

INDICE

ARGOMENTO	5
<i>Thomas Blanke, Jürgen Hoffmann</i> Verso un modello sociale europeo. Presupposti, difficoltà e prospettive di una politica sociale europea	7
TEMA	
L'Italia del lavoro	33
<i>Giovanna Altieri, Mimmo Carrieri, Agostino Megale</i> L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme	35
<i>Igor Piotta, Giovanna Spolti</i> Condizioni di lavoro e relazioni industriali. Un quadro di sintesi della realtà piemontese	63
<i>Davide Carbonai</i> Il lavoro che cambia in Lombardia	93
<i>Mario Giaccone</i> Il Veneto: un'analisi in termini di classi dimensionali	107
<i>Gianluca Busilacchi</i> Il valore della formazione nel lavoro tra realtà e opportunità. Il caso delle Marche	129
<i>Eliana Como</i> I lavoratori nel Lazio. Le contraddizioni attuali e le aspettative verso il futuro	143
<i>Davide Carbonai, Marcello Pedaci</i> Relativa soddisfazione e nuove disuguaglianze. Il caso abruzzese	159
<i>Marcello Pedaci</i> Retribuzioni, vulnerabilità, differenze nella realtà pugliese	171
<i>Maurizio Avola</i> Lavoro e disuguaglianze sociali in Sicilia	183

CONFRONTO	
<i>Tute Blu</i> , di Andrea Sangiovanni	201
<i>Annalisa Tonarelli</i>	
Ritorno sulla condizione operaia e sulle sue rappresentazioni	203
<i>Fabrizio Loreto</i>	
Luoghi e immagini della classe operaia	211
FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO	219
<i>Gian Giacomo Migone, Stefano Schwarz</i>	
Istituti italiani di cultura e promozione culturale: quale riforma?	221
TENDENZE	265
<i>Giuseppe D'Aloia, Veronica Eusepi, Elio Montanari</i>	
L'esperienza del premio di risultato nel trasporto pubblico locale	267

ARGOMENTO

Verso un modello sociale europeo. Presupposti, difficoltà e prospettive di una politica sociale europea

Thomas Blanke, Jürgen Hoffmann

1. Introduzione

L'integrazione europea ha cominciato a svilupparsi dalla fondazione della Comunità europea per il carbone e l'acciaio e il Trattato di Roma degli inizi e della metà degli anni cinquanta, ed è sostanzialmente e principalmente di natura *economica*. Le quattro note libertà che il processo di integrazione intende promuovere riguardano fattori economici – beni, manodopera, servizi, capitali – grazie ai quali si crea un mercato comune. Nel corso della storia la creazione di mercati liberi ha sempre provocato – da parte dei protagonisti politici a livello nazionale – reazioni volte a limitare o persino abolire le conseguenze negative di tale libertà dei mercati, quello che Karl Polanyi ha definito il loro «sradicamento». Tali politiche volte a correggere il mercato hanno portato, al livello dello stato-nazione, a varie forme di servizi sociali erogati dallo Stato – poi sussunte nell'espressione *welfare state* – per cui s'introducono norme sociali (o anche ecologiche) per porre nuovi limiti ai mercati, ri-radiciandoli secondo forme di comportamento economico che possono essere considerate accettabili da un punto di vista sociale. Queste forme di prestazioni sociali erogate dallo Stato comprendono, in senso più ampio, le varie forme di previdenza sociale (tutela in caso di vecchiaia, malattia e disoccupazione), la sicurezza e la salute sul lavoro, le relazioni industriali, nonché le politiche di occupazione portate avanti dallo Stato.

Attualmente una caratteristica del processo di integrazione europea è che, anche se – nel contesto dei trattati dal Trattato di Roma del 1957, in particolare dall'Atto unico europeo e dal completamento del mercato unico negli anni novanta – si è riusciti a porre la libertà del mercato al di sopra de-

* Thomas Blanke è docente di Diritto del lavoro presso la Carl von Ossietzky Universität, Oldenburg.

** Jürgen Hoffmann è docente di Sociologia politica presso la Hamburg University e ricercatore associato presso l'European Trade Union Institute, Bruxelles.

gli stati-nazione (in quanto si sta ora portando avanti una politica di creazione del mercato a livello sovranazionale), le politiche di correzione del mercato a livello europeo, in generale, sono fallite o non sono neanche stati fatti tentativi in tal senso¹. Per un economista con tendenze neoclassiche ciò potrebbe non costituire un problema, nella misura in cui si spera – come esemplificato anni fa nel cosiddetto Rapporto Cecchini sul completamento del mercato interno – che i principali effetti del *welfare* si accumulano proprio a *seguito* dell'integrazione economica. Ciò che tale posizione però non considera è che, per effetto dell'integrazione, sono aumentate di molto le opzioni di uscita per le società commerciali, che prima erano legate per molti aspetti importanti allo Stato nazionale, con il risultato che i sistemi nazionali di *welfare*, che dovrebbero appunto correggere le carenze del mercato, tra l'altro anche in settori quali la politica sociale ed ecologica, si trovano ora sotto pressione².

Lo sfondo di tale mancanza da parte della politica di integrazione europea è dato dalle differenze che si sono accumulate storicamente tra gli stati-nazione nel corso di un processo in base al quale i paesi hanno definito le proprie politiche di correzione del mercato, che hanno assunto la forma di politiche sociali nazionali e di diverse strutture di stato sociale che attualmente convivono nell'Unione Europea come diverse tipologie di *welfare state*.

Eppure la situazione è ancora più complessa, perché non sono soltanto le tipologie di *welfare state* a essere diverse, ma anche le basi delle economie nazionali che le sostengono, per cui a livello europeo non solo tali diverse tipologie di *welfare state* sono in concorrenza, ma anche, e soprattutto, diverse tipologie di capitalismo e di relazioni industriali sono a contatto diretto le une con le altre³. Quali difficoltà emergono da questo stato di cose?

¹ Vedi Scharpf F.W. (2002), *Regieren im europäischen Mehrebenensystem – Ansätze zu einer Theorie*, in *Leviathan*, vol. 30, n. 1, pp. 65-92.

² L'opzione di uscita aumentata dall'europeizzazione e dalla globalizzazione ha quindi spostato l'equilibrio di potere nel triangolo «capitale-sindacati-stato» molto a favore del capitale, perché il potenziale di minaccia delle imprese è aumentato moltissimo. Non è che tutte le imprese si trovino in effetti in una posizione tale da poter ricorrere all'opzione di uscita, e non tutte quelle che si trovano in tale posizione in effetti desiderino farlo. Ma sono tutte in una posizione che consente loro di fare minacce, ed è difficile sia per i governi sia per i sindacati valutare sino a che punto tali minacce siano da prendere sul serio.

³ Ebbinghaus B. (1999), *Does a European Social Model exist and can it survive?*, in Huermer G., Mesch M., Traxler F. (a cura di), *The Role of Employers' Associations and Labour Unions in the European Union*, Aldershot, Brookfield et al., pp. 1-26.

In che modo incidono sulle prospettive di una futura politica sociale europea? In queste circostanze esiste un modello sociale europeo? Nei paragrafi che seguono sono soprattutto queste differenze che saranno sottoposte a una differenziazione tipologica per poi, nell'ultima parte di quest'articolo, illustrare le risposte di politica sociale al processo di integrazione economica e le sue prospettive a livello di Unione Europea.

2. «Tipologie di capitalismo». I diversi modelli di capitalismo nell'Unione Europea

Un primo aspetto delle differenze socio-economiche tra gli Stati membri si delinea nell'Unione Europea dalle differenze esistenti nei loro «sistemi sociali di produzione»⁴. Il comportamento economico che, nei sistemi capitalisti incentrati sul mercato, è governato dal principio dell'«uso dei soldi per far soldi», ovvero le rendite di capitale, non è mai unicamente diretto a fini economici. Persino l'azione economica puramente razionale lascia spazio ad alternative nelle dimensioni temporali e sociali oggettive (concentrazione sui fini o sui mezzi, su un approccio individualistico o cooperativo, su un orientamento verso obiettivi di breve o lungo termine). Il comportamento economico individuale, inoltre, è radicato nelle istituzioni sociali (norme, regolamenti, leggi) che, in generale, si trovano in un rapporto di complementarietà le une con le altre e servono a stabilizzare il comportamento economico, aumentandone la forza e la prevedibilità⁵.

Storicamente in Europa si sono venute a creare due tipologie di fondo:
– la prima corrisponde a una forma di capitalismo di mercato liberista radicale, tutto impostato al vantaggio economico individuale di breve termi-

⁴ Vedi in relazione a questa espressione Hollingsworth R.J. (1997), *Continuities and Changes in Social Systems of Production: The Cases of Japan, Germany and the United States*, in Hollingsworth R.J., Boyer R. (a cura di), *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, Cambridge, pp. 265-310.

⁵ A questo proposito, e in relazione a quanto segue nel testo, vedi Abelshausen W. (2003), *Kulturkampf – Der deutsche Weg in die neue Wirtschaft*, Berlino; Albert M. (1990), *Capitalisme contre capitalisme*, Parigi; Amable B. (2003), *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford; Crouch C., Streeck W. (a cura di) (1997), *Political Economy of Modern Capitalism*, Londra, New Delhi, Thousand Oaks; Hall P.A., Soskice D. (a cura di) (2001), *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford; Hoffmann J. (2005), *Kulturelle Voraussetzungen für die Entwicklung der sozialen Marktwirt-*

ne, rifinanziato prevalentemente in borsa e con un meccanismo di coordinamento che è portato avanti soprattutto dal mercato;

– in secondo luogo, in contrasto con quello appena descritto, è emerso un altro tipo di capitalismo, impostato su iniziative di lungo termine e di natura cooperativa che ha, oltre al mercato, una serie di istituti di coordinamento non di mercato, o sotto forma di modalità corporative (il capitalismo renano in Germania, l’Olanda, il Belgio, in una certa misura anche l’Austria) o con un ruolo dominante svolto dallo Stato (capitalismo di stato in Francia e Italia) o, infine, grazie alla presenza di partiti politici egemonici (capitalismo socialdemocratico in Scandinavia, in particolare in Svezia).

La stabilità e la dipendenza dal percorso delle tipologie di capitalismo qui enumerate sono condizionate dalle loro complementarietà istituzionali strettamente intrecciate (Amable, 2003), tra cui anche i metodi di finanziamento, i sistemi di *governance* aziendale, la formazione professionale, nonché i sistemi di relazioni industriali e le associazioni e i loro rapporti con lo Stato, infine i sistemi di innovazione. Interferire con queste modalità che istituzionalmente sono molto legate, mutuando elementi da altri tipi di sistemi capitalisti – ad esempio nel contesto della politica di integrazione dell’Unione Europea – possono portare a perdite di produttività e di assistenza sociale e, addirittura, all’erosione di un modello che in precedenza aveva funzionato bene.

Quindi, ad esempio, il modello radicale anglo-americano incentrato sul mercato – rappresentato nell’Unione Europea dal *capitalismo britannico* – si finanzia prevalentemente in borsa ed è dunque condizionato dalle aspettative di breve termine degli azionisti, mentre il sistema di *governance* delle aziende in Gran Bretagna è soprattutto dato da piccole imprese che perseguono esclusivamente obiettivi di tipo economico finanziario (utili di breve termine), dove al centro della gestione c’è l’amministratore delegato, che risponde unicamente agli azionisti. All’interno di questo sistema di produzione sociale tipico della Gran Bretagna, la forma dominante di industria (che attualmente rappresenta solo il 20 per cento dei dipendenti) è la produzione di massa standardizzata con operai scarsamente qualificati, in mercati del lavoro altamente flessibili, nei quali si può assumere e licenziare con

schaft in Deutschland und Kontinentaleuropa, in Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (Gtz) e Goethe Institut (Hrsg.), *Kulturelle Voraussetzungen für die Entwicklung von Demokratie und Marktwirtschaft*, Eschborn, pp. 55-88, anche in http://www.hwp-hamburg.de/cis/content_downloads/cp%203%20Hoffmann.pdf

facilità (produzione di cacciaviti, condizioni di lavoro caratterizzate da scarse qualifiche e retribuzioni basse). È quindi negli interessi dei dipendenti avere qualifiche che siano quanto più ampie e generali possibili, in modo tale da rimanere mobili e impiegabili presso un'ampia gamma di imprese.

Mentre nel sistema tedesco i lavoratori manuali specializzati sono dipendenti, in Gran Bretagna i lavoratori (altamente retribuiti) – a volte si tratta di laureati – si formano all'interno delle società, che si assicurano nel tempo le loro prestazioni grazie al principio dell'anzianità. Accanto alla produzione di massa standardizzata ci sono gli investimenti – grazie ai capitali di rischio facilmente reperibili in borsa – in nuovi mercati e prodotti ad alta tecnologia, ed è attraverso questi dipendenti altamente qualificati e ben retribuiti – per impedire la concorrenza sleale – che vengono realizzati questi prodotti. Sia i beni di produzione di massa di bassa qualità e con elasticità del prezzo sia i prodotti dell'alta tecnologia sono caratteristici, quindi, del sistema di innovazione dell'economia di mercato liberista rappresentata nell'Unione Europea dalla Gran Bretagna e dall'Irlanda.

Al contrario, nei sistemi sociali di produzione delle economie di mercato capitaliste – il cui prototipo è il capitalismo corporativista renano della Germania – la produzione è finanziata o mediante prestiti bancari di lungo termine o attraverso investimenti strategici (dei cosiddetti *stakeholders*) in borsa. Il sistema di *governance* delle aziende è cooperativo e orientato al lungo termine (consiglio di supervisione-consiglio di gestione, dove il presidente di tale consiglio è *primus inter pares* e vige la co-determinazione dei rappresentanti dei lavoratori).

Tra gli obiettivi dell'azienda vi sono, accanto alla realizzazione di utili costanti, la garanzia di lungo termine, l'estensione dei mercati e la stabilità dell'occupazione. I mercati del lavoro interni, altamente flessibili, sono protetti dall'esterno da barriere elevate (qualifiche interne, tutela contro il licenziamento), mentre la formazione è organizzata in base alla collaborazione tra l'azienda, lo Stato e i sindacati (il sistema di formazione professionale duale) così che, data la tutela contro il licenziamento, i lavoratori sono incoraggiati a contare sulle qualifiche acquisite all'interno dell'azienda e i datori di lavoro a investire in formazione, poiché il rischio che i dipendenti decidano di andarsene o di subire concorrenza sleale è scarso. I mercati del lavoro sono quindi estremamente flessibili a livello interno e offrono ai dipendenti l'opportunità di acquisire, se necessario, un'ampia gamma di professionalità, proprio *perché* esternamente sono *in*-flessibili. In tale contesto

si sviluppa, stadio dopo stadio, un sistema di innovazione che genera qualità e, prevalentemente, prodotti mediamente tecnologici caratterizzati da inelasticità dei prezzi. Questo sistema di «produzione di qualità diversificato» è anche etichettato dagli accademici «alta qualità, alte qualifiche, salari elevati», una triade utilizzata per caratterizzare, ad esempio, il primato della Germania nelle esportazioni.

Il modello di capitalismo renano del *mercato coordinato* prevede invece che siano le due parti dell'industria a esercitare, interagendo con lo Stato, il ruolo di coordinamento insieme al mercato e nei suoi confronti; nella tipologia statalista – che si riscontra in Francia e, con qualche limitazione, in Italia – tale ruolo è assunto dallo Stato, mentre nel modello socialdemocratico – in Scandinavia, soprattutto in Svezia, ma anche in una certa misura in Austria – dalla socialdemocrazia quale partito egemonico in associazione con lo Stato e le due parti dell'industria. I tre sottotipi di «capitalismo di mercato coordinato» (corporativista, statalista, socialdemocratico) differiscono l'uno dall'altro nelle modalità attraverso le quali l'intervento economico realizza il radicamento sociale – se attraverso la cooperazione o la gerarchia; tutti, comunque, sono molto diversi dal modello di mercato radicale del capitalismo di mercato liberista.

Queste diverse tipologie di capitalismo rappresentano, nel contempo, la base socio-economica che sottende le differenze nei tipi di *welfare state* che si sono venuti a creare al loro interno, oltre che i diversi sistemi di relazioni industriali che si riscontrano nell'Unione Europea. La tipologia di capitalismo coordinato in questi ultimi tempi si trova esposta a pressioni particolari, a causa delle grandi trasformazioni dell'architettura finanziaria internazionale e dei cambiamenti che ne derivano negli orientamenti di gestione delle aziende (verso il modello del valore di breve termine dell'azionista), e anche per effetto dell'internazionalizzazione dei mercati, un punto che verrà ulteriormente affrontato qui di seguito.

3. Gamma di modelli di *welfare state* nell'Unione Europea

Insieme allo sviluppo storico delle diverse forme di capitalismo sono emerse anche diverse risposte, nell'area dell'Unione Europea, alla questione sociale che si è posta con la transizione ai sistemi economici capitalisti e alla democratizzazione delle società borghesi nell'Europa occidentale. Se consi-

deriamo i quattro paesi europei qui selezionati, appare chiaro che i sistemi di previdenza sociale si sono venuti a creare sullo sfondo dei rispettivi sviluppi e delle questioni storico-sociali, mentre in ogni caso ci sono, nel contempo, anche evidenti rapporti con la tipologia di capitalismo prevalente. Questo legame storico emerge con particolare chiarezza esaminando i diversi approcci e le questioni essenziali⁶.

