

Il lavoro che cambia in Lombardia

Davide Carbonai

1. Le caratteristiche del campione

La popolazione campionaria – calcolata sulla sola regione Lombardia – si compone di 802 casi, il 57,8 per cento di uomini e il 42,2 di donne; l'articolazione per età segue quella tipica dell'occupazione dipendente italiana. Il 36 per cento degli intervistati è impiegato nel settore dell'industria, il 23,3 nella pubblica amministrazione, il 23,2 nel comparto degli «altri servizi privati», il 13,2 nel commercio; il restante è impiegato nel settore agricolo (1,4), nelle costruzioni (2,4) e nel comparto gas, acqua ed elettricità (0,4). I lavoratori sono impiegati prevalentemente in aziende di medio-grandi dimensioni: il 31,9 per cento in aziende da 50 a 250 addetti, il 34,1 in aziende con più di 250 addetti; il 18,5 è occupato in piccole aziende – con non più di 15 addetti – e il 15,4 in aziende che impiegano dai 15 ai 50 dipendenti.

Relativamente alla distribuzione per gruppo professionale, gli operai sono il 35,1 per cento (principalmente impiegati nel settore privato), il 32,9 è composto di impiegati (generici e di concetto; uno su quattro lavora nella pubblica amministrazione), i tecnici sono il 5,2 (operano principalmente nel settore privato). Il campione è composto infine da insegnanti (6,8 per cento), professionisti qualificati del commercio e dei servizi (meno del 5), quadri o impiegati direttivi (8,9), dirigenti (1).

Ai fini di analisi, si sono tendenzialmente distinti i lavoratori sulla base del rapporto contrattuale di lavoro: il 78,1 per cento è impiegato con un rapporto a tempo indeterminato, il restante 22,9 è occupato con formule contrattuali «non-standard». Nell'8,7 per cento dei casi si tratta di lavoratori con rapporto a tempo determinato o stagionale, nel 7,5 di la-

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

voratori co.co.co, co.co.pro o con partita Iva; il 2 per cento è costituito da lavoratori interinali, meno dell'1 da lavoratori senza contratto; il restante si suddivide tra apprendisti (1,8), Cfl e inserimento (0,4), collaboratori occasionali (0,1), soci-lavoratori di cooperativa (0,5). Nelle analisi condotte per tavole di contingenza, queste ultime classi sono comprese in una macro-aggregazione per rapporti di lavoro «non-standard»¹.

2. I rapporti di lavoro

Il 23,5 per cento delle lavoratrici intervistate – contro il 20,7 degli uomini – è impiegata con un rapporto di lavoro «non-standard»: queste tipologie contrattuali non risultano diversamente diffuse nella comparazione per genere. La tendenza ad avere un rapporto di lavoro «non-standard» risulta invece inversamente associata alla variabile «età»: all'aumentare dell'età dei lavoratori aumenta tendenzialmente la percentuale di coloro che sono impiegati con un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Sono soprattutto i lavoratori più giovani a essere impiegati con un contratto di lavoro «non-standard»: l'incidenza dei contratti «non-standard» risulta pari al 74,8 per cento tra i lavoratori compresi nella coorte di età 18-23 anni; l'incidenza si riduce progressivamente con l'aumentare dell'età, risultando pari al 20,9 per cento per i giovani compresi tra i 30 e i 35 anni. Sebbene i lavoratori «non-standard» siano impiegati prevalentemente nel settore privato (77,6 per cento), si registra un'incidenza relativa del tutto simile tra i due macro-settori (pubblico e privato): circa il 20,9 per cento dei lavoratori impiegati nel settore pubblico dispone di un contratto di lavoro «non-standard», il 22,2 nel settore privato.

Rispetto ai vari gruppi professionali, un lavoratore atipico su quattro è occupato come impiegato generico (27,6 per cento) o di concetto (14,6), operaio specializzato (17,4), operaio non specializzato (14,7). È però significativo che il 40 per cento dei lavoratori «non-standard» sia impiegato tra le professioni qualificate del commercio e dei servizi.

¹ Si è preferito escludere i *missing value* (i valori mancanti o inespresi dei non rispondenti) dall'osservazione per distribuzioni di frequenza; generalmente, nelle distribuzioni di frequenza, i valori inespresi non sono comunque mai superiori al 3 per cento.

