri tipi di attività (16). Poco meno del 50 per cento dei lavoratori possiede un patrimonio di sapere acquisito attraverso un percorso scolastico che non trova applicazione nel lavoro: sono prevalentemente operai (a bassa qualificazione, ma anche specializzati), lavoratori con professioni qualificate nel commercio e nei servizi, occupati in prevalenza in grandi imprese, anche se è significativa la percentuale (oltre il 40) di occupati nelle imprese con dimensioni inferiori a 20 dipendenti.

Complementare all'acquisizione di nuove competenze attraverso processi formativi è la valutazione circa la propria professionalità. Qui emerge uno scenario piuttosto netto e critico. Il 38 per cento dei lavoratori dichiara di svolgere un lavoro che non richiede elevate competenze professionali: questa valutazione è fortemente significativa tra gli occupati nell'industria (47 per cento) e nel commercio, trasporti, turismo e spettacolo (46), tra gli operai a bassa qualificazione (81), tra le professioni qualificate nel commercio e nei servizi (54), tra gli operai specializzati (53). Sempre sul versante della valutazione del proprio lavoro dal punto di vista professionale, il 38 per cento svolge mansioni che richiedono elevate competenze professionali ma prive di un adeguato riconoscimento (coloro che invece dichiarano di avere un adeguato riconoscimento sono pari al 19 per cento dei lavoratori).

Il tema della conoscenza applicata nei processi lavorativi, in quanto criterio di lettura delle trasformazioni del lavoro, scinde la condizione lavorativa in due grandi gruppi sociali, di pari consistenza numerica: coloro che svolgono una prestazione de-professionalizzata e coloro che, pur in presenza di elevate professionalità, vengono privati dell'adeguato riconoscimento. Il rapporto tra lavoro e conoscenza emerge ancora una volta come uno degli assi centrali della condizione di lavoro, con implicita una richiesta di attenzione superiore a quella sinora dedicata a questo tema.

7. Sindacato e relazioni industriali

Le modalità attraverso le quali vengono contattati i lavoratori è un buon indicatore delle strategie associative del sindacato. Per il 55 per cento il contatto con il sindacato è avvenuto nei luoghi di lavoro, per il 16 attraverso canali personali; occorre registrare che il 22 per cento non è mai stato contattato dal sindacato. Tra questi ultimi è piuttosto indicativo che l'11 per cento dei lavoratori cui nessuno ha chiesto di iscriversi sia tra gli occupati a tempo indeterminato, il 20 tra i lavoratori a tempo determinato, il 32 tra gli interinali, il 35 tra i lavoratori con contratto di collaborazione.

Rispetto all'iscrizione al sindacato emerge una chiara polarizzazione: il 35 per cento dei lavoratori dichiara di essere iscritto al sindacato, la stessa percentuale dichiara invece di non avere alcuna intenzione di iscriversi. Qui si confrontano culture e priorità diverse, che andranno ulteriormente approfondite. Il 18 per cento è stato iscritto in passato, il 12 sta valutando l'i-

potesi di affiliarsi al sindacato. Tra i lavoratori sindacalizzati emerge una maggioranza di lavoratori iscritti alla Cgil (46 per cento), intorno al 20 alla Cisl, poi sindacati autonomi (20) e Uil (10).