Una questione centrale per il sistema di assistenza sociale della Gran Bretagna è sempre stata la questione della povertà, della quale lo Stato si è dovuto far carico per evitare tensioni sociali. Poiché la società britannica non ha avuto e continua a non avere un sistema molto sviluppato di associazioni, che si sarebbe potuto creare insieme allo Stato o a prescindere da esso, ad esempio con una qualche forma di sistema di previdenza sociale in senso corporativista, i servizi sociali dello Stato per i poveri che esistono dagli inizi del capitalismo britannico sono stati previsti sotto forma di prestazioni di base – una pensione di vecchiaia minima fiscalizzata, un'assicurazione contro le malattie e la disoccupazione su base contributiva introdotta dalla legge di previdenza nazionale (*National Insurance Act*) del 1911 – e alla metà del ventesimo secolo, con il governo laburista, è stato creato un sistema sanitario nazionale con caratteristiche chiaramente «socialiste». La forte concentrazione sullo Stato come organizzatore è solo apparentemente in contraddizione con il modello di capitalismo di mercato liberista perché, proprio dato che il capitalismo britannico – nonostante le tendenze opposte quando al governo c'erano i laburisti – è sempre stato incentrato sul mercato, non si è venuto a creare un livello associativo di intermediazione forte, con una forte presenza di associazioni e istituzioni della società civile, con il cui aiuto si sarebbero potuti sviluppare sistemi di previdenza sociale e, a parte lo Stato, non c'erano altre istituzioni che avrebbero potuto creare e mandare avanti tali sistemi. L'alternativa a una modalità associativa sarebbe stata un sistema sanitario puramente privato, ma tale tipo di alternativa è sempre risultata inaccettabile per la società britannica, con la sua economia di mercato radicale incentrata sugli azionisti, e ciò vale anche per i conservatori. Prestazioni sociali di Stato ben sviluppate, un sistema uniforme prevalentemente finan-

⁶ Su quanto segue vedi, in particolare, Schmid J. (2002), *Wohlfahrtsstaaten im Vergleich*, Opladen; Kaufmann F.-X. (2003), *Varianten des Wohlfahrtsstaats. Der deutsche Sozialstaat im internationalen Vergleich*, Francoforte sul Meno.

ziato da contributi di previdenza sociale di base (la povertà tra gli anziani è uno dei problemi più gravi del sistema britannico) e un sistema sanitario universale le cui prestazioni sono erogate dallo Stato, sono quindi le caratteristiche principali dei servizi di assistenza sociale pubblica in Gran Bretagna che, in effetti, proprio a causa del sistema sanitario nazionale, rappresenta una quota maggiore del Pil di quella degli Stati Uniti, pur rimanendo molto più indietro in quest'ambito rispetto agli altri stati membri dell'Ue dell'Europa occidentale continentale.

Invece, nei tre Stati di riferimento dell'Europa continentale, la percentuale di spesa per le prestazioni di assistenza sociale è molto più elevata che nelle economie di mercato liberiste. Ciononostante, si osservano distinzioni qualitative significative tra i sistemi dell'Europa continentale:

– Per il *welfare state* svedese, la problematica che ha inciso maggiormente sullo sviluppo del sistema di previdenza sociale non è stata la povertà ma *l'eguaglianza*. Da un lato, dietro la richiesta che il *welfare state* promuova l'uguaglianza delle opportunità di vita e, fin dove possibile, anche delle situazioni di vita, c'erano le pretese di una maggioranza della popolazione costituita da proprietari terrieri che chiedevano una quota dei vantaggi economici che lo sviluppo del capitalismo stava generando. A queste pretese è stata data espressione politica formale dal partito socialdemocratico, diventato egemone dalla metà del ventesimo secolo, e che è stato in grado di prendere spunto da un alto grado di solidarietà che si presentava sotto forma di un senso di collettività premoderno, particolarmente spiccato, diffuso nella popolazione svedese. Per far fronte a tali richieste è stato concepito un modello di previdenza sociale universale, finanziato prevalentemente dal gettito fiscale (dal 1946 esiste un'assicurazione di base per tutti gli anziani non sottoposta a verifica patrimoniale), sostenuto da un sistema molto sviluppato di servizi sociali pubblici. Solo recentemente sono state introdotte integrazioni mediante contributi (ma ciò è stato realizzato senza gli effetti discriminatori a discapito delle donne, tipici ad esempio del sistema tedesco). L'assistenza sanitaria è organizzata per lo più a livello pubblico, con un'assicurazione generale contro le malattie obbligatoria e un alto livello delle indennità di malattia (90 per cento della retribuzione). I fondi sindacali per le indennità di disoccupazione sono stati sovvenzionati per legge e l'assicurazione per gli iscritti al sindacato è stata resa obbligatoria, attribuendo in pratica ai sindacati lo *status* di «dipartimenti indiretti dello Stato» (Kaufmann, 2003).

– Il sistema di previdenza sociale tedesco, invece, all'epoca di Bismarck, ha cominciato a svilupparsi a partire dalla *questione operaia* (sullo sfondo della quale c'era, come per la Gran Bretagna e la Svezia, la questione sociale). Bismarck, nel creare un sistema di previdenza sociale per l'impero tedesco, intendeva risolvere due questioni di fondo: la prima era quella di reprimere l'influenza di un movimento operaio e di organizzazioni sindacali in ascesa, che avevano cominciato a creare le proprie forme mutualistiche di previdenza sociale, di cui sperava di bloccare l'avanzata (l'esatto contrario, quindi, dell'approccio svedese appena indicato). L'altra questione che premeva a Bismarck era la creazione di una forma di previdenza sociale controllata dallo Stato, in linea con le sue idee di politica corporativista e volta contro un eventuale altro aumento del potere del parlamento⁷. In questo contesto, negli anni ottanta del 1800 fu creato un modello di assicurazione basato sui contributi (inizialmente per la vecchiaia, la malattia e l'invalidità; poi, durante la Repubblica di Weimar fu aggiunta, nel 1927, l'assicurazione per la disoccupazione), cui contribuivano sia i lavoratori sia i datori di lavoro, che si basava sul modello dell'uomo che lavora fuori casa (con moglie e figli comunque assicurati) e la cui idea era quella di assicurare il singolo soggetto contribuente per i periodi di necessità sociale e finché fosse necessario. Nel contempo, accanto all'assicurazione di legge obbligatoria, si sono venuti a creare istituti assicurativi privati che, garantendo previdenza sociale accanto all'assicurazione di legge, sono serviti a consolidare le differenze tra i gruppi e le classi sociali. Tale sistema rientra nel modello di capitalismo corporativista renano, perché è costruito sul sistema associativo ben sviluppato di cui è esso stesso uno degli elementi costitutivi; dalla Repubblica di Weimar – con l'unica interruzione del periodo nazista – l'assicurazione obbligatoria di legge è stata organizzata a livello cooperativo su base tripartita (con la partecipazione dei sindacati e delle associazioni dei datori di lavoro). I servizi sociali organizzati a livello pubblico sono, rispetto al sistema svedese, relativamente meno sviluppati.

– Il sistema di previdenza sociale francese è costruito in modo analogo a quello tedesco, anche se ha avuto punti di partenza diversi. Sono state le cifre relative al ristagno, se non addirittura alla diminuzione della popolazione – rispetto al potenziale avversario tedesco – a far scattare in Francia una politica sociale prevalentemente incentrata sulla famiglia. Pertanto, per

⁷ Vedi Abelshausen W. (2003), *op.cit.*, p. 61 ss.

quanto possa suonare paradossale, è stato introdotto un modello di previdenza sociale finanziato secondo i criteri bismarckiani con contributi delle due parti, con numerosi fondi per assegni familiari e tre fondi ufficiali separati per la vecchiaia, la malattia e la famiglia. Proprio come il modello tedesco, il modello francese è completamente e selettivamente organizzato in base alle categorie occupazionali e quindi, come ha sottolineato Kaufmann, non contribuisce alla riduzione della disuguaglianza sociale. Un'ulteriore caratteristica del sistema francese è che gli enti pubblici assicurano un sistema di assistenza all'infanzia completo di tutto con il sostegno dello Stato, quindi per le donne – rispetto alla Germania – è molto più semplice andare a lavorare fuori casa, la qual cosa si traduce anche in una maggiore partecipazione delle donne al mercato del lavoro rispetto a quella della Germania. Inoltre, il sistema francese è sostenuto da un salario minimo di legge (Smic).

Le differenze tra i sistemi di previdenza sociale qui illustrati sono descritti chiaramente altrove. Nel suo libro *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Gösta Esping-Andersen divide i *welfare state* dell'Unione Europea in tre categorie: la tipologia liberista, quella socialdemocratica e quella conservatrice. Le prime due – la Gran Bretagna come tipologia liberista e la Svezia come tipologia socialdemocratica – hanno un'elevata partecipazione delle donne al mercato del lavoro: o per necessità, a causa della previdenza sociale inadeguata vigente in base al sistema liberista, o per effetto di un'offerta generosa di servizi pubblici per l'assistenza all'infanzia e di istruzione nel sistema socialdemocratico; le donne, quindi, vanno a lavorare in percentuali simili a quelle degli uomini. Tale situazione conferisce un certo dinamismo al mercato del lavoro nella misura in cui «una donna che lavora ha bisogno di una moglie»; una donna che lavora fuori casa ha bisogno di assumere donne che svolgano al suo posto il lavoro di una moglie, i lavori domestici e/o l'assistenza ai bambini, e che siano retribuite per tale lavoro. Le cose stanno diversamente nelle tipologie di *welfare state* «conservatrici», la Germania e la Francia, che offrono assicurazioni alle mogli attraverso il sistema di previdenza sociale e si basano sull'assunto del maschio che lavora e provvede alla famiglia con un lavoro a tempo pieno stabile. Queste società *self-service* preservano il patriarcato e lasciano alle donne il compito di occuparsi della casa e dell'assistenza ai figli, per cui producono una bassa partecipazione femminile al mercato del

lavoro (sebbene ciò non valga per la Francia, a differenza dell'Inghilterra) e un mercato del lavoro meno dinamico nei segmenti in questione.

Le forme prevalenti, i modelli di finanziamento e i servizi sociali erogati dai diversi tipi di *welfare state* sono quindi diversissimi, proprio come le tipologie di capitalismo. Qui è bene tenere presente che i tipi di *welfare state* cui si è fatto riferimento sono anche, in una certa misura, costruiti in linea con la matrice istituzionale data dalla tipologia di capitalismo e acquisiscono la loro quota di caratteristiche istituzionali complementari che la costituiscono.

4. Variazioni delle relazioni industriali

I sistemi di relazioni industriali nei paesi dell'Europa occidentale membri dell'Unione Europea riflettono ancora di più dei sistemi di *welfare* le differenze tra le diverse tipologie di capitalismo. Ciò non sorprende, perché le relazioni industriali sono sempre state al centro del sistema capitalista. Le differenze sono visibili nelle strutture, nella cultura e nella politica delle due parti sociali nei diversi paesi, e qui continueremo a concentrarci sui quattro paesi di riferimento⁸.

In Gran Bretagna le industrie capitaliste sono emerse ben presto. C'erano delle piccole società per azioni che dominavano il settore industriale e che continuano a farlo. I sindacati – si sono formati anch'essi presto: erano prevalentemente rappresentanze dei lavoratori o rappresentanze di gruppi specifici di dipendenti che, in alcuni casi, sono stati estesi per costituire sindacati generali – fondamentalmente sono rimasti di dimensioni ridotte e hanno adottato un comportamento orientato al mercato, entrando in competizione l'uno con l'altro per assicurarsi gli iscritti. Ciò ha impedito lo sviluppo o di sindacati industriali o di contratti collettivi di settore⁹, mentre l'attività di contrattazione collettiva s'incentrava sulla contrattazione in a-

⁸ Vedi Ebbinghaus B. (1999), *op.cit.*; Ferner A., Hyman R. (a cura di) (1998), *Changing industrial relations in Europe*, Oxford; Hyman R. (2001), *Understanding European Trade Unionism. Between Market, Class and Society*, Londra, New Delhi, Thousand Oaks; Waddington J., Hoffman R. (a cura di) (2000), *Trade Unions in Europe: Facing Challenges and Searching For Solutions*, Etui, Bruxelles.

⁹ Vedi anche *Gewerkschaften in Westeuropa*, in Schroeder W., Wessels B. (a cura di) (2003), *Die Gewerkschaften in Politik und Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland*, Opladen, pp. 86 ss.

zienda, con un totale di più di 210 (!) sindacati (compresi anche sindacati grandi e organizzati come l'Unison e il Gmb), che insieme realizzano un livello relativamente buono di densità sindacale, concorrendo l'uno con l'altro sul posto di lavoro.

La confederazione sindacale Tuc svolge la funzione dell'arbitro tra i sindacati e (soprattutto) ha il compito di sostenere il partito laburista (anche se ciò sta cominciando a cambiare con il New Labour). Lo Stato interviene nelle relazioni industriali nella misura in cui ha un interesse di politica generale a limitare il potere dei sindacati (tipica di tale tendenza è stata la legislazione sulle fusioni sindacali nel XIX secolo e la legislazione sindacale approvata dai governi di Margaret Thatcher). La cultura delle relazioni industriali è incentrata sul conflitto (il partenariato sociale è possibile, come è noto, solo laddove ci sono associazioni forti, che però non esistono); gli *shop stewards* sul lavoro non ritengono che la loro funzione sia quella della co-determinazione quanto, piuttosto, nell'esercizio di un potere di compensazione per resistere ai padroni; l'orientamento politico del movimento sindacale non è in alcun modo socialista, ma strettamente riformista e nella tradizione della società fabiana. Tuttavia, recentemente con l'introduzione dei Consigli di azienda europei, si è cominciato a introdurre anche nelle relazioni industriali della Gran Bretagna le strutture della co-determinazione dell'Europa continentale.

In linea di principio, *i sistemi di relazioni industriali dell'Europa continentale* sono in netto contrasto con questo tipo di modello. Qui la regola è costituita da grandi confederazioni sindacali (una situazione che Wolfgang Streeck¹⁰ attribuisce al fatto che le confederazioni sindacali dell'Europa continentale, già nella fase in cui stavano emergendo, si trovavano a dover affrontare come avversario un capitalismo ben organizzato), per reazione alle quali si sono formate associazioni datoriali forti, ed entrambe le parti dimostrano di essere più o meno capaci di organizzazione e di impegno. Le politiche di tali federazioni sono prevalentemente orientate in senso settoriale (cioè con accordi settoriali regionali), sebbene attualmente si assista a un processo di «decentramento controllato»¹¹. Inoltre, le forme legalmente vincolanti di co-determinazione a livello di sito di produzione e di azienda

¹⁰ Streeck W. (a cura di) (1997), *op.cit.*

¹¹ Traxler F., Blaschke S., Kittel B. (2001), *National Labour Relations in Internalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford.

si sono affermate più che non in Gran Bretagna, dove tali forme – a eccezione dei Consigli di azienda europei – sono praticamente inesistenti. Tuttavia, se si esaminano le forme organizzative dei sindacati e il ruolo dello Stato, o il rapporto tra lo Stato e le due parti sociali, si vedono differenze determinanti:

– Nei paesi scandinavi, e anche in Germania e in Austria, la forma prevalente è quella del grande sindacato unitario, organizzato e definito nella maggior parte dei casi dal principio della federazione industriale (in Austria in base ai settori). Il sindacato unitario conclude autonomamente contratti collettivi settoriali e regionali (anche se ciò in genere non esclude accordi aziendali o altri che interessano gruppi specifici di lavoratori) sulla base della contrattazione collettiva libera, garantita dallo Stato, mentre l'attuazione dei contratti collettivi, intesa come adattamento dei contratti alla situazione della singola azienda, è spesso organizzata dagli organismi di co-determinazione aziendale o del sito di produzione. Questi organismi di co-determinazione non hanno soltanto diritti di informazione e consultazione; in particolari settori dell'attività aziendale hanno anche diritti di co-determinazione e co-decisione. In Austria e in due *Laender* della Repubblica Federale di Germania un'ulteriore caratteristica delle relazioni industriali è l'appartenenza obbligatoria del dipendente alle Camere del lavoro. I sindacati, contemporaneamente, sono presenti anche a un livello più locale, sia che, come in Scandinavia (vedi sopra), organizzino i fondi per la disoccupazione (che ha portato ad alti tassi di iscrizione) o che, come in Germania, cooperino nel sistema corporativista nelle organizzazioni semi-statali con l'associazione datoriale e con lo Stato su base tripartita (ad esempio nell'ambito della previdenza sociale, del sistema duale di formazione professionale e degli istituti di ricerca).

– Invece, nei paesi con una forma statalista di capitalismo, quali la Francia e l'Italia, i sindacati sono organizzati in base a orientamenti politici o religiosi, e contestualmente su base centralizzata e nazionale. A livello di sito di produzione è vero che esistono organismi di co-determinazione – ad esempio i *conseils d'entreprise* in Francia o le Rsu in Italia – ma i loro diritti si limitano in genere all'informazione e alla consultazione (e nel caso dei *conseils d'entreprise* sono anche presieduti dal datore di lavoro o *patron*). Sebbene le federazioni, come federazioni sindacali organizzate centralizzate, e anche le organizzazioni datoriali e/o industriali, svolgano un ruolo importante in politica, di norma i sindacati – in particolar modo in Francia – hanno

solo un basso grado di organizzazione, di conseguenza sono capaci di esercitare un effetto vincolante solo in misura limitata. La loro forza sta nella possibilità di portare nelle piazze i non iscritti e la pressione che viene esercitata in tal modo sul governo, perché sia i contratti collettivi sia le condizioni sostanziali delle relazioni industriali (ad esempio l'orario di lavoro) sono nella fase finale attuate da enti di governo – in Francia, o con una dichiarazione di validità generale da parte di una commissione formata da rappresentanti di entrambe le parti dell'industria e del governo¹² o direttamente mediante decreto governativo. Questo è un altro esempio dell'influenza della tipologia di capitalismo statalista sulle relazioni industriali, reso evidente in Francia dal fatto che la sindacalizzazione nell'economia del settore privato si aggira intorno al 5 per cento, mentre il tasso di copertura della contrattazione collettiva è del 90 per cento.