3. I percorsi di lavoro

Poco più della metà dei lavoratori lombardi comincia a lavorare tra i 19 e i 25 anni di età (un lavoratore su dieci comincia prima dei 15 anni; uno su tre comincia tra i 15 e i 18); solo l'1 per cento comincia dopo i 30 anni.

Il 30 per cento degli intervistati ha svolto più di tre lavori prima di quello attuale; un lavoratore su cinque non ne ha svolti altri. Come nell'analisi condotta su base nazionale, è soprattutto per le nuove generazioni che sembra ormai tramontata la «carriera unica»: un lavoratore su cinque compreso nella coorte di età 24-29 anni ha già cambiato il proprio lavoro da tre a cinque volte. Si considerino i lavoratori compresi tra i 53 e i 59 anni: in media, il 20,1 per cento di questi ha cambiato dai tre ai cinque lavori prima di quello attuale; l'8,6 ne ha cambiati più di cinque. Si tratta di valori del tutto simili a quelli osservati tra i lavoratori più giovani, compresi – ad esempio – nella fascia di età tra i 30 e i 35 anni: il 20,3 per cento dei lavoratori compresi in questa coorte ha cambiato lavoro dalle tre alle cinque volte; il 6,5 più di cinque volte. Sono soprattutto gli operai e gli occupati nel commercio ad aver cambiato il maggior numero di lavori prima di poter giungere a quello attuale. Al contrario, sono soprattutto i tecnici e gli insegnanti a non aver svolto alcun lavoro prima dell'attuale.

4. Le competenze

I percorsi e le condizioni di lavoro in Lombardia possono essere compresi anche alla luce di un altro fattore: le competenze del lavoratore, da intendersi corrispondentemente ai livelli di istruzione e alle attività formative acquisite. Si denota – innanzitutto – un elemento di criticità nei percorsi di professionalizzazione: la formazione scolastica risulta «molto utile» nello svolgimento del proprio lavoro solo nel 24,5 per cento dei casi; per circa il 42,7 dei lavoratori la formazione scolastica non è importante, sia perché si svolge un lavoro dequalificato, che non richiede alcuna competenza specifica, sia perché si svolge un lavoro non coerente con il tipo di formazione acquisita. Una maggiore rispondenza tra studi compiuti e mansioni si osserva, in ogni caso, tra coloro che hanno conseguito livelli

di istruzione più elevati. La formazione scolastica è «molto utile» nello svolgimento del proprio lavoro per il 50,7 per cento dei lavoratori della pubblica amministrazione. In media, nei settori privati questa percentuale scende al 17,2.

Nel 24,1 per cento dei casi le aziende offrono comunque buone opportunità formative; tuttavia, circa un intervistato su cinque (21,3 per cento) non avverte alcuna esigenza formativa. Il 31,1 per cento avverte esigenze formative ma deve provvedervi singolarmente. Tra i lavoratori lombardi, le esigenze formative e di sviluppo della professionalità sono differentemente avvertite, anche in relazione al livello di istruzione raggiunto: più cresce il livello di istruzione e qualificazione, più cresce la quota di lavoratori che riconoscono la necessità di sviluppare il proprio profilo professionale; al tempo stesso, tendenzialmente, le aziende offrono loro opportunità formative. Si consideri però che in Lombardia, come tendenzialmente nel sistema italiano, il 40,6 per cento dei lavoratori svolge un lavoro che non richiede particolari competenze professionali.

Solo a una minoranza del campione (20,8 per cento) sono pienamente riconosciute le competenze professionali acquisite. Nel 38,2 per cento dei casi i lavoratori svolgono mansioni che richiedono elevate competenze professionali senza un adeguato riconoscimento; questa percentuale sale al 72,3 tra gli insegnanti, al 71,5 tra il personale paramedico, al 40,4 tra gli operai specializzati, al 44,7 tra le professioni qualificate nel commercio e nei servizi.

Un elemento di chiara differenziazione deriva dall'analisi per macrosettori economici. Nel settore privato, coloro che dichiarano di disporre di elevate competenze non riconosciute compongono il campione per il 32,4 per cento dei casi; nel settore pubblico, invece, questa percentuale sale al 57,4.