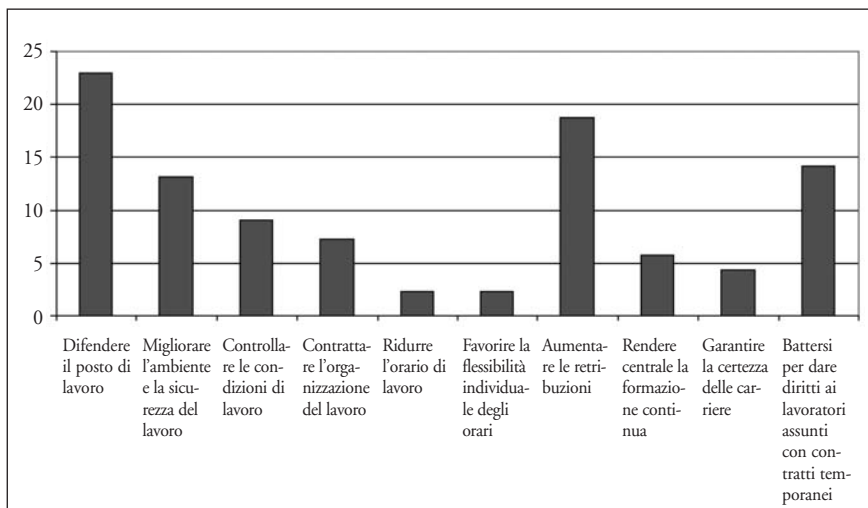
Vediamo ora le motivazioni che spingono i lavoratori a iscriversi al sindacato e quelle invece che spingono alla non iscrizione. Tra i motivi prevalenti per l'iscrizione emergono ragioni di tutela e contrattazione in azienda: il 24 per cento sostiene che il sindacato sa tutelare i lavoratori nell'azienda e dimostra attenzione per il miglioramento delle condizioni di lavoro. La quota si alza se sommiamo l'orientamento di chi guarda al sindacato come attore sociale che difende i «posti di lavoro» e la stabilità dell'occupazione (17 per cento). Minore, ma significativa, la percentuale di quanti sostengono che l'iscrizione al sindacato sia motivata da ragioni di appartenenza «di classe»: l'unità della classe lavoratrice è indispensabile (20), insieme a quanti si sono iscritti per fiducia nei confronti del delegato/a sindacale (19). Il rappresentante sindacale è una figura importante dell'articolazione della rappresentanza; su questa figura si concentrano aspettative e richieste superiori rivolte al sindacato esterno (di territorio, nazionale). Lo dimostra la valutazione data ai rappresentanti sindacali: positiva per il 40 per cento dei lavoratori, rispetto al 26 di chi esprime una valutazione positiva dei funzionari e degli operatori di territorio o dei leader nazionali. Più contenuta la percentuale di quanti si sono iscritti in ragione dei servizi offerti dal sindacato (11 per cento).

Rispetto al contratto di lavoro, registriamo che le motivazioni ideali di appartenenza di classe sono particolarmente consistenti tra i lavoratori con contratto di collaborazione (39 per cento) e tra quelli a tempo determinato. Rispetto al gruppo professionale prevalgono motivazioni di garanzia (tutela dei lavoratori, difesa dei posti, condizioni di lavoro) tra gli operai (non specializzati al 56 per cento, specializzati al 40) e tra i gruppi a qualifica medio alta. Forti sono le motivazioni ideali (unità di classe, battaglie sindacali) tra gli insegnanti (39 per cento) e il personale paramedico (46). Rispetto al genere, le motivazioni di garanzia prevalgono tra gli uomini (43 per cento) rispetto alle donne (35); tra queste ultime svolgono un ruolo più significativo le motivazioni di iscrizione legate ai servizi offerti e alla fiducia nei confronti dei rappresentanti sindacali (36 per cento). L'età sembra influenzare molto le motivazioni: le ragioni legate alla difesa e alla stabilità dell'occupazione diminuiscono al crescere dell'età, per poi acquisire nuovamente rilevanza in relazione all'approssimarsi dell'età pensionabile.

Tra le ragioni per le quali non ci si iscrive al sindacato prevalgono ragioni di tipo ideologico («i sindacati sono troppo ideologizzati», 20 per cento), cui si aggiungono ragioni di opportunità («mi sembra inutile», 26 per cento). Per il 14 i sindacati sono troppo remissivi, mentre l'11 dichiara di non essere interessato in quanto non pensa di rimanere a lungo in azienda. Solo il 3 per cento ritiene che l'iscrizione al sindacato comporta dei rischi sul terreno dei percorsi di carriera. Da segnalare che il 13 per cento ritiene eccessivamente alto il costo della tessera.

La Fig. 4 raccoglie i temi sui quali i lavoratori auspicano un maggior intervento da parte del sindacato nei luoghi di lavoro. Questa distribuzione raccoglie l'*agenda contrattuale* dei lavoratori: emergono soprattutto questioni legate alla difesa dell'occupazione (23 per cento), alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro temporanei (14), all'aumento delle retribuzioni (19). Registrano invece percentuali più contenute temi centrali circa le modalità con cui si svolge la prestazione di lavoro (controllo delle condizioni di lavoro, organizzazione del lavoro, sistema di orario). Solo il miglioramento dell'ambiente e sicurezza (13 per cento) rileva una quota significativa, mentre non costituiscono una priorità la certezza delle carriere e la necessità di percorsi di formazione continua.