A prescindere dal fatto che i datori di lavoro siano o meno disposti ad adottare la contrattazione collettiva congiunta a livello europeo, si può quindi prevedere che una piattaforma comune da parte del sindacato sia estremamente difficile da realizzare; i fattori contrari a tale tipo di sviluppo non sono soltanto i diversi interessi nazionali ma, soprattutto, le diverse strutture di relazioni industriali negli stati membri¹³.

Anche in questo caso si può formulare in un altro modo la natura sistematica della differenza per quanto riguarda i sindacati: se si traccia – come ha fatto Richard Hyman¹⁴ – un triangolo per indicare l'orientamento politico e culturale dei diversi sindacati europei nelle direzioni di *mercato*, *classe* e *società*, nei cui termini si discutono poi i diversi sindacati nazionali, i sindacati britannici possono essere collocati tra classe (opposizione di classe ai capitalisti) e mercato; i sindacati tedeschi, un po' come quelli svedesi, tra società (integrazione nella società, *partnership* sociale) e mercato (contrattazione collettiva libera); quelli italiani tra classe (opposizione) e società. Una

¹² Vedi anche Vigneau C., Sobczak A. (2005), *France: The helping hand of the state*, in Blanke T., Rose E. (a cura di), *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective*, L'Aia, Bulletin of Comparative Labour Relations, n. 56, pp. 35 ss.

¹³ Hoffmann J. (a cura di) (2002), *The Solidarity Dilemma. Globalisation, Europeanisation and the Trade Unions*, Etui, Bruxelles; Hoffmann J., Hoffmann R., Kirton-Darling J., Rampelshammer L. (a cura di) (2002), *Europeanisation of Industrial Relations in a Global Perspective – Literature Review*, Dublino.

¹⁴ Hyman R. (2001), *op.cit.*

«politica di solidarietà» a livello europeo sarà difficile, su tale base, in ogni caso per quei soggetti che, dalla nascita delle loro organizzazioni, hanno cantato le lodi della solidarietà internazionale. Anche questo vale solo per le federazioni sindacali e non per le organizzazioni datoriali, i cui iscritti, in ogni caso, quando si tratta di Europa preferiscono fare a meno di uno sviluppo delle relazioni industriali al di sopra del livello dell'azienda o del sito di produzione.

5. Tipologie di economie nazionali e modelli di *welfare state* esposti alla pressione del cambiamento

Le tipologie di capitalismo, di *welfare state* e dei sistemi di relazioni industriali che sono state qui presentate sono dipendenti dal percorso, il che significa che il loro sviluppo è stato limitato da condizioni e da strutture economico-sociali che, per il loro intreccio, hanno dato ai sistemi che si sono così venuti a creare un'inerzia che impedisce qualsiasi possibilità di una rottura strutturale radicale. Eppure sono proprio queste strutture che sono alla base che ora sono messe in discussione, e lo sono a due livelli: a livello sociale, dagli anni settanta e in tutti i paesi qui esaminati, è iniziato un processo di modernizzazione che ha provocato un cambiamento delle caratteristiche sociali di fondo – l'appartenenza di classe e la solidarietà, il rispetto della tradizione, la famiglia nucleare patriarcale – verso strutture di vita più pluraliste e stili di vita più aperti e individualisti. Questo processo ha cominciato a erodere le fondamenta sociali dei modelli dell'Europa continentale¹⁵.

Nel frattempo, in ambito economico, la produzione fordista e il modello di crescita associati alla grande impresa, la produzione di massa in catena di montaggio, il rapporto di lavoro standard (patriarcale) (Mückenberger) e un'unificazione del lavoro e delle condizioni di vita relativamente elevata, sono state sempre più puntellate e poi sostituite da forme post-fordiste di produzione, di scala più ridotta e collegate in rete e da accordi di prestazioni di servizi. Questo sviluppo è accompagnato da un grande cambiamento

¹⁵ Vedi, inoltre, Hoffmann J. (2004), *Co-ordinated Continental European Market Economies under Pressure from Globalisation – Case Study: Germany's «Rhineland Capitalism»*, in *German Law Journal*, n. 8; più recentemente, Windolf P. (a cura di) (2005), *Finanzmarkt-Kapitalismus – Analysen zum Wandel von Produktionsregimen*, KZSS Sonderheft 45.

per quanto riguarda i lavoratori dipendenti verso il settore dei servizi (terziarizzazione). Le forme di occupazione che prevalgono in questi segmenti del mercato del lavoro sono le piccole imprese e le modalità individualistiche – compresi i cosiddetti «lavoratori imprenditori di se stessi» (*Arbeitskraftunternehmer*). Tutti questi sviluppi messi insieme spiegano la relativa perdita di significato che stanno attualmente subendo in tutta Europa le grandi organizzazioni, compresi i sindacati industriali¹⁶.

Con l'europeizzazione – il completamento del mercato interno agli inizi degli anni novanta – e il maggiore slancio dell'internazionalizzazione dalla fine del conflitto est-ovest, con la minaccia conseguentemente molto aumentata che il capitale possa ricorrere alla «opzione di uscita» e i grandi cambiamenti dell'architettura finanziaria internazionale, emerge una grande sfida che incide in particolar modo sulle tipologie di capitalismo che si riscontrano nelle economie di mercato coordinate¹⁷. Le economie di mercato liberiste di tipo angloamericano costringono i sistemi economici scandinavi ed europei di tipo corporativista a mettersi sulla difensiva. Con il loro *mix* di generi di produzione di massa con elasticità del prezzo, e la produzione innovativa ad alta tecnologia conseguita con il finanziamento in borsa del valore per l'azionista che è necessariamente di breve termine, la regolazione a livello aziendale delle relazioni industriali e la previdenza sociale di base garantita dal *welfare state*, si trovano in una posizione molto migliore per reagire nel breve termine di quanto non lo siano i sistemi corporativisti e le democrazie, con i loro *welfare state* bloccati da una serie di vincoli che assumono la forma di richieste di accordo e di consenso. La loro capacità di trasferire alla società i costi sociali dei processi di cambiamento economico, di «esternalizzare», rende più agevole l'adattamento delle imprese alle condizioni dei mercati finanziari globalizzati, consentendo loro di prendere le opzioni di uscita senza costi elevati per la singola economia¹⁸. Attualmente non si percepisce alcuna chiara direzione del cam-

¹⁶ Vedi il capitolo introduttivo in Waddington J., Hoffman R. (a cura di) (2000), *op. cit.*

¹⁷ Vedi Kratzer N. (2003), *Arbeitskraft in Entgrenzung*, Berlino; e il testo molto controverso di Pongratz H.J., Voss G.C. (2003), *Arbeitskraftunternehmer*, Berlino.

¹⁸ Certamente le economie di mercato coordinate non sono le uniche a essere sotto pressione. Se è vero che queste sono esposte a notevoli pressioni per il cambiamento che c'è stato nella cultura aziendale e per il processo di terziarizzazione – vedi Hoffmann J. (2004), *op. cit.*; Plumpe W. (2005), *Das Ende des deutschen Kapitalismus in West End - Neue Zeitschrift für Sozialforschung*, n. S, pp. 3-26 – senza aver perso evidentemente la loro forza in termini

biamento nelle economie di mercato corporativiste perché, sebbene le imprese stiano dando chiari segni di convergenza nei sistemi di *governance* delle aziende, ciò non ha portato a una trasformazione verso un'economia di mercato liberista. È più opportuno qui, come nel caso del capitalismo renano della Germania e dello statalismo francese, parlare della formazione di ibridi¹⁹.

Sono ormai sotto pressione anche i modelli di *welfare state*. Nel modello tedesco la previdenza sociale contributiva (procedure di trasferimenti) si è molto ridotta in termini di volume dagli anni ottanta, ed è stata integrata dall'aumento costante di interventi di politica della famiglia. Inoltre, nel passato recente, con l'introduzione di una previdenza di base per la vecchiaia attraverso il processo di riforma del 2001 delle pensioni, e con l'indennità di base per i soggetti in cerca di lavoro nel contesto delle riforme Hartz, la previdenza sociale è stata necessariamente ristrutturata e orientata verso un'assicurazione di base fiscalizzata e universalista (con l'ulteriore assicurazione privata *Riester-Rente*). Del resto, il modello fiscalizzato svedese è stato integrato da una componente contributiva, pur senza rinunciare al pagamento di prestazioni universali. Nell'Europa continentale, nelle relazioni industriali è evidente la tendenza all'apertura di contratti settoriali a livello di azienda, sulla scorta di una «decentralizzazione controllata»²⁰, senza però adottare la *deregulation* anglo-americana delle relazioni industriali. Ma neanche qui i cambiamenti sono di portata tale da poter davvero dire che si tratta di un'eliminazione delle differenze.

Il modello di relazioni industriali tedesco sembra essere particolarmente interessato da questo processo di cambiamento. Quali che siano le ragioni di ciò – sia che si tratti della definizione di politica sociale che insiste sul contratto di impiego standard, la posizione di veto del datore di lavoro o del

di esportazioni in tale processo, i vincitori apparenti del processo di globalizzazione, le economie di mercato liberiste del tipo anglo-americano, almeno a livello statistico sono le perdenti (per quanto riguarda l'industria). Perché le industrie a basso costo e a basso salario della produzione di massa sono ora in concorrenza diretta a livello salariale con le economie a basso salario, e stanno quindi subendo forti perdite in termini di occupazione – come ad esempio le industrie americane.

¹⁹ Vedi Höpner M. (2003), *Wer beherrscht die Unternehmen?*, Francoforte sul Meno, New York; sui cambiamenti nello statalismo francese vedi Hancké B. (2001), *Revisiting the French model; Coordination and Restructuring in French Industry*, in Hall P.A., Soskice D. (a cura di), *op. cit.*, pp. 307-336.

²⁰ Vedi Traxler *et al.* (2001), *op. cit.*

sindacato forte nel sistema di relazioni industriali tedesco, o la mancanza di una capacità politica di avanzare nuove richieste – la sensazione fastidiosa che il capitalismo renano non abbia trovato un modo di far fronte alle nuove sfide e non sia in grado di affrontarle con sufficiente rapidità e flessibilità è più diffusa in Germania di quanto non lo sia in Francia, in Olanda o in Svezia. Nel contempo si stanno facendo notevoli sforzi nel campo dell'economia, della scienza e della politica per cambiare alcuni degli elementi strutturali centrali del modello di regolazione tedesco²¹.

A prescindere da queste differenze si può ipotizzare che, per la formazione di un modello sociale europeo comune, questo processo di cambiamento e la comune minaccia ai modelli nazionali posti dall'internazionalizzazione dei rapporti del capitale, stiano creando nuove opportunità per il riavvicinamento a livello europeo. Perché, dato l'attuale grado di integrazione economica, ritirarsi nel protezionismo non è certo una risposta realistica al cambiamento (anche se si tratta di un'ipotesi che non può essere esclusa). Una prospettiva più ricca e promettente sarebbe l'ulteriore sviluppo di una regolazione europea secondo il modello del re-radicalamento dei flussi di capitale liberati a livello di Unione Europea.

6. Unione Europea: corsa verso il fondo o creazione di un *modello sociale europeo*?

Lo stato-nazione ha sempre agevolato le varie forme istituzionali per il radicamento delle economie – proteggendole nel contempo dall'interferenza esterna – rappresentata qui da tre aree (tipo di capitalismo, tipo di *welfare state* e sistema di relazioni industriali). Solo in questo modo è stato possibile per lunghi periodi riuscire a creare economie di mercato capitaliste e sistemi stabili, oltre alle misure correttive sotto forma di sistemi sociali o di *welfare state* o di relazioni industriali, che sono poi stati in grado di competere l'uno con l'altro sui mercati internazionali sfoderando i rispettivi vantaggi competitivi.

Indubbiamente questa politica del radicamento ha avuto successo. Anche se si includono gli Stati membri con un'economia di mercato liberista,

²¹ Blanke T., Rose E. (a cura di) (2005), *Collective Bargaining and Wages in Comparative Perspective*, L'Aia, Bulletin of Comparative Labour Relations, n. 56.

il livello di prestazioni sociali erogate nei paesi dell'Europa occidentale – misurato in termini di quota di Pil – in genere è molto più elevato che negli Stati Uniti.

E certamente non è scontato che si conseguirà lo stesso tipo di successo a livello europeo finché i protagonisti europei degli Stati membri non avranno concordato un'alternativa alla politica del minimo comune denominatore, cioè consentire il libero gioco delle forze di mercato. Anzi hanno già avviato vari tentativi volti a integrare o anche a sostituire il processo di integrazione negativa (cioè la liberalizzazione dei mercati e la politica monetaria comune condotta dalla Bce nell'area dell'euro) con alcune componenti di un'integrazione positiva.

Si presume che queste componenti di integrazione positiva comprendano, rispetto agli strumenti normativi – e non c'è bisogno di approfondire ulteriormente la questione qui – il riconoscimento della Convenzione europea sui diritti umani e le norme fondamentali sul lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil). I diritti sociali fondamentali, elencati all'articolo 136 par. 1 del Trattato della Comunità Europea, tratti dalla Carta sociale europea, sono anch'essi di grande importanza, così come lo sono la Carta dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori del 1989 e, non ultimo, la Carta europea dei diritti fondamentali del 2000, inserita nella seconda parte della bozza della Costituzione Europea del 2004. Inoltre è possibile elencare vari approcci generali mediante i quali sono state definite normative comuni a livello europeo in modo tale da ricondurre verso un ri-radicalamento il libero gioco dei mercati.

Di primaria importanza sono, *innanzitutto*, le norme sulla *parità di diritti, opportunità e trattamento* intese a promuovere la mobilità internazionale dei lavoratori e dei lavoratori autonomi, nonché l'integrazione dei gruppi di lavoratori atipici nel mercato del lavoro (e da molti anni ormai non solo nel mercato del lavoro, ma anche nei mercati dei beni privati soggetti a licitazione aperta). Originariamente alimentate dalle considerazioni sulla politica della concorrenza, queste norme hanno ora acquisito una dinamica propria, poiché aumentano sempre più le persone che usufruiscono dei diritti sociali che spettano loro in questo ambito. Contestualmente gli stati-nazione perdono sempre più il controllo del bilancio per le spese sociali, una tendenza che si può contrastare solo in misura limitata sostituendo alle prestazioni in natura (con vincoli geografici) trasferimenti sociali in

contante²². Questa situazione sta portando a un aumento delle pressioni affinché si spostino sempre più a livello europeo i compiti di politica sociale, il che richiederebbe un aumento delle risorse proprie dell'Unione Europea e, a medio e lungo termine, la sovranità in materia fiscale – una prospettiva che fa da sfondo agli attuali contrasti sulle finanze dell'Unione Europea.

In secondo luogo c'è lo strumento degli *standard minimi* definiti, almeno dagli anni settanta, ai fini dell'integrazione positiva, dalla Commissione europea e fortemente sostenuto dalla giurisprudenza della Corte di giustizia europea. In un gran numero di direttive – che in molti casi hanno aumentato il livello delle normative nazionali – in tutta Europa si introducono standard minimi che garantiscono, per così dire, un livello minimo di base di norme sociali o ecologiche nella condotta del comportamento economico. Qui è necessario vigilare per evitare un pregiudizio diffuso secondo il quale si ritiene che l'Unione Europea, ai sensi dell'articolo 136 del Trattato dell'Unione Europea (poi denominato Trattato di Amsterdam) goda di ampi poteri nell'ambito della politica sociale, e dove il Consiglio è in grado di decidere a maggioranza e non più all'unanimità. In effetti i poteri della Comunità ancora non si estendono, secondo l'articolo 137 par. 5 del Trattato della Comunità Europea, agli ambiti di importanza fondamentale, quali la libertà di riunione (diritto di riunione, diritto di sciopero e serrata) e ai diritti relativi alla retribuzione (remunerazione; eccezione: articolo 141 del Trattato della Comunità Europea, parità di retribuzione per uomini e donne). Il vantaggio di avere l'autorità di fissare degli standard minimi senza dubbio sta nel fatto che le *modalità* secondo le quali si rispettano questi standard minimi sono per lo più lasciate ai sistemi nazionali, e lo svantaggio è che gli standard spesso – anche se non immancabilmente – sono a un livello basso, frequentemente ben al di sotto di quelli dei *welfare state* avanzati dell'Europa continentale intesa come Unione Europea dei 15, il che significa che continuano a lasciare spazio alla «corsa verso il fondo».