5. Gli orari

In controtendenza rispetto al dato nazionale si osserva, complessivamente, un minor numero di ore lavorate per settimana: «solo» il 22,8 per cento dei lavoratori lombardi lavora di fatto oltre le 40 ore settimanali, mentre il 7,9 è impiegato per più di 45 ore. Occorre però una distinzione: nel settore privato, ben il 73 per cento dei lavoratori è occupato in media per

più di 40 ore; nel settore pubblico, la maggioranza dei lavoratori (55 per cento) effettua un orario compreso tra le 24 e le 36 ore. L'85,8 per cento degli insegnanti lavora meno di 32 ore settimanali: si tratta di un dato significativamente diverso da quello rilevato su altri gruppi professionali. Nella pubblica amministrazione il 61,9 per cento degli intervistati lavora meno di 36 ore (il 31,8 meno di 32); nella macro-aggregazione per settore privato, solo il 24,6 per cento degli intervistati lavora meno di 36 ore.

Sono soprattutto i dirigenti e gli operai specializzati a essere impiegati per più di 45 ore settimanali. In termini di incidenza, i lavoratori «non-standard» sono invece prevalentemente impiegati con orari ridotti. Sono soprattutto le donne a essere impegnate per meno di 32 ore settimanali: il 27,5 per cento del totale della popolazione femminile contro il 10 degli uomini. Sulla falsariga, l'86 per cento delle donne lavora meno di 40 ore settimanali contro il 72 degli uomini.

Il ricorso al lavoro *part-time* interessa soprattutto le fasce giovanili (sia femminili sia maschili). Tendenzialmente, all'aumentare dell'età i comportamenti maschili e femminili tendono a differenziarsi: nella fascia di età compresa tra i 42 e i 47 anni il 36,8 per cento degli uomini lavora dalle 36 alle 40 ore, contro il 22,2 per cento delle donne (che tendenzialmente lavorano di meno); relativamente a questa coorte di età, gli uomini che lavorano più di 40 ore settimanali risultano pari al 31,8 per cento, le donne al 19,4.

Il lavoro *part-time* appare meno diffuso tra le lavoratrici impiegate nella pubblica amministrazione rispetto a quelle impiegate nei settori privati: ma gli orari nella pubblica amministrazione sono relativamente più contenuti. Nei luoghi di lavoro le donne non sembrano comunque particolarmente «aiutate»: per loro, più che per gli uomini, la flessibilità dell'orario viene decisa in modo univoco dal datore di lavoro (il 34,4 per cento, contro il 28,5 degli uomini). Risulta ancora più difficile conciliare le responsabilità contrattuali con quelle familiari quando le lavoratrici sono impiegate con un contratto di lavoro «non-standard»: per queste, infatti, nel 45 per cento dei casi la flessibilità dell'orario è decisa unicamente dal datore di lavoro (40 per cento nel caso dei lavoratori uomini impiegati a tempo determinato).

Le differenze di genere – sebbene meno segnanti rispetto all'analisi su base nazionale – emergono anche in riferimento alla sola popolazione dei lavoratori impiegati con contratto a tempo indeterminato. Relativamente

ai lavoratori uomini, la flessibilità dell'orario è gestita unilateralmente dal datore di lavoro nel 25,1 per cento dei casi, una percentuale che sale al 31,2 per le donne.

In ogni caso, gli operai e quanti lavorano nell'ambito del commercio, dei trasporti e del turismo – nonché nel settore delle costruzioni – dispongono di una minore autonomia decisionale riguardo la flessibilità dell'orario di lavoro. La contrattazione collettiva, come prevedibile, interessa in prevalenza le categorie più presenti nella pubblica amministrazione.

Relativamente alle preferenze e alle possibili opzioni in materia di orario di lavoro, un intervistato su tre (33,4 per cento) preferirebbe una flessibilità nell'orario di entrata e di uscita dal luogo di lavoro. La disponibilità al lavoro da casa sembra invece riguardare una componente minoritaria di lavoratori (10,5 per cento), oltretutto minore da parte delle lavoratrici (8,8), il che smentisce molti luoghi comuni su presupposte preferenze delle donne al telelavoro. Allo stesso modo, soltanto l'1,5 per cento dei lavoratori preferirebbe ridurre l'orario di lavoro settimanale rendendosi disponibile a lavorare nei giorni festivi e negli orari notturni. Fuor di metafora, sebbene le preferenze in materia di lavoro restino altamente articolate, non emergono significative differenze tra lavoratrici e lavoratori.