Fig. 4 – Su quali temi vorrebbe che i sindacati si impegnassero maggiormente nel suo luogo di lavoro (valori in %)



Questa distribuzione tende a rilevare l'agenda delle priorità più che l'agenda degli interessi, e la dislocazione dei diversi temi, insieme al loro peso in percentuale, consegna uno scenario in cui le «emergenze» sono principalmente dislocate sul terreno della difesa occupazionale e sul versante retributivo.

Rispetto al settore lavorativo è utile osservare come la richiesta di difendere il posto di lavoro sia rilevante tra i lavoratori dell'industria (31 per cento). Occorre segnalare che il 14 per cento dei lavoratori della pubblica amministrazione manifesta attenzione per la difesa del posto, con percentuale simile a quella espressa dai lavoratori occupati nell'edilizia (13). Ricordiamo che su questo orientamento agisce una pluralità di fattori: dalla possibilità di trasferimenti logistici alla presenza non irrilevante di lavoratori temporanei nella pubblica amministrazione.

A un livello superiore a quello aziendale – nazionale e sovranazionale – le aspettative dei lavoratori tendono a coincidere, lasciando in forma implicita il legame che esiste tra i due livelli economici e di assetto sociale. In particolare, le aspettative nei confronti dell'azione sindacale a livello nazionale – percentuali simili si ritrovano rispetto all'Unione Europea – convergono sulla crescita dell'occupazione (17 per cento). Seguono due esplicite richieste di uguaglianza: estendere i diritti e le tutele a chi oggi non le ha, e un fisco più equo (entrambi 11 per cento). Ma il nodo più sensibile riguarda la difesa del profilo universalistico dello stato sociale (21 per cento): entrando nello specifico, l'attenzione viene prevalentemente rivolta all'estensione delle protezioni di welfare a quanti oggi ne sono parzialmente o del tutto esclusi (38 per cento), insieme a una rimodulazione dei diritti di cittadinanza sociale in relazione ai mutamenti demografici (24 per cento).

Arriviamo alla parte riguardante l'insediamento sindacale e le strategie contrattuali. Il 70 per cento dei lavoratori dichiara di avere in azienda una rappresentanza sindacale (61 per cento Rsu; 9 Rsa); rispetto al numero dei lavoratori salariati e parasubordinati in Piemonte, la quota di occupati che viene coperta dalla rappresentanza sindacale è pari al 44 per cento della forza lavoro totale.

Per quanto concerne le strategie contrattuali, la Tab. 3 mostra la distribuzione degli orientamenti tra i lavoratori.

Il 72 per cento dei lavoratori chiede al sindacato unità d'azione e una maggiore azione contrattuale sulla condizione lavorativa; conflittualità e azione politica rappresentano un indirizzo prioritario per il 14 per cento dei lavora-

tori. Consideriamo che il 70 per cento ritiene che il sindacato non si debba schierare con nessuna delle coalizioni politiche. La conflittualità non è alternativa alla contrattazione; qui conflittualità viene intesa come primato del conflitto rispetto alla prassi negoziale nelle strategie di azione sindacale.

L'attenzione verso l'unità d'azione dei sindacati è un tema particolarmente sentito soprattutto nelle imprese di dimensioni medie e grandi, tra gli occupati dell'industria (54 per cento) e del settore dell'energia (52). Se procediamo per gruppo professionale, l'orientamento unitario è prevalente tra gli operai (43 per cento a bassa qualificazione, 56 specializzati), tra i tecnici (41), tra gli impiegati (45 per cento generici, 40 di concetto).

La richiesta di una maggiore attenzione verso la contrattazione delle condizioni lavorative ha percentuali molto significative tra le donne e tra i lavoratori con età inferiore a 35 anni. Il primato dell'azione contrattuale viene ulteriormente rafforzato dalla valutazione circa la collaborazione tra lavoratori e datori di lavoro. Il 52 per cento ritiene che la collaborazione sia necessaria; un insieme di fattori concorrono a definire uno scenario di collaborazione «costretta» da vincoli di diversa natura (mercati internazionali, assetti proprietari e finanziari delle imprese, rapporti di forza). Il 39 per cento ritiene che questa collaborazione è utile; la cooperazione tra capitale e lavoro è il terreno su cui è possibile accrescere il benessere dei lavoratori. Solo il 9 per cento ritiene questa collaborazione impossibile.

Tab. 3 – Cosa vorrebbe dal sindacato in questo momento?