In terzo luogo, c'è l'interazione del *dialogo sociale e delle proposte della Commissione* che, dalla metà degli anni novanta, ha portato a un notevole

²² Vedi Pierson P., Leibfried S. (1998), *Halbsouveräne Wohlfahrtsstaaten: Der Sozialstaat in der europäischen Mehrebenen-Politik*, in Leibfried S., Pierson P. (a cura di), *Standort Europa – Sozialpolitik zwischen Nationalstaat und Europäischer Integration*, Francoforte sul Meno, pp. 58 ss.

le aumento nell'Unione Europea della legislazione in materia di politica del lavoro, portando contestualmente al delinearsi ora percepibile di un *modello sociale europeo* autonomo. Nel dialogo sociale le parti sociali europee partecipano a trattative organizzate, di solito su iniziativa della Commissione, a livello settoriale o interprofessionale, che sono intese a portare alla conclusione di accordi a livello europeo che costituiscono la base di atti giuridici europei vincolanti. Se le trattative tra le parti sociali non vanno a buon fine, la Commissione di solito cerca di arrivare a una regolazione equivalente attraverso le procedure legislative europee normali. Attualmente i risultati tangibili del dialogo sociale sono relativamente modesti: accanto a numerose dichiarazioni congiunte, opinioni, progetti e iniziative, sono stati conclusi solo cinque accordi quadro (congedo parentale, lavoro *part-time*, lavoro a tempo definito, telelavoro, eliminazione dello stress sul posto di lavoro). Il compito centrale del dialogo sociale consiste nel fatto che da parte del datore di lavoro c'è scarso interesse alla contrattazione collettiva a livello europeo, perché si ritiene che gli interessi aziendali in ambito europeo possono esser promossi con maggiore efficacia al livello dell'azienda²³. L'Unice – la federazione europea dei datori di lavoro – ha pochi poteri e non è ancora disposta a sedersi a un tavolo con la confederazione sindacale Etuc o con le federazioni industriali europee. Lo stesso vale per i sindacati, anche se certamente in misura minore, ma anche qui l'interesse per una regolazione europea uniforme delle condizioni di lavoro è estremamente disomogenea. Tuttavia, le trattative tra le parti sociali – pur essendo fallite per la posizione riluttante dei datori di lavoro – sono state un presupposto importante per la realizzazione di programmi significativi di riforma di politica sociale, quali l'istituzione di Consigli di azienda europei, l'informazione e la consultazione dei dipendenti a livello nazionale, l'onere della prova in caso di discriminazione di genere.

In quarto luogo, il periodo dalla fine degli anni novanta all'inizio del nuovo millennio è stato caratterizzato da un patrimonio di iniziative di politica sociale e del lavoro che sono andate a buon fine a livello di Unione Europea. Queste includono, oltre all'adozione delle quattro *direttive*

²³ Keller B., Sörries B. (1998), *Der neue Sozialdialog auf europäischer Ebene: Erfahrungen und Perspektiven, Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, Stoccarda, pp. 715-723.

anti-discriminazione, il completamento delle procedure legislative sulla *Società Europea* (e la *Società cooperativa europea*) e la co-determinazione dei lavoratori a livello di azienda (inclusa nella direttiva sulla Società Europea) e l'adozione della Carta europea dei diritti fondamentali, che va ben al di là della maggior parte delle norme costituzionali nazionali in termini di diritti sociali fondamentali. È vero che queste attualmente non hanno ancora forza vincolante – e potrebbero non averla affatto, dati i risultati negativi del referendum in Francia e Olanda. Ma anche in questo caso il loro significato come punti di riferimento in controversie di natura legale non è da sottovalutare.

In quinto e ultimo luogo, negli anni novanta è stato introdotto il *metodo aperto di coordinamento*. Questo è stato anche una reazione al fatto che nell'Unione Europea convivono sistemi di regolazione diversi, a volte contrastanti (le tipologie di capitalismo, i modelli di stato sociale, i sistemi di relazioni industriali), in uno stato di incompatibilità all'interno di un sistema di regolazione di livello europeo. Ci si aspetta dunque che gli Stati membri, che sono quelli più in grado di avvicinare maggiormente i loro sistemi, intensifichino le iniziative comuni in questa direzione e si coordinino apertamente, così da ridurre il grado di eterogeneità e complessità nell'Unione Europea, consentendo di realizzare in tutta Europa dei progressi verso un modello sociale comune. La procedura è intesa a garantire che connessioni socio-economiche prima ben funzionanti non siano distrutte dal processo di armonizzazione, perché chiaramente ciò sarebbe controproducente e trasformerebbe un processo inteso come mezzo di risoluzione di problemi – la regolazione europea – in un ulteriore problema. Questo è lo scopo dei Piani di azione nazionali (Pan), sottoposti a una verifica congiunta annuale. Per quanto possano essere insufficienti attualmente i risultati empiricamente dimostrabili di questo approccio, che è un tentativo di attuare una «politica della diversità» (Scharpf), si tratta comunque di uno strumento che potrebbe funzionare bene nel lungo termine. Perché questa politica non dispone un modello specifico che vada dall'alto in basso – pratica che può avere conseguenze catastrofiche per quei sistemi nazionali che sono incompatibili con questo modello – ma si fa un tentativo, cautamente e in modo aperto, per avvicinare di più gli uni agli altri i sistemi nazionali. È un approccio che – in base all'opinione dei sociologi – non solo rispetta, ma serve anche a migliorare la loro autonomia, mediante «la fissazione deliberativa e consensuale di obiettivi

comuni, l'emulazione, lo svolgimento di processi di apprendimento e gli incentivi per un comportamento orientato agli obiettivi»²⁴.

Il «metodo aperto» è utilizzato in particolar modo nei settori nei quali la Comunità non ha poteri espliciti o laddove i poteri di cui dispone non sono idonei a regolare le materie in questione. È concepito come alternativa alle procedure legislative della legge comunitaria. Quindi, i commentatori hanno precisato che l'aggiunta del metodo aperto nell'articolo 137 par. 2a deve essere interpretata come intesa a funzionare in quegli ambiti nei quali l'Unione Europea non può approvare direttive che conseguirebbero un'approssimazione del diritto mediante disposizioni minime vincolanti²⁵.

Ora che gli approcci a un coordinamento autonomo della contrattazione collettiva sembrano aver perso slancio – il metodo aperto di coordinamento sembra anche essere lo strumento giusto per conseguire il coordinamento di *politiche nazionali di contrattazione collettiva* e per orientarle in una direzione che sia in linea con gli obiettivi della politica europea (ad esempio la politica per l'occupazione). Non è una questione di competenza dell'Unione Europea in quanto tale, perché non c'è alcuna forma di decreto giuridico che introdurrebbe uniformità obbligatoria dei percorsi nazionali, e quindi l'autonomia delle parti sociali è preservata, pur istituzionalizzando e dando sostegno alla cooperazione e all'emulazione sotto forma dei tanti canali di informazione, partecipazione, concorrenza e comunicazione. Si richiede uno stimolo indiretto di questo tipo se si vogliono conseguire gradualmente orientamenti analoghi in tutta Europa. Perché la direzione nella quale vanno i sistemi delle relazioni industriali nazionali in certi Stati membri dell'Unione Europea di fronte alle sfide comuni rappresentate dall'internazionalizzazione, la globalizzazione, la crescente concentrazione delle imprese, l'individualismo e la riduzione del numero di iscritti, indica che non si può parlare di una tendenza verso lo sviluppo di strutture paragonabili. Avviene proprio l'opposto: ogni «sistema industriale» reagisce con modalità che dipendono da un percorso, per cui effettua certe modifiche limitate, rafforzando però nel contempo le

²⁴ Schmid G., Kull S. (2004), *Die Europäische Beschäftigungsstrategie. Anmerkungen zur «Methode der offenen Koordinierung»*, in WZB, documento di discussione, febbraio, p. 17.

²⁵ Högl E. (2003), in Von der Groeben H., Schwarze J. (a cura di), *Vertrag über die Europäische Union und Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft*, sesta edizione, articolo 137, norma 49.

proprie caratteristiche specifiche tradizionali²⁶. Pur in presenza di sfide comuni non sta emergendo uno sviluppo convergente dei sistemi.

7. Riassunto e conclusioni: esiste un modello sociale europeo?

All'interrogativo se esista un modello sociale europeo si può rispondere, per il momento, solo nel seguente modo: nelle attuali circostanze certamente no, se si intende riferire l'espressione a un sistema chiuso di meccanismi di regolazione sociale ed economica volti a correggere il funzionamento dei mercati. Tuttavia, ciò che esiste in primo luogo in tutti gli Stati membri dell'Europa occidentale è un livello relativamente elevato di tutela garantita dallo stato sociale, mentre a livello europeo, in secondo luogo, sono certamente stati messi in atto un certo numero di elementi per lo sviluppo di un contesto specifico di stato sociale. Questi elementi emergenti sono già stati descritti – nelle loro linee essenziali – in precedenza. Che tipo di «forma» ne risulterà per il momento non si può dire, ma quello che invece appare piuttosto certo è che c'è attualmente, e per ammissione aperta di tutte le parti, una carenza di protagonisti delle relazioni industriali dotati del potere e della capacità di agire per iniziativa propria.

È semplicemente impossibile considerare lo sviluppo del diritto sociale e del lavoro europeo in termini di poteri congiunti o di compensazione²⁷. Data questa realtà, i modelli di solito invocati per spiegare i cambiamenti a livello nazionale non bastano. Se è vero che certamente alcuni notevoli passi verso uno sviluppo sociale e legislativo sono stati senza dubbio presi a livello europeo, è impossibile basare un'interpretazione della loro dinamica su modelli convenzionali. Saremmo piuttosto inclini ad affermare che a livello europeo si stanno sviluppando modelli di una tipologia di regolazione post-fordista, che vengono portati avanti per rispondere alle esigenze della competitività internazionale, un processo che, in una certa misura, si può osservare anche a livello nazionale. Ciò spiegherebbe la funzione di «punta di diamante» svolta dalla politica sociale europea nei confronti degli Stati membri dall'inizio degli anni novanta.

²⁶ Blanke T., Rose E. (a cura di) (2005), *op.cit.*

²⁷ Däubler W. (1997), *Auf dem Weg zu einem europäischen Arbeitsrecht?*, in Krämer L., Micklitz H.-W., Tonner K. (a cura di), *Liber amicorum Norbert Reich*, pp. 441-450.

Le componenti di questo modello di regolazione sono un rafforzamento dell'individualizzazione delle relazioni industriali, l'imbrigliamento voluto della volontà dei lavoratori dipendenti di svolgere e dispiegare la propria creatività, l'uso e la guida indiretta della loro autonomia, nonché quella della rappresentanza dei loro interessi, la «normalizzazione» del lavoro atipico, il decentramento e la riconduzione a livello aziendale dei modelli collettivi di regolazione, l'attribuzione di valore agli accordi «volontari» rispetto alle normative scaturite dalla contrattazione collettiva o anche rispetto alla normativa imposta dallo Stato e, infine, il sottile incanalamento di tutte le modalità di persuasione e comunicazione ai fini delle forme auspiccate di regolazione. Alla luce del maggiore accento posto sull'antidiscriminazione emerge dunque, in ultima analisi, un quadro di relazioni industriali emancipate basate su contratti tra le parti con pari diritti che richiedono, al massimo, un sostegno indiretto dai soggetti collettivi che appartengono alle associazioni o agli enti statali.

Il messaggio che emerge da questa ricostruzione delle relazioni industriali è ambivalente: fa appello all'indipendenza e all'autodeterminazione dei lavoratori per vincolarli più efficacemente al posto di lavoro. Persistentemente, e perseguendo una strategia deliberata, elimina dal sistema tutti i diritti di co-determinazione «duri» e garantiti, autorevolmente previsti per i rappresentanti dei lavoratori, offrendo in cambio uno «spazio» relativamente ampio di interessi di coinvolgimento «morbidi». Trasforma il posto di lavoro da un apparato caratterizzato dall'ordine e dall'obbedienza in un sistema di comunicazione in cui tutte le persone coinvolte possono avanzare pari pretese da rispettare. Gli scettici affermeranno che questo cambiamento cela soltanto le pretese ora eccessive di appropriazione e sfruttamento delle capacità di lavoro umane e delle potenzialità soggettive. Gli ottimisti sostengono, invece, che queste nuove forme di cooperazione e di «alleanza per il lavoro» sono condizionate da esigenze vitali che esistono da ambo le parti, e che con questi nuovi modelli di regolazione i lavoratori possono guadagnarci tanto quanto i datori di lavoro.

Quale che sia la ragione di fondo per la creazione di un modello europeo di regolazione, questi processi di trasformazione inevitabilmente comportano degli equilibri tra la creazione di un modello di regolazione sostenibile e il problema che, nel processo di sviluppo di tale modello europeo, i sistemi sociali nazionali che funzionano – di produzione, stato sociale e relazioni industriali – ne potrebbero essere danneggiati o anche distrutti. Poi-

ché l'equilibrio, in questo caso, non è stato agevolato dall'allargamento a est dell'Unione Europea, con l'adesione di paesi che fino a questo momento non sono stati in condizione di poter sviluppare un sistema sociale proprio di produzione capitalista o di relazioni industriali, e che hanno un sistema di stato sociale molto meno sviluppato, allora è necessario procedere con cautela: il progetto Europa sembra essere, come si è visto dai referendum sulla bozza di trattato costituzionale, attaccato al sottile filo di seta della capacità di integrazione dimostrata dal modello sociale europeo.

[Traduzione di Maria Rosaria Creton]

TEMA

L'Italia del lavoro

L'Italia del lavoro: un quadro d'insieme

Giovanna Altieri, Mimmo Carrieri, Agostino Megale

La condizione di lavoro, i profili sociali del mondo della produzione e i cambiamenti nelle domande dei lavoratori costituiscono il filo rosso della lunga storia della presenza sindacale nel nostro paese (e non solo). Per questa ragione abbiamo deciso di concentrare intorno a questo tema il fascicolo della rivista dedicato al centenario della Cgil. Questo testo di apertura sintetizza i risultati più significativi che emergono dall'insieme del campione considerato. I saggi che seguono sintetizzano *report* regionali che fotografano la realtà produttiva e i lavoratori dipendenti in alcune delle regioni oggetto dell'indagine. La scelta fatta dall'Ires di costruire una grande ricerca sul mondo del lavoro italiano ha il merito di rimettere al centro delle riflessioni e delle analisi il lavoro com'è in effetti, con le sue dinamiche evolutive e le sue aree critiche, al di fuori di facili semplificazioni o di rassicuranti propagande. Vorremmo qui ricordare l'ambizione del progetto che è stato condotto, attraverso quest'indagine sul campo, nel 2005-2006: rilanciare e arricchire le tradizioni della ricerca sociale sulle tematiche del lavoro che sia i soggetti privati sia quelli pubblici avevano trascurato negli anni novanta, dandole nuovo slancio mediante una grande indagine capace di fare il punto sui cambiamenti intercorsi negli anni del post-fordismo, diventando punto di riferimento per gli studiosi e gli operatori, oltre che materia per analisi comparative.

Il ritratto che emerge è quello di un lavoro che cambia intensamente, ma vivo e vitale. I lavoratori in carne e ossa sono diventati più complicati e differenziati, ma continuano a rivolgere al sindacato importanti domande di tutela e rappresentanza, chiedendogli anche di aggiornarsi e di essere più in sintonia con i mutamenti sociali. Soprattutto il lavoro – come attestano i dati che seguono – continua a essere d'importanza centrale nei destini individua-

* Giovanna Altieri è direttore dell'Ires Cgil.

** Mimmo Carrieri è docente di Sociologia economica e del lavoro presso l'Università di Teramo.

*** Agostino Megale è presidente dell'Ires Cgil.

li e fonte privilegiata di riconoscimento sociale. L'idea della sua scomparsa risulta altrettanto smentita come l'antica aspirazione a liberarsi dal lavoro. Le vecchie e le nuove fughe in avanti non trovano conferma in un universo sempre in movimento e ricco di contraddizioni, come pure di pulsioni positive.

Il lavoro che cambia è al centro di molte recenti ricerche sociologiche, eppure le immagini che vengono associate ai cambiamenti dei lavori sono spesso semplificate e colgono solo parzialmente una realtà molto composita. Invece l'indagine *L'Italia del lavoro*, diretta e coordinata dall'Ires nazionale, con il contributo della rete degli Ires regionali e delle strutture sindacali delle diverse realtà regionali italiane – realizzata, come ricordato, in concomitanza del centenario della Cgil – ha cercato di far emergere tutte le sfaccettature delle condizioni di lavoro e delle aspettative dei lavoratori dipendenti e atipici italiani, andando oltre la superficie e le sintesi tanto facili quanto approssimative.

Nelle pagine seguenti viene riportata una sintesi dei primi risultati dell'indagine, che ha riguardato un campione di 6.015 lavoratori dipendenti e lavoratori con contratti di lavoro atipico (collaboratori a progetto, occasionali, in somministrazione), cui è stato proposto *face to face* un questionario strutturato, con una parziale integrazione di 1.200 interviste telefoniche realizzate attraverso la metodologia Cati dall'Swg-Trieste. Il campione è stato stratificato secondo le ripartizioni territoriali e l'attività economica prevalente. Il disegno campionario, inoltre, è stato costruito in modo da garantire una rappresentatività non solo a livello di macro ripartizioni ma, in alcuni casi, anche a livello regionale. Nell'identificazione e selezione dei lavoratori da intervistare sono state prese in considerazione anche caratteristiche socio-anagrafiche, quali il genere e l'età.

La rigorosa metodologia seguita ha consentito di realizzare risultati ampiamente rappresentativi della realtà del mondo del lavoro italiano e dei nodi critici che scaturiscono dai cambiamenti in atto, nonché di far emergere le domande di rappresentanza che derivano dalle esigenze, «vecchie» e «nuove», espresse direttamente dai lavoratori.