6. I salari e le condizioni materiali

Uno specifico approfondimento è qui dedicato alla materia salariale. In primo luogo, occorre sottolineare che ben il 60,7 per cento dei lavoratori intervistati guadagna al massimo 1.300 euro netti mensili, con una quota pari al 26,9 che guadagna meno di 1.000 euro al mese; un lavoratore su cinque (19,9 per cento) percepisce un guadagno netto superiore ai 1.500 euro.

Le donne percepiscono tendenzialmente di meno, concentrandosi prevalentemente nelle fasce di salario netto inferiori: il 41,8 per cento guadagna meno di 1.000 euro (solo il 15,1 degli uomini percepisce un guadagno netto inferiore ai 1.000 euro). In termini di incidenza, gli uomini superano le donne nelle classi di guadagno netto mensile più elevate (oltre i 1.500 euro): il 27,4 per cento degli uomini contro il 14 delle donne. Tuttavia, la quota di lavoratrici che percepiscono un reddito superiore ai 1.500 euro risulta significativamente superiore rispetto all'incidenza su base nazionale.

Come prevedibile, il guadagno netto mensile tende a crescere con l'aumentare delle ore lavorate: fra quelli che hanno un salario mensile inferiore agli 800 euro prevalgono coloro che lavorano con orari ridotti (18-24 ore), mentre fra quelli che guadagnano dai 1.000 ai 1.500 euro prevalgono quelli che lavorano dalle 24 alle 36 ore. Il 70,3 per cento di coloro che lavorano meno di 18 ore guadagna meno di 800 euro. Sulla falsariga, chi lavora prevalentemente fino e oltre le 45 ore settimanali guadagna tendenzialmente di più (oltre i 1.500 euro).

Alla luce di un diverso monte ore lavorate, è possibile però evidenziare che, a parità di orario di lavoro, permane ancora un significativo differenziale tra salari maschili e femminili: presa a riferimento la popolazione composta da coloro che lavorano da un minimo di 18 ore a un massimo di 24, il 68,4 per cento delle donne guadagna meno di 1.000 euro, contro il 40,9 degli uomini (che guadagnano tendenzialmente di più); considerata la popolazione impiegata secondo orari molto lunghi (tra le 40 e le 45 ore), il 42,4 per cento degli uomini raggiunge un salario superiore ai 1.500 euro, contro il 35,3 delle lavoratrici (che guadagnano di meno).

In ogni caso, questi differenziali sono comprensibili anche alla luce di altre variabili. Si prenda – ad esempio – la popolazione composta da coloro che lavorano fino a 40 ore settimanali: il 37,2 per cento dei lavoratori con contratto standard percepisce dai 1.100 ai 1.300 euro mensili, contro il 26,8 dei lavoratori atipici (che tendenzialmente guadagnano di meno). Considerati coloro che lavorano fino a 40 ore settimanali, il 12,9 per cento dei lavoratori standard percepisce un reddito tra i 1.500 e i 2.000 euro, contro il 7,2 degli atipici. A parità di orario, un lavoratore atipico percepisce tendenzialmente un reddito minore.

Il 56,8 per cento degli atipici che lavorano per più di 45 ore settimanali percepisce mediamente dagli 800 ai 1.000 euro, contro il 3,9 dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato. Il 31,3 per cento dei lavoratori a tempo indeterminato impiegati per più di 45 ore percepisce un salario superiore ai 1.500 euro; al pari, è solo il 5,6 per cento degli atipici impiegati per più di 45 ore a percepire salari superiori ai 1.500 euro. Solo l'11,7 per cento dei lavoratori «non-standard» che lavorano dalle 40 alle 45 ore percepisce un salario superiore ai 1.000 euro.

A fronte di queste statistiche, in Lombardia, complessivamente, poco più della metà dei lavoratori dichiara di poter mantenere «pienamente» (12,7 per cento) o «abbastanza» (40,4) una qualità della vita dignitosa per

sé e per le persone eventualmente a carico. Il restante del campione (46,9 per cento) dichiara che il reddito percepito «non basta» (23,8) o che permette «a stento» (23,1) livelli di qualità della vita dignitosi per sé e per le persone eventualmente a carico.