	<i>Valore %</i>	<i>Valore % cumulativo</i>
Più unità	44,0	44,0
Più azione contrattuale	28,3	72,3
Più ragionevolezza	13,7	86,1
Più azione politica	9,6	95,7
Più conflittualità	4,3	100,0
Totale	100,0	

8. Stabilità e futuro del lavoro

La percezione di insicurezza per il futuro data dall'instabilità del posto di lavoro è uno stato d'animo che accompagna la gran parte dei lavoratori di questo paese. I dati che emergono da questa indagine confermano una

tendenza nazionale registrata negli ultimi anni e che trova in Piemonte una rilevanza significativa. I lavoratori piemontesi che sentono di avere un lavoro sicuro sono solo il 22 per cento, il restante 78 non si sente pienamente sicuro, tra questi il 15 non si sente per niente sicuro.

Tab. 4 – Sicurezza del posto di lavoro

	Valore %
Sicuro	22,4
Abbastanza sicuro	41,3
Poco sicuro	21,6
Per niente sicuro	14,6
Totale	100,0

Tralasciando coloro che si sentono sicuri anche se non in modo completamente appagante (tra questi, coloro che hanno risposto di essere abbastanza sicuri), analizziamo quali sono i motivi di questa insicurezza: al primo posto troviamo un'insicurezza generalizzata, molto probabilmente generata da una diffusa percezione pessimista che porta ad affermare che «oggi nessun posto di lavoro è sicuro» (36,4 per cento). Seguono coloro i quali hanno motivi concreti e reali per sentirsi precari e insicuri, motivi generati da caratteristiche contrattuali (il 31,1 per cento ha un contratto di lavoro temporaneo).

Rispetto al settore ci si sente più tutelati nell'edilizia e nella pubblica amministrazione. Quasi l'85 per cento dei lavoratori impiegati nel settore delle costruzioni si sente sicuro o abbastanza sicuro del proprio lavoro, solo l'1,9 non lo è per niente. Nella pubblica amministrazione il 52 per cento dei lavoratori si sente sicuro; se a essi sommiamo quelli che si sentono anche solo «abbastanza sicuri» questa percentuale sale all'80. Ribaltando il punto di vista, osserviamo in quali settori la percezione di instabilità è più sentita. Primo tra tutti il settore del commercio e dei servizi, i cui addetti per il 45 per cento avvertono un senso di insicurezza rispetto al proprio posto di lavoro. Anche in questo caso la variabile contrattuale è la causa principale dell'insicurezza percepita (49,1 per cento), seguita dalla percezione che «oggi nessun posto di lavoro si può considerare sicuro» (31). L'insicurezza percepita tra gli addetti di questo settore investe soprattutto le donne (57 per cento) e i giovani con meno di 35 anni (70).

Nel settore dell'industria gli insicuri sono il 42 per cento. Un fattore rilevante è la causa di instabilità percepita: diversamente da ciò che avveniva nel settore del commercio, tra i lavoratori dell'industria domina il pessimismo legato alla convinzione per la quale «oggi nessun posto di lavoro si può considerare sicuro» (54 per cento).

Di seguito affrontiamo sinteticamente il tema della percezione di insicurezza dal punto di vista del gruppo professionale di appartenenza. Per gli operai il clima di «incertezza industriale» diffuso nella nostra regione si traduce in una percezione di incertezza generalizzata secondo il quale «oggi nessun posto di lavoro è sicuro»: è così per il 53 per cento degli operai, a essi vanno aggiunti coloro che lavorano in aziende concretamente in difficoltà (25 per cento).

Tab. 5 – Distribuzione tasso di sicurezza e tasso di insicurezza del posto di lavoro
(Tasso di sicurezza= lavoro sicuro + lavoro abbastanza sicuro)
(Tasso di insicurezza= lavoro poco sicuro + lavoro per veniente sicuro)