1. Condizioni e aspettative dei lavoratori

1.1 *Il mondo del lavoro dipendente: più ampio e frammentato*

L'indagine, ampiamente rappresentativa del lavoro dipendente italiano allargato ai rapporti non standard e atipici, ci mostra un mondo del lavoro in cui

la presenza femminile è cresciuta, sfiorando il 40 per cento, e in cui le categorie operaie pesano ancora per il 39 per cento, mentre tecnici e specialisti di alto livello toccano il 12. Il 20 per cento dei lavoratori dipendenti italiani ha conseguito un titolo universitario o una specializzazione post laurea: questo dato si abbassa al 13 circa se si esclude la pubblica amministrazione, dove lavora complessivamente il 26 per cento dei lavoratori. Sebbene gli addetti alla manifattura industriale rappresentino ancora una buona percentuale del lavoro dipendente italiano e della base del movimento sindacale (poco più del 30), di fatto oggi il sindacato si confronta, soprattutto, con lavoratori addetti all'area dei servizi, mediamente giovani e scolarizzati, sempre più donne e con attitudini culturali e valoriali molto diversi da quelli del passato ciclo fordista.

Una realtà sempre più segmentata in termini contrattuali¹ – sebbene una decisa maggioranza (74 per cento) abbia un rapporto di lavoro standard – che, pur nelle differenziazioni dei percorsi e delle storie individuali, ci segnala una crescente disuguaglianza in termini di condizioni di lavoro, sicurezze e prospettive per il futuro. Da questo punto di vista, un primo dato che l'indagine mostra è che i rapporti di lavoro non standard sono relativamente più diffusi, oltre che tra gli occupati – ovvero tra le occupate – del commercio (48,2 per cento), fra gli specialisti a elevata professionalità (60,1) e in parte tra gli operai (26,7). Sembra dunque, esserci una concentrazione di formule contrattuali di carattere instabile e/o precario/atipico contestualmente ai livelli più elevati e più bassi delle categorie professionali, sebbene poi i rischi di esclusione sociale tra le due categorie di lavoratori siano molto diversi, anche se – come vedremo – sono accomunati dalle difficoltà di far fronte a un futuro incerto. Altrettanto, si registra una relativa maggiore presenza di formule non standard tra le lavoratrici donne che nel 29,1 per cento dei casi in media, e nel 34 tra quelle che lavorano nel settore privato dell'economia², si trovano in questa condizione contrattuale, contro il 23,3 per cento medio degli uomini.

¹ I lavoratori con rapporto di lavoro non standard sono nel 12,1 per cento dei casi a tempo determinato o stagionale, nel 5,2 si tratta di Co.co.co, Co.co.pro e con partita I-va, il 2 è costituito da interinali e contratti di somministrazione, circa l'1,8 sono lavoratori senza contratto, mentre il restante 4,3 per cento si suddivide tra apprendisti (1,9), C-fl e inserimento (0,6), collaboratori occasionali (0,6), socio-lavoratore di cooperativa (1) e lavoratori a domicilio (0,2).

² L'incidenza maggiore di rapporti di lavoro non standard si registra nel settore privato (28,2 per cento), mentre la quota di lavoratori impegnati nel settore pubblico che ha un contratto di lavoro atipico è circa il 18 per cento.

Al momento, il 67 per cento circa dei lavoratori dai 15 ai 24 anni ha un lavoro non standard e ben il 37,4 di quelli tra i 25 e i 34 anni (Tab. 1). Al sud il 35,2 per cento dei lavoratori non gode di diritti e tutele ancora oggi offerti solo da un posto di lavoro dipendente a tempo indeterminato. Dunque, sebbene la diffusione di formule contrattuali atipiche riguardi tutto il mondo del lavoro, è un fenomeno particolarmente concentrato in alcuni gruppi sociali e professionali. Giovani e donne, soprattutto se vivono nel Mezzogiorno, sono i più interessati dal nuovo corso post-fordista del nostro mercato del lavoro.

Tab. 1 – Tipologie di contratto in diverse fasce di età

		Lavoro standard	Lavoro non standard	Totale
<i>Classi di età</i>	15-24	33,1%	66,9%	100,0%
	25-34	62,6%	37,4%	100,0%
	35-44	82,1%	17,9%	100,0%
	45-54	88,2%	11,8%	100,0%
	55-64	87,3%	12,7%	100,0%
<i>Totale</i>		74,4%	25,6%	100,0%

Fonte: Indagine Ires

D'altra parte, è proprio per le nuove generazioni di lavoratori che sembra ormai tramontata la «carriera unica». Paradossalmente, infatti, è proprio tra i più giovani che si registra una maggiore mobilità (o instabilità?) tra un'occupazione e l'altra: il 24 per cento dei lavoratori d'età compresa tra i 25 e i 34 anni ha cambiato da tre a cinque lavori prima di quello attuale (nel campione questa quota è più bassa: 20,7), addirittura il 9,9 per cento ha cambiato più di cinque lavori. I più «anziani», invece, si contraddistinguono per una maggiore staticità lavorativa (o stabilità?). Tra coloro che hanno dai 55 ai 64 anni si registra una maggiore presenza di chi non ha svolto alcun lavoro prima di quello attuale o, al massimo, ne ha cambiato soltanto uno. La mobilità lavorativa non è certo di per sé un male, anzi è spesso la condizione per un avanzamento nella propria collocazione lavorativa. I dati ci segnalano, comunque, che i più mobili sono proprio i più giovani, titolari in prevalenza di rapporti di lavoro non standard: in molti di questi casi la mobilità professionale non è frutto di scel-

te o di nuove opportunità, quanto piuttosto una necessità derivante dalla temporaneità dell'impiego precedente. Particolarmente critica può essere la mobilità per i lavoratori a bassa qualificazione, per i quali si sostanzia spesso in spostamenti disordinati fra aziende e settori, piuttosto che in una progressione all'interno di un'occupazione o professione; dall'indagine emerge che ben il 48,7 per cento tra i giovanissimi (15-24 anni) svolge un lavoro di tipo operaio.

Un'alta mobilità si associa anche a mercati locali del lavoro dinamici: il numero dei lavori svolti è maggiore nel centro-nord piuttosto che nel Mezzogiorno, dove si registra una maggiore staticità dei percorsi lavorativi. Nel nord, infatti, c'è più lavoro in generale, anche precario, mentre nel sud c'è più lavoro precario, ma anche disoccupazione. Altri studi (Contini, Trivellato, 2006) hanno evidenziato come, ad esempio, all'alta mobilità nel nord-est corrisponda una percentuale notevole e crescente di lavoratori che transitano *job-to-job* o, comunque, hanno successioni di lavoro interrotte da periodi relativamente brevi di non occupazione. Nel sud, al contrario, la frazione di movimenti *job-to-job* è modesta, ma anche i tempi di rientro nell'occupazione sono molto più estesi e caratterizzati da lunghi episodi di disoccupazione. La condizione di mobile o (meglio) instabile, assume dunque connotazioni molto differenti nei diversi contesti territoriali italiani: i diversi mercati del lavoro locali offrono opportunità e soluzioni decisamente diverse, producendo rischi differenziati, pur a parità di condizioni soggettive dei lavoratori. In sostanza, i fattori strutturali ancora contano e condizionano le possibilità di vedere oltre la precarietà anche le potenzialità di un cambiamento positivo, proprio a partire dai mutamenti in atto nel mercato del lavoro (Paci, 2005).

1.2 La valorizzazione e lo sviluppo delle competenze

L'indagine ha in parte approfondito anche alcuni aspetti legati ai nuovi contenuti del lavoro, ovvero se e quanto il nuovo lavoro incorpori competenze crescenti, autonomia della prestazione e maggiori responsabilità. Da questo punto di vista, emerge che la maggioranza sia dei lavoratori italiani (65,4 per cento) sia delle lavoratrici (59,6) svolge un lavoro che richiede elevate competenze professionali. Da segnalare, comunque, che nel settore industriale ben il 46,1 per cento dei lavoratori svolge, al contrario, un lavoro di basso profilo professionale, che certo non rappresenta un buon indicatore per affrontare in modo positivo la competizione globale. A questi dati, nel com-

plesso positivi, si associa il fatto che solo una sparuta minoranza (22 per cento) vede riconosciute le proprie competenze professionali. La percentuale di coloro i quali non vedono riconosciute le loro capacità professionali è del 74 circa tra gli insegnanti, del 58,5 tra gli specialisti a elevata professionalità e del 53 tra i tecnici, cioè tra i gruppi professionali che più contribuiscono alla produttività e alla crescita qualitativa del sistema paese. Inoltre va rilevato che, se nel settore privato si concentrano coloro i quali svolgono lavori che non richiedono elevate competenze professionali, è nel settore pubblico che prevalgono i lavoratori che trovano inadeguati riconoscimenti sul piano professionale.

L'evidenza empirica mostra anche una relativa scarsa coerenza dei percorsi scolastici con la collocazione lavorativa: solo nel 25,6 per cento dei casi la formazione scolastica conseguita è ritenuta molto utile nello svolgimento del proprio lavoro, mentre per circa il 44 per cento 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 conseguita.

La mancata rispondenza tra iter formativo e lavorativo è senz'altro un problema per il sistema paese per l'evidente spreco di risorse, e viene pienamente avvertito dai lavoratori, tanto che i livelli di soddisfazione, in termini di gradimento del proprio lavoro, sono fortemente correlati alla coerenza dei percorsi. Così pure i lavoratori appaiono consapevoli (80 per cento dei casi) dell'importanza di sviluppare il proprio curriculum formativo, esigenza che non sempre è possibile soddisfare o perché non si trova adeguato riscontro nel contesto lavorativo, così che il 33 per cento deve «arrangiarsi da soli», o perché non ci sono le condizioni per implementare attività formative (Tab. 2).

Tab. 2 – Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua professionalità?

Sì, ma devo arrangiarmi da solo	32,7
Sì, l'azienda offre buone possibilità di formazione	25,0
Sento esigenze di formazione legate dal lavoro attuale	11,2
Sì, ma non ho sufficiente tempo	10,8
No	20,3
Totale	100,0

Fonte: Indagine Ires

Tra i lavoratori le esigenze di formazione e di sviluppo della professionalità sono, in ogni caso, avvertite in maniera differente secondo il livello di istruzione raggiunto. Più crescono i livelli di istruzione e qualificazione, più cresce la quota di lavoratori che riconosce la necessità di sviluppare il proprio profilo professionale; al tempo stesso quest'ultimi sono appoggiati dalle aziende, che offrono loro possibilità di formazione. Tra i meno istruiti, al contrario, più scende il livello di qualificazione più aumenta la quota percentuale di coloro che non avvertono alcuna esigenza di crescita professionale, contestualmente a uno scarso investimento in formazione offerto loro dalle aziende. In sostanza, proprio coloro i quali avrebbero maggiori necessità di accrescere il proprio profilo professionale sono quelli meno supportati dalle aziende e, al tempo stesso, ne sentono meno il bisogno. È a questi soggetti, dunque, che andrebbe rivolta maggiore attenzione da parte delle agenzie che si occupano di formazione continua nel nostro paese.

1.3 Orari di lavoro

Durata del lavoro e modalità con cui viene prestato vengono spesso segnalate come di fondamentale importanza per il funzionamento delle imprese, ma anche per l'organizzazione della vita delle persone. Il tema dell'orario di lavoro ha implicazioni sia di carattere economico, ossia il legame con la produttività del sistema, sia sociale, ossia la capacità per gli individui di poter vivere in modo equilibrato il rapporto lavoro-vita privata.

L'indagine ci mostra, in primo luogo, significative differenze nell'articolazione degli orari tra lavoro pubblico e privato, con un addensamento di orari lunghi nell'area privata, dove ben il 27 per cento lavora anche oltre le 45 ore settimanali, e di orari brevi in quella pubblica (Tab. 3). Tra le categorie professionali che effettuano minori ore di lavoro settimanali (18-24) ci sono gli occupati nel commercio (23,6 per cento) e gli insegnanti (45,9), per lo più donne, sebbene nei due casi l'impegno in termini orari corrisponda a situazioni lavorative piuttosto diverse. Nel settore del commercio più spesso l'orario ridotto corrisponde, infatti, a un *part-time* lungo, peraltro non sempre scelto. Al contrario, tra le insegnanti l'orario relativamente «corto» corrisponde al regime orario previsto per questa professione, che rende più agevole per le donne la conciliazione del lavoro con i compiti di cura familiare. Nella fascia dalle 24 alle 36 ore settimanali troviamo in prevalenza impiegati e tecnici. Invece gli operai, più di tutti gli altri, effettuano un orario di lavoro settimanale standard, compreso tra le 36 e le 40 ore. Nella fascia lavo-

rativa settimanale più alta troviamo soprattutto dirigenti e specialisti a elevata professionalità che, rispettivamente nel 54 e nel 35 per cento dei casi, lavorano ben oltre le 40 ore.

Tab. 3 – Orario di lavoro nel settore pubblico e nel privato

		<i>Settore privato</i>	<i>Settore pubblico</i>	<i>Totale</i>
<i>Orario di lavoro</i>	18-24 ore	8,7%	16,7%	10,8%
	24-36 ore	17,9%	55,3%	27,6%
	36-40 ore	46,7%	17,3%	39,1%
	Fino a 45 ore e oltre	26,7%	10,7%	22,6%
<i>Totale</i>		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Indagine Ires

Va inoltre evidenziata un'altra polarità che riguarda i lavoratori non standard: questi, infatti, si addensano sia nelle fasce di orario molto basse sia in quelle molto alte. Polarità che, probabilmente, nel primo caso corrisponde a un sottoutilizzo di forza lavoro, legato alla difficoltà di trovare impieghi che impegnino pienamente la propria capacità lavorativa; mentre nel secondo caso alla difficoltà di «sottrarsi» alle richieste di prestazioni «eccezionali» in termini di durate orarie, anche là dove non vi siano richieste esplicite di rispetto di un orario di lavoro, com'è sovente il caso dei collaboratori (Altieri, 2006).

Il 24,9 per cento delle lavoratrici donne (contro il 7,3 degli uomini) è occupato *part-time*. Nelle fasce giovanili il ricorso al lavoro *part-time* interessa sia gli uomini sia le donne, mentre col crescere dell'età i comportamenti maschili e femminili tendono a differenziarsi: per gli uomini la scelta quasi esclusiva è il tempo pieno; tra le donne, in circa il 30 per cento dei casi – nelle età centrali, quelle coincidenti con gli impegni di carattere riproduttivo – si opta per il *part-time*. Ciò si verifica soprattutto se si lavora in ambito privato e se si ha più di un figlio³. Tra le lavoratrici della pubblica amministrazione il *part-time* sembra meno diffuso, anche perché, in generale, gli orari di lavoro in questo settore sono relativamente più ridotti.

³ Tra le donne che hanno dichiarato di avere più di un figlio la percentuale di *part-timer* raggiunge il 34,2.

La scelta del *part-time* diventa spesso necessaria a fronte di una persistente rigidità nella divisione di genere delle responsabilità familiari, rese ancora più onerose dalle trasformazioni demografiche che comportano una crescita del lavoro di cura nei confronti di una popolazione sempre più anziana e di un insufficiente intervento pubblico nel settore dei servizi alle persone. D'altra parte, nei luoghi di lavoro le donne non sembrano particolarmente aiutate: per loro, più che per gli uomini, la flessibilità dell'orario viene decisa in modo univoco dal datore di lavoro (36,5 contro 33 per cento). Le difficoltà di conciliazione appaiono ancora maggiori se si è occupate con un contratto di lavoro non standard. Per gli atipici, infatti, nel 45,3 per cento dei casi è il datore di lavoro a disporre condizioni e modalità orarie che il lavoratore deve accettare.

Quali sono le preferenze espresse dai lavoratori in termini di orari? Il 28,5 per cento vorrebbe flessibilità nell'orario di entrata e di uscita, il 25,3 vorrebbe mantenere i giorni invariati riducendo l'orario di lavoro (*part-time* orizzontale), il 18,2 vorrebbe ridurre i giorni mantenendo invariate le ore giornaliere (*part-time* verticale), il 16,7 vorrebbe avere la possibilità di recuperi compensativi scelti singolarmente. La disponibilità al lavoro da casa sembra riguardare una componente minoritaria di lavoratori (8,7 per cento), oltretutto minore da parte delle lavoratrici, il che smentisce molti luoghi comuni su presupposte preferenze delle donne al telelavoro. Così pure, soltanto il 2,6 per cento dei lavoratori del campione preferirebbe ridurre l'orario di lavoro settimanale con la disponibilità a lavorare nei giorni festivi e negli orari notturni. In sostanza, la sincronia sociale sembra un valore fortemente radicato tra i lavoratori italiani.

Un dato rilevante da segnalare è, viceversa, una pressoché totale uniformità di giudizi espressi da uomini e donne in merito agli straordinari: soltanto il 17 per cento – sia degli uomini sia delle donne – è contro il lavoro straordinario e «preferirebbe che non ci fosse», mentre il 54,5 degli uomini e il 48 per cento delle donne desidererebbe che fosse meglio retribuito. Questi orientamenti poco inclini a una valorizzazione del tempo libero e, viceversa, a preferire aspetti economici, solo in parte possono essere ricondotti a quella «infinita intensificazione dei bisogni» descritta da Ronald Dore (2005), quanto piuttosto vanno ricondotti alle difficoltà economiche registrate dalle famiglie, legate – come vedremo – all'inadeguatezza dei salari.