Anche in questo caso emergono significative differenze tra lavoratori impiegati a tempo indeterminato e lavoratori «non-standard». Il 57,4 per cento dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato dichiara di poter mantenere «pienamente» o «abbastanza» la propria famiglia o le persone eventualmente a carico; tra i lavoratori atipici questa percentuale scende al 37,1. Allo stesso modo, il 34,9 per cento dei lavoratori «non-standard», contro il 20,8 dei lavoratori standard, dichiara che il salario a disposizione non basta. Si tratta di un chiaro indicatore di disagio e disuguaglianza sociale.

Sono soprattutto i giovani ad avere maggiori difficoltà sul piano materiale. D'altra parte è proprio fra i giovani che si concentrano le tipologie contrattuali «non-standard»: si cumulano spesso condizioni di lavoro e di reddito che non consentono l'autosufficienza economica. E soltanto il 22,4 per cento dei lavoratori lombardi vive in famiglie monoreddito: il benessere economico deriva, con tutta probabilità, dalla capacità degli altri componenti della famiglia di poter disporre e percepire un secondo reddito da lavoro.

I dirigenti riescono pienamente a mantenere se stessi e la propria famiglia nel 51,2 per cento dei casi; si trovano in questa condizione solo il 6,7 degli operai non specializzati e il 5,5 degli occupati nel commercio. Vi riescono «abbastanza» il 57,9 per cento dei quadri, il 65,2 dei tecnici e il 46 degli impiegati di concetto; infine, il reddito percepito non è sufficiente a garantire un minimo e decoroso livello di vita secondo il 28 per cento degli insegnanti.

7. Aspettative, problemi, progetti

In linea con i valori calcolati su base nazionale, a fronte delle statistiche discusse, non stupisce che buona parte dei lavoratori (35 per cento), interrogati in merito alle aspettative lavorative si aspetti un miglioramento dal punto di vista retributivo, seppur una componente altrettanto significativa (27,4 per cento) chieda più sicurezza per il proprio futuro e il 24 nutra aspettative di maggiore gratificazione professionale.

Se i più adulti si aspettano salari migliori, i più giovani avvertono, viceversa, l'esigenza di una maggiore sicurezza – per il proprio futuro – espressa nei termini della stabilità occupazionale. Ben il 41,1 per cento dei giovani lavoratori compresi nella fascia 25-29 anni chiede più sicurezza per il futuro.

Ciononostante, nella stragrande maggioranza dei casi il gradimento del lavoro risulta particolarmente elevato. All'81,2 per cento dei lavoratori lombardi il proprio lavoro piace «molto» o «abbastanza», al restante 18,8 piace «poco» o «per niente». Le donne mostrano livelli di gradimento per la propria professione più elevati rispetto agli uomini (che si mostrano sostanzialmente più insoddisfatti): all'87,1 per cento delle lavoratrici il proprio lavoro piace «molto» o «abbastanza».

Il rapporto di lavoro è comunque percepito «sicuro» e «stabile» dal 29,3 per cento del campione, mentre il 44 lo reputa «abbastanza sicuro». Non così il 27,7 per cento: una parte (il 19,3 degli intervistati) ritiene che il proprio posto di lavoro sia «poco sicuro», l'8,4 lo considera «per niente sicuro». Alla sicurezza percepita dai lavoratori più anziani si contrappongono le preoccupazioni di un giovane su tre.

Tra quanti ritengono che il proprio posto di lavoro sia sicuro, una percentuale significativa è composta da laureati (33,8 per cento) e diplomati (29,3) e da lavoratori altamente qualificati (dottorato di ricerca e specializzazione post-lauream). Tra quanti lo ritengono poco sicuro prevalgono, viceversa, i meno istruiti (ma non nel caso dei lavoratori con un basso livello di istruzione che sono impiegati principalmente in occupazioni a basso contenuto intellettuale).

La «sicurezza del posto» è maggiore – come peraltro prevedibile – nella pubblica amministrazione: ben il 46,6 per cento del mondo pubblico contro il 24,1 degli occupati nel macro-settore privato. I dirigenti costituiscono la categoria professionale «più sicura», seguono gli insegnanti (66,7 per cento) e gli impiegati di concetto (36,7). Come prevedibile, quanti percepiscono il proprio posto di lavoro «poco» o «per niente sicuro», nella quasi totalità sono impiegati con rapporti di lavoro «non-standard»: vivono quotidianamente una condizione di temporaneità e precarietà.