		Tasso di sicurezza percepita	Tasso di insicurezza percepita	Totale
<i>In quale settore lavori?</i>	Agricoltura	67,0%	33,0%	100%
	Industria	57,9%	42,1%	100%
	Costruzioni	84,3%	15,7%	100%
	Gas acqua elettricità	86,9%	13,1%	100%
	Commercio, trasporti, spettacolo, turismo	54,7%	45,3%	100%
	Altri servizi privati	55,6%	44,4%	100%
	Pubblica amministrazione	80,5%	19,5%	100%
<i>Quale rapporto di lavoro hai?</i>	Dipendente a tempo indeterminato	71,9%	28,1%	100%
	A tempo determinato o stagionale	37,2%	62,8%	100%
	Interinale, di somministrazione	24,3%	75,7%	100%
	Apprendistato	80,7%	19,3%	100%
	Contratto di formazione lavoro, di inserimento	73,6%	26,4%	100%
	Co.co.co., Co.co.pro. anche con partita Iva	32,4%	67,6%	100%
	Collaboratore occasionale	0,0%	100,0%	100%
	Socio-lavoratore di cooperativa	30,7%	69,3%	100%
	Lavorante a domicilio	39,4%	60,6%	100%
	Senza contratto	42,2%	57,8%	100%

		<i>Tasso di sicurezza percepita</i>	<i>Tasso di insicurezza percepita</i>	<i>Totale</i>
<i>A quale gruppo professionale appartieni?</i>	Operaio non specializzato o posizione simile	58,5%	41,5%	100%
	Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	54,3%	45,7%	100%
	Personale paramedico	51,0%	49,0%	100%
	Operaio specializzato	58,6%	41,4%	100%
	Tecnico	59,4%	40,6%	100%
	Insegnante	81,7%	18,3%	100%
	Impiegato generico	67,0%	33,0%	100%
	Impiegato di concetto	72,7%	27,3%	100%
	Quadro, impiegato direttivo	73,7%	26,3%	100%
	Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	39,2%	60,8%	100%
Dirigente, docente universitario, magistrato	94,1%	5,9%	100%	
<i>Quanti addetti ha l'azienda o l'ente per cui lavori?</i>	Fino a 10	57,7%	42,3%	100%
	Da 11 a 15	52,4%	47,6%	100%
	Da 16 a 19	49,3%	50,7%	100%
	Da 20 a 49	47,5%	52,5%	100%
	Da 50 a 99	60,3%	39,7%	100%
	Da 100 a 249	60,6%	39,4%	100%
	250 e più	76,2%	23,8%	100%
<i>Quanto hai guadagnato al netto nell'ultimo mese?</i>	Meno di 400 euro	8,4%	91,6%	100%
	Da 400 a 800	40,1%	59,9%	100%
	Da 801 a 1.000	56,0%	44,0%	100%
	Da 1.001 a 1.300	61,7%	38,3%	100%
	Da 1.301 a 1.500	72,0%	28,0%	100%
	Da 1.501 a 2.000	87,7%	12,3%	100%
	Da 2.001 a 3.000	86,6%	13,4%	100%
	Oltre i 3.000 euro	100,0%	0,0%	100%
<i>Titolo di studio</i>	Licenza elementare o nessun titolo	79,7%	20,3%	100%
	Licenza media	58,6%	41,4%	100%
	Titolo, corsi professionali	64,8%	35,2%	100%
	Diploma di scuola media superiore	68,9%	31,1%	100%
	Titolo universitario	60,2%	39,8%	100%
	Dottorato di ricerca o specializzazione post-laurea	46,3%	53,7%	100%

		<i>Tasso di sicurezza percepita</i>	<i>Tasso di insicurezza percepita</i>	<i>Totale</i>
Genere	Maschio	64,1%	35,9%	100%
	Femmina	63,1%	36,9%	100%
Classe di età	15-24	48,0%	52,0%	100%
	25-34	58,7%	41,3%	100%
	35-44	67,7%	32,3%	100%
	45-54	63,7%	36,3%	100%
	55-64	83,6%	16,4%	100%

Come vediamo dai dati evidenziati dalla Tab. 6 la preoccupazione di perdere il posto non è sicuramente la preoccupazione più diffusa, infatti è sentita dal 17 per cento circa dei lavoratori, ma se a essi aggiungiamo coloro che sono preoccupati di non avere continuità di lavoro e di reddito, che per certi versi comporta le medesime conseguenze della perdita del posto di lavoro, otteniamo che il 47 per cento dei lavoratori in qualche misura è preoccupato di doversi misurare in futuro con la mancanza di lavoro.