In sintesi, le preferenze dei lavoratori in termini orari sono decisamente molto articolate, e ciò induce a riflettere sul fatto che questa materia non può

essere trattata in modo semplificato e proponendo soluzioni univoche, ma piuttosto, in base alle diverse situazioni lavorative e sociali, vanno contrattate modalità differenziate; d'altra parte, proprio l'allargamento delle possibilità di disporre di diversi regimi orari renderebbe possibile innescare un processo virtuoso tra cambiamenti economici e sociali, a tutto vantaggio dei lavoratori e, soprattutto, delle lavoratrici.

1.4 I salari e le condizioni materiali

I redditi netti percepiti dai lavoratori e rilevati dall'indagine mostrano livelli di criticità per una buona parte del mondo del lavoro dipendente (Tab. 4). La maggior parte degli intervistati (49 per cento) ha un guadagno netto mensile compreso tra 1.000 e 1.500 euro, con un 33,5 che, comunque, si colloca nella fascia compresa tra 1.000 e 1.300 euro. Più di un terzo (il 35 per cento) guadagna meno di 1.000 euro al mese, mentre soltanto una ristretta minoranza (il 16) percepisce un guadagno netto superiore ai 1.500 euro. Le donne guadagnano tendenzialmente meno degli uomini, concentrandosi nelle fasce di guadagno netto inferiori: con meno di 1.000 euro troviamo il 48,9 per cento delle donne contro il 26,8 degli uomini. Questi superano nettamente le donne nelle classi di guadagno netto mensile più elevato (oltre i 1.500 euro), dove si colloca il 20,3 per cento degli uomini contro l'8,5 delle donne.

Tab. 4 – I redditi netti mensili per orario di lavoro

Fasce di guadagno netto mensile (€)	Orario di lavoro settimanale				Totale
	18-24 ore	24-36 ore	36-40 ore	Fino a 45 ore e oltre	
<i>Uomini</i> Meno di 1.000	53,3%	27,0%	24,6%	24,1%	26,9%
Da 1.000 a 1.500	37,8%	57,0%	57,6%	44,9%	52,8%
Più di 1.500	8,9%	16,1%	17,8%	31,0%	20,3%
<i>Totale</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>Donne</i> Meno di 1.000	71,6%	40,7%	48,4%	40,5%	48,9%
Da 1.000 a 1.500	22,9%	52,1%	44,4%	40,4%	42,5%
Più di 1.500	5,4%	7,1%	7,2%	19,1%	8,6%
<i>Totale</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Indagine Ires

Come prevedibile, il guadagno netto mensile tende ad aumentare con l'aumento delle ore lavorate, eppure guardando ai differenziali salariali tra uomini e donne l'indagine rileva e conferma un dato evidenziato ormai da numerosi studi e ricerche⁴, ovvero che pur al netto del fatto che le donne guadagnano meno degli uomini, perché lavorano un numero di ore più basso, permane un differenziale. Infatti, tra coloro che lavorano da un minimo di 18 ore a un massimo di 24 tra gli uomini è il 53 per cento a guadagnare meno di 1.000 euro, rispetto a ben il 71,6 delle donne. Tra quanti, al contrario, lavorano secondo orari molto lunghi (oltre le 40 ore), tra gli uomini il 31 per cento raggiunge un salario superiore ai 1.500 euro, rispetto al modesto 19 delle donne

In ogni caso, non è solo la variabile di genere alla radice dei differenziali di salario tra i lavoratori, anche altre condizioni e status lavorativi generano differenze nei guadagni che non appaiono motivate né da quanto si lavora né da competenze e professionalità maturate sul campo (Tab. 5). Così, se in media un lavoratore dipendente con un contratto di lavoro standard guadagna un salario netto mensile pari a 1.010 euro, tale valore si riduce a 879 se questo lavoratore è occupato in un'impresa di piccole dimensioni (fino a 15 dipendenti); supera appena i 950 euro se lavora nel Mezzogiorno, scende a 800 se ha un contratto di lavoro non standard⁵, si riduce ulteriormente a 788 se ha un'età compresa tra 15 e 24 anni, si attesta a 881 euro se è un lavoratore immigrato extra comunitario regolare.

In tale quadro, e coerentemente, la maggior parte dei lavoratori (57,7 per cento) dichiara di riuscire a stento, se non per niente, a garantire condizioni materiali di base per se stessi e per le persone a proprio carico; tra i lavoratori non standard questa condizione riguarda quasi il 70 per cento dei casi. In realtà il benessere delle famiglie appare sempre più legato alla capacità che tutti i componenti della famiglia siano attivi e percepiscano un reddito da lavoro. D'altra parte la crescente insicurezza, accanto a livelli salariali inadeguati a sostenere aspettative e standard di consumi socialmente considerati «necessari», fa crescere nelle famiglie il bisogno di

⁴ Vedi in proposito, tra gli altri, Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, Collana *I libri del Fondo Sociale Europeo*, Roma, Isfol (in corso di stampa); Cnel-Cesos (2006), *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia*, Rapporto.

⁵ Tra i lavoratori non standard intervistati ben il 59 per cento che lavora oltre le 40 ore guadagna meno di 1.000 euro al mese.

disporre di più redditi. È anche in questa chiave che va letta la tendenziale crescita dei tassi di attività femminili registrati in Italia. L'indagine mostra che il 29,5 per cento dei lavoratori vive in un nucleo familiare composto da un solo reddito; a quest'ultimi, probabilmente, andrebbe rivolta una particolare attenzione.

Tab. 5 – La differenziazione sociale

<i>Categoria lavoratore</i>	<i>Guadagno netto mensile (€) (valore medio)</i>	<i>Differenza %</i>
Lavoratore dipendente standard	1109	
Lavoratore del Mezzogiorno	960	- 13,4
Lavoratore di genere femminile	910	- 17,9
Lavoratore immigrato (extra-Ue)	881	- 25,9
Lavoratore di piccola impresa (meno di 15 dipendenti)	879	- 20,7
Lavoratore con rapporto di lavoro non standard	809	- 27,0
Lavoratore giovane (15-24 anni)	788	- 28,9

Fonte: Indagine Ires

1.5 Aspettative, problemi, progetti

L'indagine ha cercato di far emergere le diverse sfaccettature delle condizioni di lavoro e delle aspettative dei lavoratori dipendenti e atipici italiani, delle vecchie e nuove disuguaglianze che attraversano il mondo del lavoro, ma si è anche interrogata sul significato che si attribuisce al lavoro, ovvero a quale combinazione di ricompense intrinseche ed estrinseche chiedono di poter accedere i lavoratori italiani, dunque quali dovrebbero essere le priorità delle politiche del lavoro e sindacali.

Ebbene, cosa si aspettano di più gli italiani dal proprio lavoro? La maggior parte di essi (circa il 40 per cento) si aspetta un miglioramento dal punto di vista retributivo; seppure una componente altrettanto significativa (circa il 30) vorrebbe più sicurezza per il proprio futuro, il 24 per cento nutre l'aspettativa di maggiore gratificazione professionale (Tab. 6).

Se i più adulti si aspettano salari migliori, i più giovani avvertono invece l'esigenza di una maggiore sicurezza per il proprio futuro in termini di stabilità lavorativa. Questi opposti andamenti, in relazione all'età, sono da

ricondere con tutta probabilità alla condizione contrattuale – precaria e instabile – che caratterizza i percorsi di lavoro giovanili, rispetto a quelli più stabili e sicuri dei lavoratori più «anziani». In ogni caso, al 77,9 per cento dei lavoratori il proprio lavoro piace molto o abbastanza. Fa riflettere il fatto che alcuni gruppi professionali, che pure presentano criticità in termini sia contrattuali sia salariali, esprimano piena soddisfazione in merito al proprio lavoro: insegnanti e specialisti a elevata professionalità. Questi gruppi professionali, nonostante non percepiscano un adeguato compenso rispetto al proprio lavoro e/o siano insicuri circa il futuro e non vedano riconosciuta la propria professionalità, amano il proprio lavoro per il quale, nella maggior parte dei casi, hanno anche seguito un corso di studi coerente.

Tab. 6 – Che cosa ti aspetti di più dal tuo lavoro?

		Quale rapporto di lavoro hai?		Totale
		Lavoro standard	Lavoro non standard	
<i>Che cosa ti aspetti di più dal tuo lavoro?</i>	Più riconoscimento sociale	7,5%	5,3%	6,9%
	Più reddito	41,7%	33,3%	39,5%
	Più gratificazione professionale	28,0%	12,5%	24,0%
	Più sicurezza per il futuro	22,8%	48,9%	29,6%
<i>Totale</i>		100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Indagine Ires

Insicurezza e flessibilità sono da anni un binomio al centro del dibattito politico. Allo scopo di approfondire se, e in che misura, tra i lavoratori italiani prevalga una visione negativa della flessibilità del lavoro o, viceversa, se ne colgano anche potenzialità in termini di capacità di conciliare il lavoro con i propri progetti di vita più complessivi, è stata posta una domanda esplicita in merito alla propria opinione sulla flessibilità del lavoro (Tab. 7).

Questa è giudicata positivamente da circa il 43 per cento degli intervistati per le opportunità che può offrire se accompagnata da diritti e tutele. Una percentuale altrettanto significativa (41) la considera fonte di ansia e insicurezza, e come limite alla progettualità della vita. Un altro 16 per cento la valuta positivamente, ma soltanto per la fase di ingresso nel mondo del lavoro. La percezione negativa, che associa la flessibilità del lavoro all'impossi-

bilità di formulare progetti, è decisamente più diffusa tra gli operai e, in generale, tra i gruppi professionali dotati di minori competenze e che lavorano in settori dove la flessibilità equivale spesso a precarietà del rapporto di lavoro. Al contrario, sono le categorie più dotate di risorse proprie a vederne le potenzialità positive, anche se condizionate dal raggiungimento di determinati standard di tutela. Altrettanto dicasi dei più giovani, più propensi ad attribuire un valore positivo alla flessibilità, ma a condizione che sia transitoria e accompagnata da diritti e tutele. I lavoratori alla soglia dei 50 anni appaiono viceversa più in ansia e preoccupati delle conseguenze negative della flessibilità.

Tab. 7 – Il giudizio sulla flessibilità

Può essere utile se è accompagnata da diritti e tutele	28,6%
Impedisce di formulare progetti per il futuro	26,2%
Accettabile se riguarda una fase transitoria della vita	16,0%
È una causa di insicurezza e ansie	15,1%
Opportunità, mi fa sentire più libero nei miei progetti	14,1%
Totale	100,0%

Fonte: Indagine Ires

Qual è la percezione che i lavoratori italiani esprimono in merito alla sicurezza del proprio lavoro? L'inchiesta conferma le tendenze prevalenti emerse in altre indagini (Carrieri, Damiano, Ugolini, 2005). Il 27 per cento del campione considera sicura e stabile la propria posizione lavorativa, il 39,8 la ritiene abbastanza sicura, il 33 afferma che il proprio posto di lavoro è poco sicuro e il 12,4 lo ritiene per niente sicuro. La percezione relativa alla stabilità del proprio posto di lavoro è significativamente associata con l'età. L'ansia per il futuro lavorativo riguarda in prevalenza i più giovani, che nel 45 per cento dei casi ritiene il posto di lavoro insicuro.

È stato anche chiesto agli intervistati quanto tempo impiegherebbero per trovare un posto di lavoro accettabile, qualora perdessero quello attuale. Il quadro che ne deriva è piuttosto preoccupante: il 44,2 per cento dei lavoratori, pessimisticamente, non è sicuro di riuscire a trovarlo. Il resto del campione si distribuisce tra quanti pensano di trovare un lavoro più o meno adeguato nel giro di poche settimane (17 per cento), di qualche mese (28,3), o addirittura di un anno o forse più (10,5).

Quali sono gli aspetti sui quali convergono maggiormente le preoccupazioni dei lavoratori? L'attenzione si concentra sulle condizioni materiali presenti e future. Così, circa il 30 per cento degli intervistati avverte come problema prioritario il fatto che non potrà contare su un'adeguata pensione. La maggior parte degli intervistati (46,3 per cento) è però assillata dalla paura di non avere una continuità lavorativa e di reddito, o di perdere il proprio lavoro; il 19,6 per cento teme di non riuscire a mantenere l'attuale tenore di vita, il 4,2 di non tenere il passo con la propria professione. Dunque, i valori professionali sembrano trovare poco spazio a fronte dell'assillo rappresentato dall'insicurezza e dalla paura di non riuscire a far fronte alle proprie esigenze materiali quotidiane. L'insicurezza e l'ansia per il futuro attraversa trasversalmente le diverse facce del lavoro e tocca in pieno anche il mondo dei lavoratori stabili, non limitandosi quindi a coinvolgere soltanto i lavoratori temporanei.

A fronte di queste preoccupazioni, tuttavia, i lavoratori sembrano propensi a rimanere ancorati alle condizioni lavorative attuali, pur cercando di migliorarne alcuni aspetti, piuttosto che cercare «fortuna» altrove: il 72 per cento circa, infatti, dichiara che il proprio progetto lavorativo per il futuro è comunque di restare dove lavora attualmente. Poco meno di un terzo, invece, ha intenzione di migliorare le proprie prospettive di lavoro, cercandolo altrove (19,3 per cento) o mettendosi in proprio. Questa tendenza alla scarsa propensione alla mobilità lavorativa è sicuramente da collegare alla condizione di incertezza generale avvertita dai lavoratori, che genera poca propensione al rischio, ma riflette anche le difficoltà nella ricerca di un lavoro che caratterizzano strutturalmente il sistema italiano.

D'altra parte, i lavoratori dipendenti italiani appaiono relativamente pessimisti riguardo al proprio futuro, tanto è vero che quasi il 60 per cento degli intervistati pensa che la propria condizione rimarrà uguale o peggiorerà rispetto a quella dei propri genitori. Tra quanti hanno una visione decisamente pessimista del proprio futuro prevalgono i lavoratori atipici: nel 40 per cento dei casi – contro il 31,2 registrato in media nel campione – pensano a un arretramento della propria condizione sociale rispetto alla famiglia di origine. Quest'ultimi sono soprattutto adulti giovani (trentenni-quarantenni), per i quali la prospettiva di un'ascesa sociale è decisamente più bassa rispetto alle generazioni precedenti e verso i quali attualmente è più ampio il deficit di politiche di sostegno e di welfare.

2. Sindacato e sindacalizzazione

2.1 Contrattazione e salario aggiuntivo

La contrattazione integrativa è diffusa nella maggioranza delle aziende in cui lavorano i nostri intervistati (46,8 per cento, contro il 37,5 di realtà nelle quali invece mancano accordi decentrati). Appare marginale la presenza di accordi informali tra le parti (solo il 2,5 per cento), cui attribuisce qualche rilevanza una parte della letteratura scientifica.

La propensione alla negoziazione decresce al ridursi delle dimensioni aziendali: è un'evidenza, non solo italiana, già messa in luce in passato da diverse rilevazioni e che anche i nostri dati confermano. Essa si riduce drasticamente per i lavoratori non standard, che ne sono esclusi o non toccati, parzialmente o del tutto. Non siamo però in grado di dire quanti dei lavoratori temporanei, i quali dichiarano di avere un contratto integrativo nel proprio posto di lavoro (sono circa il 30 per cento), godano poi anche dei suoi effetti: in altri termini, non siamo del tutto sicuri che questi contratti, che pure operano, trovino piena applicazione anche nei confronti di questa tipologia di lavoratori. I nostri dati consentono di mettere a fuoco con maggiore chiarezza un tema controverso come quello del salario aggiuntivo, e ci aiutano a quantificare atteggiamenti non del tutto previsti.

Il primo aspetto rilevante è la conferma dell'ampia, anche se non generalizzata, diffusione delle quote aggiuntive di salario: esse sono percepite dalla maggioranza assoluta dei rispondenti (il 50,7 per cento contro il 49,3). Ne godono soprattutto i lavoratori dell'industria maschi, nelle classi d'età più mature, sopra i 35 anni; ne beneficiano prevalentemente tecnici e impiegati, di seguito gli operai (che però si collocano un po' al di sotto della media generale), a conferma che il salario aggiuntivo premia lavoratori con maggiore qualificazione e professionalità (e anche stabilmente inseriti nel processo produttivo). Per la stessa ragione è un fenomeno molto forte nelle ripartizioni geografiche settentrionali, è meno intenso al centro e nelle isole, e decisamente più debole al sud.

Il secondo aspetto riguarda invece le valutazioni e gli atteggiamenti nei confronti degli incentivi retributivi attribuiti *ad personam*, che rivestono quindi carattere individuale. La maggioranza dei rispondenti mostra di apprezzare la dimensione personale e individuale di quest'incentivazione economica, ma una quota percentuale significativa ne chiede maggiore

trasparenza attraverso lo strumento della contrattazione collettiva con il sindacato. Le risposte a questa domanda segnalano la crescente attenzione da parte dei lavoratori per premi di natura individuale; nello stesso tempo evidenziano l'esigenza – diffusa, anche se non maggioritaria – di dilatare i confini tradizionali dell'attività contrattuale, fino a incorporare istanze personali e individuali.

Si possono quindi classificare le risposte intorno a questo nodo in due grandi gruppi. I 'favorevoli' sono coloro che si esprimono a vario titolo positivamente verso quote individuali e aggiuntive di salario: essi assommano a circa il 60 per cento degli intervistati. Di questi una parte – pari a un terzo – dichiara di preferire che esse siano trattate a livello individuale, quindi nel rapporto diretto con i datori di lavoro. Un'altra parte – pari al 27 per cento – richiede esplicitamente che esse siano oggetto di negoziazione con i sindacati. Gli 'ostili', che in vario modo («favoriscono l'arbitrio dei datori di lavoro» e «minano la solidarietà tra i lavoratori») manifestano avversione o diffidenza verso queste modalità, raccolgono nel complesso poco meno del 40 per cento delle risposte.