Quanto tempo impiegherebbero i lavoratori per trovare un nuovo posto di lavoro accettabile, qualora perdessero quello attuale? Il quadro che ne deriva non è rassicurante: il 41,1 per cento dei lavoratori non è sicuro

di riuscire a trovarne un altro. Il resto del campione si distribuisce tra quanti pensano di trovare un lavoro più o meno adeguato nel giro di poche settimane (22,6 per cento), di qualche mese (28,9) o addirittura di un anno o forse più (7,4). Considerando le differenze di genere, gli uomini si mostrano tendenzialmente più ottimisti: il 25,2 per cento, rispetto al 19 delle donne, pensa di trovare un'occupazione accettabile nel giro di poche settimane. Tendenzialmente, le statistiche descrittive di questa condizione di disagio aumentano tra i lavoratori con più di 55 anni di età.

Nelle opinioni di un intervistato su due, la flessibilità del lavoro – se accompagnata da diritti e tutele – assolve a importanti funzioni organizzative, ma una percentuale altrettanto significativa (34,3) la considera causa di ansia e insicurezza, e come un limite alla progettualità della vita. Un altro 16,7 per cento la valuta positivamente, ma soltanto per la fase d'ingresso nel mondo del lavoro. La percezione negativa, che associa la flessibilità del lavoro all'impossibilità di formulare progetti, è più diffusa tra gli operai e, in generale, tra i gruppi professionali dotati di minori competenze: sono coloro che lavorano in settori dove la flessibilità equivale spesso a precarietà del rapporto di lavoro.

Piuttosto che cercare «fortuna» altrove, i lavoratori lombardi sembrano propensi a rimanere ancorati alle condizioni lavorative attuali, seppur cercando di migliorarne alcuni aspetti: il 71,5 per cento degli intervistati dichiara che il suo progetto lavorativo per il futuro è comunque quello di restare dove lavora, in attesa di migliorare la propria posizione professionale (37,3), oppure aspettando il pensionamento (27,7) o, ancora, diminuendo il proprio orario di lavoro (6,5). Si registra, in definitiva, una scarsa propensione alla mobilità lavorativa da ricollegarsi probabilmente alla condizione d'incertezza generale avvertita dai lavoratori.

Il questionario si compone di alcune domande volte a valutare alcuni tratti descrittivi della mobilità sociale inter-generazionale². Il campione è composto di lavoratori appartenenti alla classe media nel 65,2 per cento dei casi, medio-bassa nel 24,4; nessuno ritiene di appartenere alla classe alta.

² Gli intervistati dispongono di cinque modalità di risposta su due domande di questionario: nella prima si chiede relativamente alla «classe-ceto-strato sociale» cui ogni singolo lavoratore ritiene di appartenere, con la seconda s'intende rilevare la «classe-ceto-strato sociale» dei genitori.

Dal questionario è possibile derivare una tavola di mobilità inter-generazionale incrociando le statistiche riferite all'intervistato con quelle riferite alla classe sociale di appartenenza dei genitori. Dalla tavola di mobilità è possibile derivare alcune statistiche di mobilità sociale inter-generazionale: i lavoratori «immobili» rappresentano il 58,3 per cento (sono lavoratori che occupano la medesima posizione di classe dei genitori), il 29,8 ha percorso tragitti di mobilità discendente (la classe dei propri genitori era superiore), l'11,9 si percepisce in una classe superiore rispetto a quella dei genitori (si osservano però unicamente dinamiche di mobilità tra classi contigue). Si tratta in definitiva di una popolazione composta principalmente da lavoratori «immobili», che percepiscono una chiara similarità tra la classe di appartenenza dei genitori (classe di origine) e la propria classe (classe di destinazione).