Tab. 6 – Fattori di preoccupazione per il futuro

	<i>Valore %</i>
Il rischio di perdere il posto di lavoro	16,6
Il rischio di non avere una pensione adeguata	30,2
Il rischio di non mantenere l'attuale tenore di vita	18,7
Il rischio di non tenere il passo con la mia professione	4,5
Il rischio di non avere continuità di lavoro e di reddito	30,1
Totale	100,0

Vediamo il profilo di questa numerosa fetta di lavoratori: quasi la metà lavorano nel settore industriale (48,7 per cento); quasi il 70 per cento sono occupati con regolare contratto a tempo indeterminato, in prevalenza operai e impiegati, che lavorano in aziende di dimensioni medio-grandi, con un'età che va dai 35 ai 55 anni (65 per cento). Quasi il 50 per cento ha un titolo di studio di scuola media superiore.

Alla luce di questa prospettiva preoccupante di perdita di lavoro, analizziamo come i lavoratori pensano di risolvere la questione in termini di «impiegabilità». Abbiamo chiesto loro in caso di perdita del posto di lavoro in quanto tempo riuscirebbero a trovarne uno accettabile. Solo il 14 per cento lo troverebbe nel giro di poche settimane, il 27 nel giro di qualche mese. Per il restante 60 la percezione è molto più pessimistica: il 9 per cento pensa di trovarlo dopo un periodo lungo (un anno e più), ma il dato molto sconcertante è che quasi il 50 non è sicuro di poterlo trovare. Le figure che hanno la previsione peggiore sono gli insegnanti, gli operai generici e gli impiegati, che pensano di poter trovare una nuova occupazione solo dopo un lungo periodo (con oscillazione in percentuale tra il 65 e il 79).

Abbiamo chiesto ai lavoratori quali progetti lavorativi avessero per il futuro (Tab. 7): qui l'orientamento si polarizza tra quanti auspicano di restare dove lavorano migliorando la posizione e quanti intendono «tirare avanti» fino alla pensione, evidenziando un'implicita rinuncia a una progettualità lavorativa.

Tab. 7 – Quali progetti lavorativi hai per il futuro?

	Valore %
Restare dove lavoro migliorando la mia posizione	32,4
Restare dove lavoro ma con un orario più breve	5,2
Mettermi in proprio con un lavoro autonomo	8,0
Cercare lavoro altrove a condizioni migliori	18,9
Tirare avanti in questo lavoro fino alla pensione	31,5
Altro	4,1
Totale	100,0

I lavoratori rivelano una difficoltà a proiettare la loro condizione nel mercato del lavoro al di fuori dell'azienda in cui sono al momento occupati e rispetto al traguardo pensionistico. La prospettiva del miglioramento della condizione nell'azienda in cui lavorano è significativa tra i collaboratori a progetto (46 per cento); in questo gruppo troviamo i giovani appartenenti alla seconda e terza coorte, cioè dai 25 ai 44 anni (38 per cento), coloro che hanno un livello di scolarizzazione medio-alta (37) e con un reddito medio-alto. Interessante come questo progetto sia maggiormente condiviso dagli uomini (36 per cento) che non dalle donne

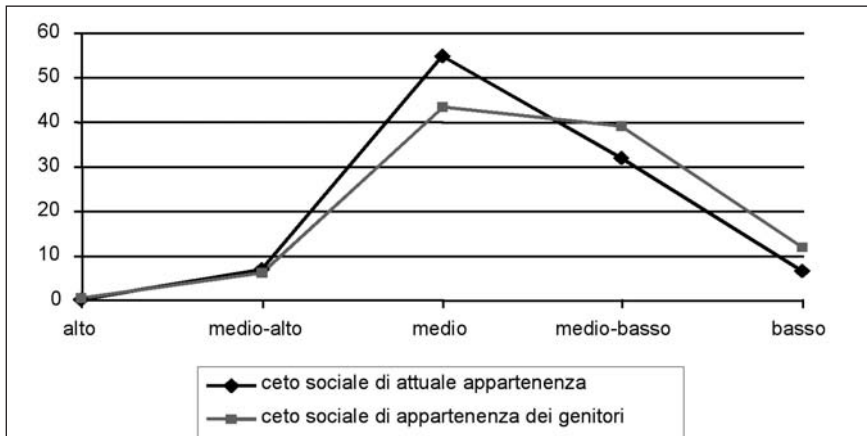
(28). L'obiettivo del traguardo pensionistico è il progetto lavorativo più esplicitato dai lavoratori della pubblica amministrazione (45 per cento) e dagli addetti dell'industria (35).