I favorevoli, in particolare alla variante individuale, sono collocati nell'industria e nel nord-ovest; inoltre posseggono titoli di studio e posizioni professionali più elevate. Tra gli ostili, le donne (probabilmente svantaggiate da questi meccanismi), i lavoratori con bassi titoli di studio e, in particolare, i dipendenti del commercio, collocati al sud e nel nord-est, ma anche una quota significativa di dirigenti e tecnici, sceglie come riposta l'opzione in base alla quale essi favoriscono l'arbitrio dei datori di lavoro.

2.2 L'iscrizione ai sindacati e le ragioni della non adesione

Il nostro campione presenta una quota di sindacalizzati in linea con le stime e i dati ufficiali sugli iscritti ai sindacati⁶. L'insieme degli aderenti ai sindacati – confederali e non – supera il 40 per cento (vedi la Fig. 1 che mostra il grado di adesione ai sindacati delle diverse professionalità). Questo dato conferma la buona tenuta, nel corso dell'ultimo decennio, del tasso di sindacalizzazione in Italia, grazie anche alla crescita del numero assoluto di iscritti tra i lavoratori attivi. La sostanziale stabilità delle adesioni, dopo il declino del periodo 1980-1994, contrasta con le difficoltà che invece incontrano la maggior parte dei sindacati dell'Europa

⁶ Tra gli studi recenti sulla sindacalizzazione, vedi Feltrin, 2005; Visser, 2006.

occidentale⁷. All'interno del campione intervistato si registra un segmento pari al 15 per cento di ex-iscritti, più o meno in linea con altre rilevazioni: in generale – ricordiamolo – questi lavoratori sono dotati di uno sguardo più critico verso i sindacati.

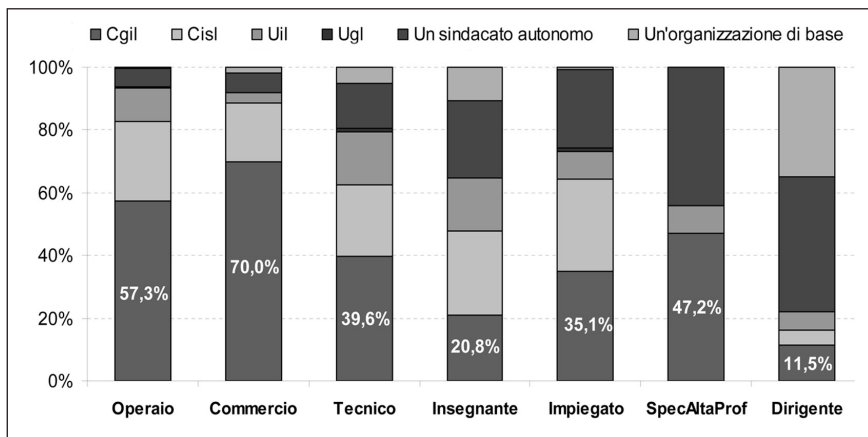
Il dato più interessante da sottolineare è un altro. Solo poco più di un quarto del campione dichiara di non essere iscritto e di non intendere farlo, mentre un altro 15 per cento circa si dice non iscritto, ma di stare pensando al passo dell'adesione. È un dato significativo perché conferma l'ampiezza del bacino organizzativo, anche latente, del sindacalismo italiano, che abbraccia in vario modo circa i due terzi dei potenziali membri⁸. Il rapporto con il sindacato avviene nella maggioranza dei casi (54 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 più oscura – che segnala una difficoltà – è invece composta dal quel 17 per cento che dichiara di non avere avuto alcun tipo di contatto diretto con il sindacato. Questa percentuale arriva poi a più di un quarto tra i lavoratori non standard. Questi, più fluidi e dispersi in confronto ai lavoratori classici, evidenziano chiare zone di sofferenza per le reti sindacali, che trovano origine in molti casi nella mancanza stessa di un rapporto fisico tra le organizzazioni sindacali e i lavoratori temporanei.

La propensione all'iscrizione cresce, anche significativamente, fino alla classe d'età 45-54 anni, per poi flettere. È decisamente maggiore per i maschi rispetto alle femmine (anche se questo dato riflette pure la differente partecipazione al mercato del lavoro), e appare più bassa tra i lavoratori del nord-ovest. Risultano iscritti in numero maggiore i lavoratori pubblici, con una percentuale che supera il 50 (Fig. 2). Si tratta di un dato non nuovo, che conferma un trend presente in tutti i maggiori sindacati contemporanei e che segnala in modo esplicito l'avvenuto distacco dal ruolo egemonico del sindacalismo industriale. Sopra la media tendono a iscriversi gli operai e, soprattutto, gli insegnanti. Mentre la quota più elevata di quelli che pensano a una futura iscrizione la si rintraccia nel commercio: un settore vasto ed eterogeneo, nel quale si concentra una parte rilevante del lavoro disperso e inorganizzato.

⁷ Sul tema esiste un'abbondante letteratura, vedi Boeri *et al.*, 2002.

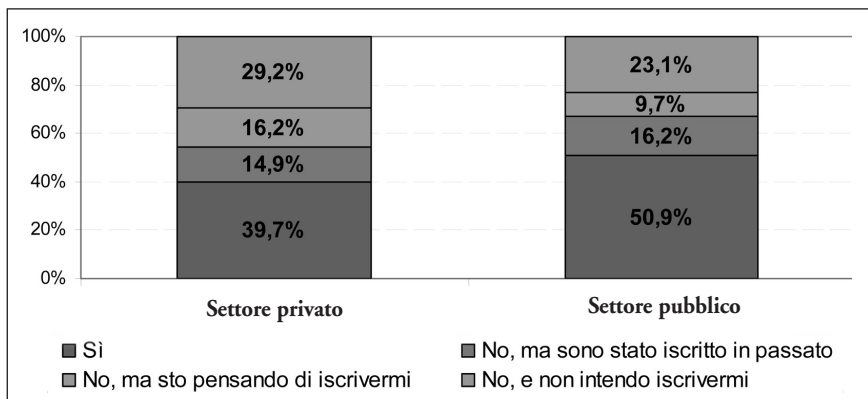
⁸ Su questo potenziale insiste Feltrin, 2006.

Fig. 1 – Le diverse professionalità iscritte al sindacato



Fonte: elaborazioni su dati indagine Ires Cgil

Fig. 2 – I lavoratori pubblici e privati iscritti al sindacato:
«Attualmente sei iscritto a un'organizzazione sindacale?»



Fonte: Elaborazioni su dati indagine Ires Cgil

Ma il dato più importante sul quale richiamare l'attenzione si riferisce al forte divario nella propensione all'adesione tra i lavoratori standard e quelli non standard. Di questi solo il 23 per cento è iscritto, contro quasi il 50 degli altri. Non si tratta di un dato sorprendente, ma per la prima volta siamo in grado di quantificare con una stima attendibile questo divario, grazie al-

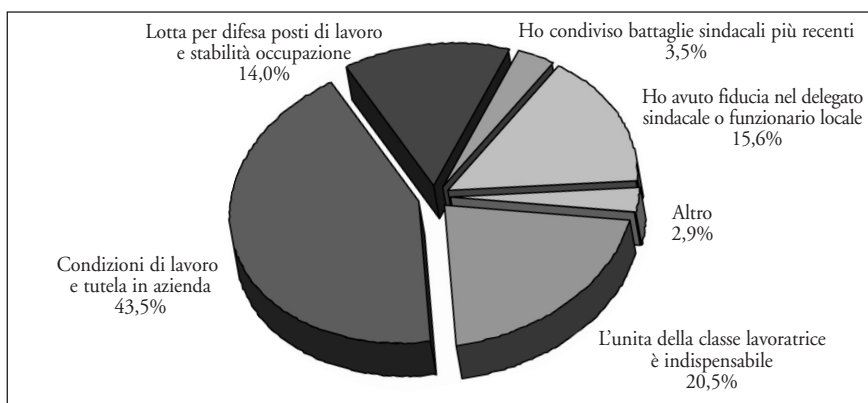
l'ampiezza del campione utilizzato e alla presenza significativa di lavoratori temporanei al suo interno. L'aspetto più confortante per i sindacati, che emerge dalla lettura di questi dati chiaroscurali, consiste nel 34 per cento di lavoratori non standard che dichiara di stare pensando all'iscrizione o di non escluderla. Intercettare almeno una parte di questo numero così ampio di potenziali membri avrebbe ovviamente un notevole impatto.

Oltre l'80 per cento di quanti sono iscritti scelgono i sindacati confederali Cgil, Cisl e Uil. La maggioranza relativa di coloro che aderiscono ai sindacati è iscritta alla Cgil: il 44 per cento, contro il 25,5 della Cisl e l'11 della Uil. Mentre è notevolmente modesta l'area di adesioni all'Ugl e chiaramente minoritaria quella di cui gode il sindacalismo di base, va segnalato il fenomeno tutt'altro che limitato di iscritti ai sindacati autonomi (nei quali troviamo tanto quelli tradizionali quanto quelli 'professionali' di nuova generazione): in percentuale, più del 15. Queste organizzazioni registrano maggiore successo tra le generazioni più anziane (dai 45 anni in su) e nelle posizioni professionali più elevate. Esse sono addensate prevalentemente nel settore pubblico, nel quale vantano il 28 per cento degli iscritti: va notato che questo *score* si frantuma in numerose sigle sindacali, spesso piccole e in concorrenza tra loro.

Come detto, il grosso della sindacalizzazione si concentra dentro le famiglie del sindacalismo confederale. L'insediamento sociale dei tre sindacati principali si assomiglia, ma emergono anche alcuni profili sociologici differenziati. I punti deboli comuni si trovano nel settore dei servizi privati; i punti di forza condivisi si attestano nel settore pubblico, nel quale la Uil ha un addensamento delle sue adesioni, mentre la Cgil fa segnare una percentuale di adesioni leggermente superiore a quella della Cisl (27 contro 25,5), la quale ha avuto tradizionalmente il suo centro di gravità associativa proprio nei comparti del pubblico impiego. Alla Cgil, che mantiene una maggiore caratterizzazione industriale, aderiscono in percentuali superiori alla media gli operai, ma anche i dipendenti del commercio (tra i quali rintracciamo una parte significativa del nuovo lavoro esecutivo). La Cisl vanta invece iscrizioni sopra la media tra insegnanti e impiegati, mentre la Uil presenta le migliori performance tra insegnanti e tecnici. Da un punto di vista geografico, la Cgil è percentualmente più radicata nel nord-est (che comprende l'Emilia Romagna) e nel centro, la Cisl nel nord-est, la Uil nel sud e nelle isole: in queste due ultime ripartizioni territoriali risultano sovradimensionati anche i sindacati autonomi.

Un dato su cui richiamare l'attenzione riguarda le preferenze dei lavoratori non standard, che appaiono decisamente caratterizzate. Più della metà degli iscritti ai sindacati ha optato per la Cgil, che quindi si qualifica come principale forza di attrazione verso il lavoro temporaneo. Sul versante opposto, sono i sindacati autonomi a evidenziare il deciso peggioramento dei loro tassi di adesione in relazione a questo segmento di lavoratori (il 6,8 per cento, contro una media generale del 15,8).

Fig. 3 – Le motivazioni di iscrizione al sindacato:
«Potresti indicare la ragione prevalente per la quale sei iscritto?»



Fonte: elaborazioni su dati indagine Ires Cgil

Anche tra le ragioni che spingono i lavoratori all'iscrizione troviamo delle conferme e l'affinamento di ipotesi avanzate in precedenti indagini, piuttosto che delle novità (Fig. 3). Il grosso dei motivi di adesione – che restano comunque, non va dimenticato, plurali e non monodimensionali – si addensa intorno alle condizioni di lavoro e alla tutela nei luoghi di lavoro e in azienda: sommando varie voci, queste ragioni concrete e pragmatiche, legate ai fattori della condizione materiale e delle contraddizioni micro, superano il 40 per cento delle risposte (come primo motivo). Le ragioni maggiormente connesse a spinte identitarie e ideologiche («l'unità della classe lavoratrice è indispensabile») occupano un posto importante (superiore al 20 per cento delle risposte) e, diversamente da quanto pensano alcuni, non sembrano destinate a sparire. È vero che queste ragioni risultano maggiormente presenti nelle classi d'età meno giovani: tra i 45 e i 54 anni e, soprattutto, sopra i 55 anni. Ma

è altresì vero che esse sono sopra la media anche nella classe d'età tra 25 e 34 anni. Sono più forti tra gli uomini che tra le donne; sono molto sentite nelle ripartizioni centro-settentrionali, mentre appaiono deboli al sud e nelle isole. Esse quindi tendono non a sparire, come sostengono alcuni frettolosamente, ma a evolversi e combinarsi con altre motivazioni. L'altro aspetto identificante, costituito dal legame con «le recenti battaglie sindacali», raccoglie consensi molto marginali. Diversamente da quanto ci si potrebbe aspettare, risulta suffragato soprattutto tra gli over 55 anni, come se in questa generazione si fossero riattivati fili di collegamento con passate esperienze di conflittualismo.

Va poi richiamata l'attenzione su un altro dato di notevole portata: è decisamente minoritaria come ragione (esclusiva) di adesione quella legata all'utilizzo dei servizi di assistenza, che configura una modalità d'adesione più utilitarista e strumentale. Su questo punto è da tempo aperto un dibattito e non mancano i sostenitori del canale dei servizi come strada maestra per incentivare nuove iscrizioni. I dati di questa e altre ricerche smentiscono che questa tendenza sia già in atto⁹. E in particolare per i più giovani, che – sempre secondo queste tesi – sarebbero più permeabili da modalità di adesione di natura strumentale: appunto, come si può vedere, la loro propensione ad aderire su questa base risulta minoritaria (15-24 anni) o in linea con le altre generazioni (25-34 anni). Appare plausibile ipotizzare piuttosto che l'erogazione di servizi sia utile e proficua, dal punto di vista dell'associazionismo sindacale, se collegata anche all'offerta di incentivi collettivi di altra natura, come gli incentivi di identità o di scopo, riconducibili agli obiettivi programmatici, anche contrattuali, dell'azione collettiva¹⁰.

Per i lavoratori non standard conta di più, e in modo significativo (raggiunge il 20 per cento), la voce «difesa del posto di lavoro», che possiamo considerare di confine tra fattori di raggio micro e obiettivi sindacali di natura generale o di portata più larga. È evidente come questa opzione sia influenzata dall'instabilità occupazionale subita da questi lavoratori. Inoltre questo *item* raccoglie – altro aspetto rilevante – una percentuale del 30 tra i lavoratori con i titoli di studio più alti, che si caratterizzano come più sensibili al nodo dell'instabilità e della precarietà del lavoro.

⁹ Feltrin (2005) indica i servizi come uno dei principali polmoni della sindacalizzazione degli anni novanta, ma più come un volano che come canale esclusivo di reclutamento.

¹⁰ Si fa qui riferimento tangenzialmente all'acceso dibattito suscitato dalle tesi di Olson (1965) intorno alle logiche d'azione delle grandi organizzazioni di rappresentanza.

Ma sul rapporto – anche potenziale – dei sindacati con il mondo del lavoro molte informazioni ci vengono anche dalle ragioni della mancata adesione, che costituiscono la base per riflettere intorno all'adeguatezza e ai cambiamenti dell'offerta di rappresentanza da parte delle organizzazioni (Tab. 8). Una parte di queste ragioni, che indicano un calcolo strumentale (raggruppando gli *item* «non mi sembra utile», «il tesseramento costa troppo», «diminuisce le possibilità di carriera»), arriva a toccare più di un terzo dei rispondenti, in questo caso non iscritti. Un'altra parte dei motivi di non adesione attiene a valutazioni politico-ideologiche di segno diverso: da un lato, gli apatici e apolitici che, quasi al 20 per cento, indicano la voce «i sindacati sono troppo ideologizzati»; da un altro, gli insoddisfatti da sinistra che, in misura più ridotta (7 per cento), optano per la voce «i sindacati sono troppo moderati e remissivi»; in mezzo, un altro 7 per cento che dice di non fidarsi dei delegati della propria azienda, una voce che forse potremmo dividere equamente tra i primi due gruppi, i 'depoliticizzati' e gli 'iperpoliticizzati'.

Tab. 8 – «Potresti indicare la ragione prevalente per la quale non sei iscritto (1° motivo)?»

	<i>Lavoro non standard</i>	<i>Lavoro standard</i>
Non mi sembra utile	22,3%	18,0%
Il tesseramento e la quota mensile costano troppo	13,8%	10,3%
Non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro	6,2%	29,2%
Non mi fido dei delegati sindacali della mia azienda	9,5%	4,0%
I sindacati sono troppo ideologizzati e politicizzati	24,4%	10,7%
Diminuisce la possibilità di carriera e gli aumenti di merito	3,7%	4,0%
Nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi	12,0%	19,2%
I sindacati sono troppo moderati e remissivi	8,2%	4,7%
Totale	100,0%	100,0%

Nota: dalla somma delle diverse ragioni prevalenti (1° motivo + 2° motivo), si evidenzia un'incidenza maggiore della risposta «nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi» (31,9%)

Fonte: Elaborazioni su dati indagine Ires Cgil

Sembra però importante richiamare l'attenzione su altre due voci, che sembrano più promettenti per le prospettive della sindacalizzazione. In effetti appare poco plausibile che i sindacati, specie confederali, possano pescare aderenti tra coloro che hanno risposto alle voci sopra richiamate, trattandosi di quanti, per apatia, disinteresse o convinzioni differenti, sono difficilmente incentivabili all'iscrizione. Il bacino nel quale pescare è un altro, ed è rivelato dagli altri *item*. Il primo («non credo di rimanere a lungo nel mio posto di lavoro») è stato scelto dal 14 per cento dei rispondenti. Esso testimonia come l'instabilità occupazionale sia uno dei fattori strutturali che ostacolano potentemente l'adesione. Questa voce raggiunge soglie molto alte tra i più giovani e tra i lavoratori non standard, tra i quali – com'era peraltro immaginabile – tocca quasi il 30 per cento degli intervistati.