8. Contrattazione e salario aggiuntivo

La contrattazione integrativa è diffusa nella maggioranza delle unità produttive in cui sono impiegati i lavoratori intervistati (53,4 per cento): si tratta di un valore superiore alla media calcolata sul campione nazionale. La quota di accordi informali tra le parti risulta marginale (solo il 2,4 per cento): questo tipo di contrattazione cresce, ma non in misura proporzionale, nelle aziende di più piccole dimensioni. I lavoratori della grande impresa (250 dipendenti e più) nel 71,2 per cento dei casi dispongono di un contratto integrativo aziendale. Nelle imprese da 20 a 49 dipendenti solo un lavoratore su due (50,3 per cento) dichiara di disporre di un contratto integrativo aziendale; i lavoratori delle piccole e piccolissime imprese dichiarano invece di disporre di un contratto integrativo aziendale nel 28,7 per cento dei casi nelle imprese fino a 10 dipendenti, nel 20 per cento dei casi nelle imprese da 11 a 15 dipendenti. La propensione contrattuale si riduce drasticamente per i lavoratori «non-standard»: il 28,8 per cento dei dipendenti «non-standard» è impiegato in un'azienda interessata da una qualche forma di contrattazione integrativa o aziendale, contro il 59,7 dei dipendenti a tempo indeterminato.

Il 62,1 per cento dei rispondenti percepisce una quota aggiuntiva di salario; ne godono soprattutto i lavoratori dell'industria, nelle classi d'età superiori ai 35 anni; ne beneficiano prevalentemente tecnici e impiegati,

di seguito gli operai con maggiore qualificazione e professionalità. Altre statistiche segnalano una crescente attenzione da parte dei lavoratori per i premi di natura individuale. Il 40 per cento degli intervistati – complessivamente considerati – dichiara che le retribuzioni aggiuntive *ad personam* possono premiare merito e impegno del lavoratore e che debbono essere quindi trattate singolarmente.

9. L'iscrizione ai sindacati

Nel campione si osserva una quota di sindacalizzati in linea con le stime e i dati ufficiali sugli iscritti. L'insieme degli aderenti ai sindacati (confederali e non) supera il 40 per cento. Si registra un segmento pari al 16,3 per cento di ex-iscritti in linea con altre rilevazioni. Il 31,3 per cento del campione dichiara di non essere iscritto ad alcun sindacato e che non intende aderirvi in futuro, il 12,2 si compone di non iscritti che stanno però ipotizzando una futura adesione.

Il rapporto con il sindacato avviene nella maggioranza dei casi (il 57,9 per cento) in modo diretto, attraverso i contatti nei luoghi di lavoro: si fonda quindi sull'esperienza e sui problemi che derivano dalla condizione di lavoro. L'area oscura – segnale di una chiara difficoltà – è composta da quel 17,4 per cento che dichiara di non avere avuto contatti diretti con il sindacato. Una percentuale che sale al 23,6 tra i lavoratori «non-standard».

La propensione all'iscrizione cresce, anche significativamente, fino alla classe d'età 45-54 anni. Risulta pari al 56,6 per cento nella coorte di età 48-53 anni; è decisamente maggiore per i maschi rispetto alle femmine: il 44,6 per cento del totale dei lavoratori maschi contro il 34,1 delle donne.

In Lombardia, i tassi di sindacalizzazione del pubblico impiego risultano di poco inferiori alla media (39,5 per cento). Nel settore dell'industria il dato è pari al 31,1 per cento, mentre altissimo è nell'edilizia. Sopra la media calcolata sul campione tendono a iscriversi operai, quadri e impiegati direttivi, le professioni qualificate nel commercio e nei servizi. Significativo il divario tra lavoratori a tempo indeterminato e lavoratori «non-standard»: di questi solo il 19,3 per cento è iscritto, contro il 45,9 dei lavoratori a tempo indeterminato (il 37,1 di questi ha comunque intenzione di iscriversi in futuro).

Complessivamente, quasi l'80 per cento di quanti sono iscritti scelgono i sindacati confederali Cgil, Cisl e Uil. Generalmente, l'«insediamento» dei tre sindacati principali si assomiglia, sebbene emergano alcuni profili sociologici differenziati. L'area di adesioni all'Ugl risulta minoritaria. Considerata la popolazione dei lavoratori sindacalizzati, il sindacalismo di base – quello autonomo tradizionale, nonché quello «professionale» di nuova generazione – raccoglie il 17 per cento delle adesioni. Queste organizzazioni registrano un maggiore successo tra le generazioni più anziane e nelle posizioni professionali più elevate, prevalentemente nel settore pubblico.