La pensione è quindi il *progetto lavorativo* più ambito da quasi la metà dei lavoratori piemontesi, un progetto che lascia però intravedere alcune perplessità dal punto di vista dell'adeguatezza. Il 53 per cento dei lavoratori pensa infatti che quando smetterà di lavorare non avrà una pensione adeguata per vivere tranquillamente; dei restanti, il 38 per cento non ha ancora le idee chiare oppure non si pone ancora questo problema, e solo il 9 crede nell'adeguatezza della propria pensione futura.

9. Mobilità e disuguaglianze sociali

La Fig. 5 mostra il confronto tra il ceto sociale cui i lavoratori ritengono di appartenere e quello di appartenenza dei genitori.

Fig. 5 – Indicatori di mobilità sociale intergenerazionale (valori in %)



Gli appartenenti al ceto medio-alto non registrano un mutamento intergenerazionale; la mobilità interna a questo gruppo sociale si rivela piuttosto statica. Diversi i casi del ceto medio e di quello basso e medio-basso.

Il ceto medio è quello che registra un miglioramento in termini di mobilità sociale intergenerazionale; chi invece proviene da famiglie apparte-

nenti a ceti sociali più deboli vede peggiorare la propria situazione. La progressività generazionale in termini di mobilità sociale si inverte soprattutto per i ceti meno abbienti e investe, in misura prevalente, soprattutto alcune coorti di età, in particolare quelli che hanno un'età compresa tra 35-44 e 45-54 anni. Soprattutto la prima rappresenta la fascia di età maggiormente investita delle conseguenze derivanti dai mutamenti organizzativi ed economici scaturiti dalla crisi del modello fordista (trasformazione dell'impresa e della struttura complessiva del *welfare state*). Questa rottura nelle traiettorie generazionali viene confermata dalla biforcazione di quanti ritengono di «immaginare» la loro condizione futura migliore (37 per cento) o peggiore (40) rispetto ai propri genitori. Un pessimismo generazionale che va approfondito nelle sue diverse articolazioni.

Al contempo emerge tra i lavoratori una consapevolezza della varietà di discriminanti che contribuiscono a determinare le disuguaglianze sociali. Il 53 per cento dei lavoratori ritiene che le differenze tra classi/ceti sociali siano da ricondurre a disuguaglianze di «reddito», il 21 a disuguaglianze nei percorsi di scolarizzazione. Ma è interessante rilevare che il 24 per cento ritiene che le differenze sociali si trasformino in disuguaglianze in conseguenza di asimmetrie di potere; il potere viene qui inteso come aggregato di condizioni che favoriscono la possibilità di godere di *diritti di accesso* a risorse cruciali nel consentire ai singoli il perseguimento di obiettivi di mobilità sociale e professionale. *A una parte significativa dei lavoratori risulta chiaro che la possibilità di realizzare una propria progettualità di vita e lavorativa non è più unicamente condizionata dal profilo professionale e dal reddito, ma anche dagli equilibri di potere relativi ai circuiti sociali nei quali ciascuno è inserito.* Un tema quest'ultimo che riscontra una posizione centrale nell'analisi dei conflitti intergenerazionali.

Infine, un aspetto di un certo interesse analitico: tra gli operai a bassa qualificazione il 37 per cento dichiara di appartenere al cetto medio e il 60 al cetto medio-basso, mentre tra gli operai specializzati il 53 per cento si colloca nelle file del cetto medio. La presenza di un orientamento significativo di appartenenti alla classe operaia verso il cetto medio è uno stimolo a ulteriori approfondimenti analitici, ma anche l'indicatore di un mutamento profondo delle culture e delle identità rispetto agli schemi tradizionali.

Bibliografia

- Accornero A. (1996), *La piccola impresa e le relazioni industriali*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, vol. 72, n. 4, pp. 635-663.
- Bordogna L. (1999), *Il fattore dimensionale nelle relazioni sindacali e nella contrattazione collettiva in azienda*, in Traù F. (a cura di), *La questione dimensionale nell'industria italiana*, Bologna, Il Mulino, pp. 561-591.
- Bourdieu P. (1983), *La distinzione. Critica sociale del gusto*, Bologna, Il Mulino.
- Carrieri M. (1996), *Le Rsu nel sistema italiano di relazioni industriali*, in *Lavoro e Diritto*, A. X, n. 1, pp. 153-186.
- Regini M. (1991), *Confini mobili*, Bologna, Il Mulino.
- Runciman W.G. (1972), *Ineguaglianza e coscienza sociale: l'idea di giustizia sociale nelle classi lavoratrici*, Torino, Einaudi.