Il secondo («nessuno mi ha mai chiesto di iscrivermi») è in generale sottovalutato come fattore di filtro all'adesione, ma in alcune indagini è individuato come aspetto non irrilevante. Questo giudizio è confermato dai nostri dati. Il 14 per cento lo indica come prima ragione della mancata iscrizione, un altro 17 come secondo motivo. Una percentuale che sale ancora in modo significativo tra le donne, i giovani dai 15 ai 24 anni, i lavoratori non standard (sappiamo come in molti casi questi gruppi si sovrappongano). Una percentuale che sta a indicare una distanza, anche fisica, dalle organizzazioni sindacali e dalle loro reti associative. Nella sostanza, più del 30 per cento degli intervistati sfugge non intenzionalmente al contatto diretto con il sindacato e con i suoi rappresentanti nei luoghi di lavoro. Questo corrisponde a due aree critiche da approfondire. La prima consiste nel distacco, anche materiale, di una parte del mondo del lavoro dai circuiti organizzativi del sindacato: un distacco attribuibile nella maggior parte dei casi al carattere frantumato e instabile dei lavori (e spesso delle relative attività produttive) nel 'nuovo capitalismo'. La seconda fa emergere un serbatoio da avvicinare ed esplorare di potenziali aderenti, che costituiscono un terreno di possibile espansione della presenza associativa dei sindacati.

Il dato importante consiste nella conferma che esistono potenzialità di crescita dei sindacati sul piano associativo, che non vengono adeguatamente scandagliate o che sono sottostimate. Nello stesso tempo, si manifesta con chiarezza come l'instabilità occupazionale (insieme alla dispersione spaziale), indotta dal neo-capitalismo fordista, costituisca per i sindacati un grande nemico, perché riduce strutturalmente la propensione all'iscrizione.

3. Alcune opinioni

Agli intervistati sono state rivolte diverse domande tese a saggiare opinioni e aspettative verso problemi o processi di carattere più ampio e generale. Diamo conto di una parte di esse, da cui si ricavano numerosi spunti di riflessione.

Un quesito utile per precisare i contorni delle richieste di rappresentanza che provengono dai lavoratori è quello relativo a «cosa vorresti dal sindacato in questo momento»¹¹. Dalle risposte emergono due aspetti importanti. Il primo è che l'*item* preferito (come, d'altra parte, nella ricerca sopra ricordata) riguarda la richiesta di 'più unità', che è stato scelto da quasi il 37 per cento dei rispondenti, che incarna un tema destinato ad accompagnare storicamente le vicende sindacali italiane. Si tratta di un'istanza classica e per certi versi tradizionale. A conferma di ciò, possiamo rilevare che essa si presenta molto forte nelle classi d'età più anziane, in particolare sopra i 45 anni, mentre risulta decisamente meno avvertita tra i giovani dai 15 ai 34 anni. Inoltre la vediamo radicata tra i lavoratori dell'industria, in particolare gli operai, tra coloro che hanno titoli di studio più bassi, oltre che nell'ambito delle ripartizioni territoriali del settentrione. Per converso è meno sentita non solo dai giovani, ma anche dalle donne, e in modo più accentuato dai lavoratori non standard (gruppi che, lo ripetiamo, presentano numerosi richiami reciproci).

Il secondo aspetto rilevante che emerge con chiarezza riguarda l'ampia richiesta di «più azione contrattuale», scelto da quasi il 35 per cento degli intervistati, decisamente preferito rispetto a quello parallelo di «più azione politica», indicato da meno del 10 per cento del campione. Questa preferenza, non del tutto prevista, è da mettere in relazione ai disagi nella condizione di lavoro e nelle retribuzioni che – come si è visto – vengono manifestati da una parte significativa dei nostri intervistati. Appare interessante notare come il profilo di chi sceglie questa voce risulta polarizzato rispetto a quanti hanno indicato come priorità l'unità sindacale. Infatti sono i giovani, le donne e i lavoratori non standard a optare per l'estensione dell'impegno contrattuale. Che risulta sopra la media al centro, al sud e nelle isole, oltre che tra gli impiegati, gli insegnanti, i tecnici e, in modo ancora più sostenuto, tra i dipendenti del commercio.

¹¹ Un analogo quesito è stato avanzato nell'indagine dei Ds *Il lavoro che cambia*, condotta negli anni scorsi: vedi Carrieri, Damiano, Ugolini, 2005.

L'atteggiamento che dovrebbe tenere il sindacato nei confronti dei grandi schieramenti politici è l'oggetto di un'altra domanda tesa a sondare opinioni e umori diffusi tra i lavoratori dipendenti. Le tre opzioni proposte erano quella 'interventista' («schierarsi con la coalizione più vicina»), quella 'pragmatica' («schierarsi di volta in volta») e quella 'autonoma', con venature di autosufficienza («non schierarsi con nessuno»). Ed è stata proprio quest'ultima l'opzione decisamente maggioritaria, scelta dal 64 per cento dei rispondenti. Va registrato che questa scelta ha trovato sostegno in modo marcato al nord e tra i lavoratori delle classi d'età centrali (35-44 anni). Sembrerebbe potersi dire quindi che soprattutto nelle regioni settentrionali, nelle quali anche di recente sono state riscontrate asimmetrie tra la rappresentanza sociale e quella politica, trovi alimento un atteggiamento di insistita equidistanza (o forse dovremmo parlare più appropriatamente di 'equilontananza') dalle coalizioni politiche in campo. In prima battuta, questi dati fanno pensare all'adesione diffusa verso la scelta sindacale dell'autonomia nei confronti della politica e del sistema politico: un'opzione comune alle tre confederazioni, che risale agli anni settanta. Ma appare plausibile che questi numeri contengano anche venature (più preoccupanti) di allontanamento dalla politica, oltre che qualche rinascente velleità pansindacale.

Le opinioni degli intervistati sono state anche testate intorno al nodo della collaborazione tra lavoratori e datori di lavoro. Non si tratta di un quesito inedito, dal momento che esso ricalca una domanda effettuata nel corso dell'inchiesta di massa condotta alla Fiat nel 1980¹². Il quesito forniva tre possibili opzioni: quella che manifestava una disponibilità alla 'cooperazione' («è necessaria»), quella che implicava una 'scelta razionale' e – se si vuole – condizionata («è utile»), quella che indicava una pregiudiziale ostilità, ascrivibile a una posizione decisamente 'antagonista' («è impossibile»). Quest'ultima risultava già la meno suffragata nel 1980 (quando era scelta dal 26,5 per cento degli intervistati) e appare ora minoritaria (venendo indicata solo dall'11 per cento delle risposte). Gli altri due *item* si distribuiscono il restante 90 per cento di risposte. La quota più ampia, la maggioranza assoluta, va all'opzione cooperativa (che già nel

¹² Una famosa ricerca sociale che successivamente portò alla pubblicazione di un altrettanto famoso e fortunato rapporto, dedicato ai «tre tipi di operai Fiat»; Accornero, Carmignani, Magna, 1986.

1980 superava il 42 per cento) e una quota significativa (38,7) va ai sostenitori della scelta razionale (contro il 31,1 del 1980). Non ci troviamo quindi di fronte a una scoperta o a novità controintuitive: questo accade piuttosto nel 1980, e ne risultò uno spiazzamento di precedenti letture, accompagnato da numerose controversie. Piuttosto le tendenze, già in passato presenti e rilevate dentro gli orientamenti dei lavoratori, risultano attualmente ancora più accentuate.

Sembra farsi strada tra i lavoratori l'idea di una crescente interdipendenza tra l'andamento delle aziende e il benessere del lavoro. Ma è largo il convincimento che solo una bilateralità equilibrata della contrattazione e delle relazioni industriali possa aiutare a dare corpo a questa esigenza. Come conseguenza immaginabile diventano più chiari i presupposti e si apre uno spazio – tutto da riempire e da ridefinire – per politiche orientate verso la partecipazione e la democrazia industriale. Va però considerato che questa domanda dei lavoratori è stata più volte rilevata, ma si è nello stesso tempo sottolineata la difficoltà di tradurla in *policies* conseguenti, anche a causa della disponibilità intermittente da parte degli interlocutori datoriali e manageriali¹³.

¹³ Vedi, ad esempio, Leoni, Cristini, 2005.

Bibliografia

- Accornero A., Carmignani F., Magna N. (1986), *I tre tipi di operai Fiat*, in *Politica ed Economia*, n. 5.
- Altieri G. (2006), *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al progetto: cosa cambia nel mercato del lavoro italiano*, in Pallini M. (a cura di), *Il lavoro a progetto in Italia e in Europa*, Bologna, Il Mulino.
- Boeri T. et al. (2002), *Il futuro del sindacato*, Milano, Egea-Bocconi.
- Carrieri M., Damiano C., Ugolini B. (2005), *Il lavoro che cambia*, Roma, Ediesse.
- Cnel-Cesos (2006), *Contrattazione, retribuzioni e costo del lavoro in Italia*, Rapporto.
- Contini B., Trivellato U. (2005), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Bologna, Il Mulino.
- Dore R. (2005), *Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, Il Mulino.
- Feltrin P. (2005), *La sindacalizzazione in Italia (1986-2001)*, Roma, Edizioni Lavoro.
- Feltrin P. (2006), *Il sindacato tra arene elettorali e arene delle relazioni industriali: equilibri instabili o sabbie mobili?*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, n. 4.
- Leoni R., Cristini A. (2005), *Nuove forme di organizzazione del lavoro e pratiche di relazioni industriali. Verso quali relazioni sindacali incamminarsi?*, in *Quaderni di Rassegna Sindacale-Lavori*, n. 2.
- Olson M. (1965; ed.it. 1982), *La logica dell'azione collettiva*, Milano, Feltrinelli.
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Bologna, Il Mulino.
- Rustichelli E. (a cura di), *Esiste un differenziale retributivo di genere in Italia? Il lavoro femminile tra discriminazioni e diritto alla parità di trattamento*, Collana *I libri del Fondo Sociale Europeo*, Roma, Isfol (in corso di stampa).
- Visser J. (2006), *Union Membership Statistics in 24 Countries*, in *Monthly Labour Review*, gennaio.

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

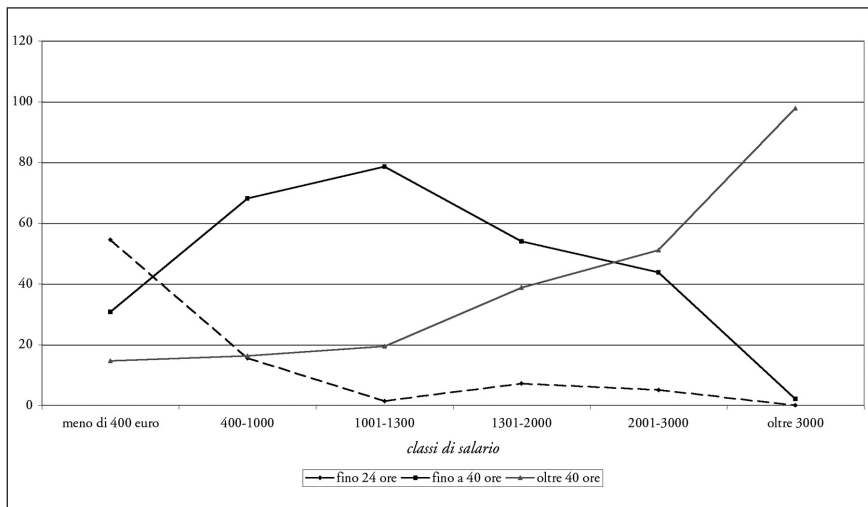
La distribuzione trova come linea discriminante la fascia compresa tra 1.000 e 1.300 euro (Tab. 2); infatti, *il 70 per cento dei lavoratori ha un salario mensile netto inferiore a 1.300 euro*. Trova ulteriore conferma la centralità della questione salariale emersa in questi anni come criticità stringente 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.

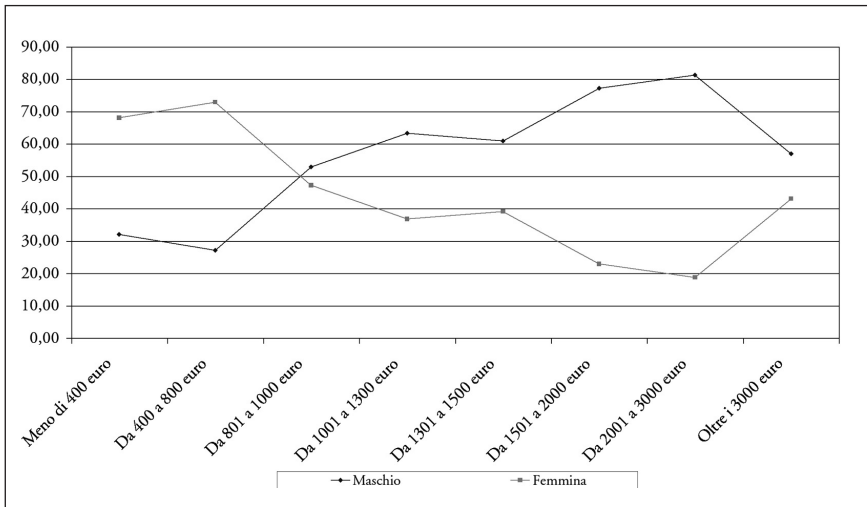
Le retribuzioni più elevate si addensano maggiormente tra quanti hanno maturato una consistente esperienza lavorativa, quindi con un'età superiore a 45 anni, occupati in imprese di medio-grandi dimensioni. Soprattutto quest'ultimo aspetto conferma una tendenza riscontrata ampiamente negli studi lavoristi, 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.

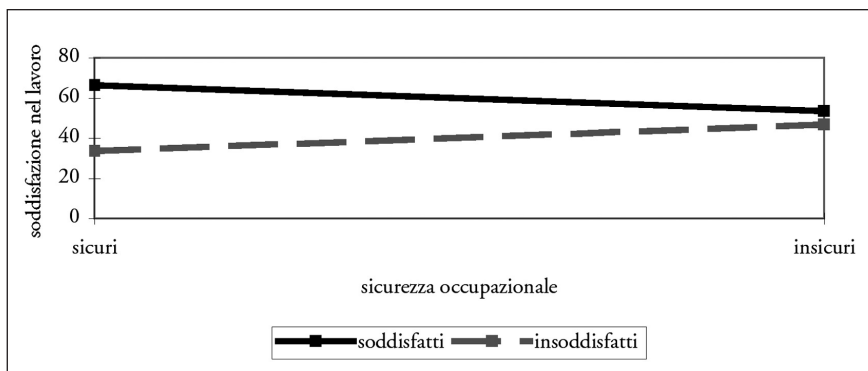
I lavoratori che invece guardano positivamente a una gestione individualistica dei premi aziendali – individualismo negoziale – sono prevalenti nelle piccole imprese (per il 43 per cento sotto i 10 dipendenti e per il 56 tra 11-20 dipendenti), ma si registrano percentuali significative tra i lavoratori 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).

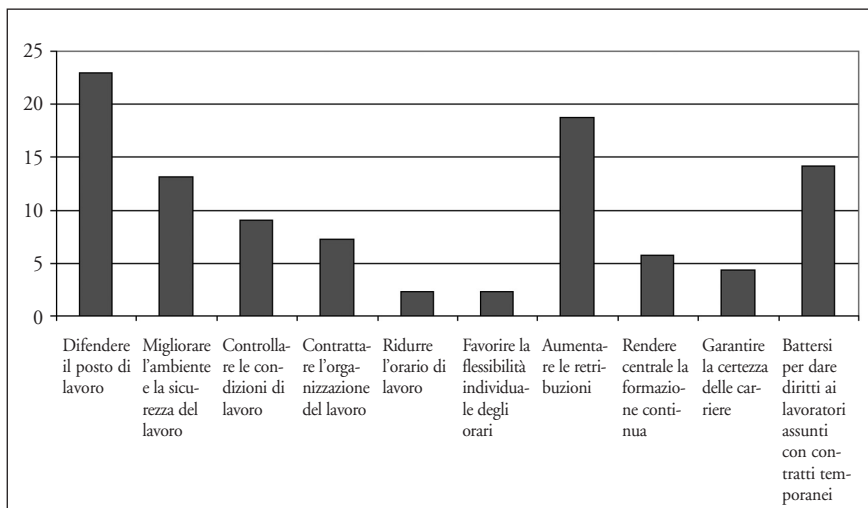
Vediamo ora le motivazioni che spingono i lavoratori a iscriversi al sindacato e quelle invece che spingono alla non iscrizione. Tra i motivi prevalenti per l'iscrizione emergono ragioni di tutela e contrattazione in azienda: il 24 per cento sostiene che il sindacato sa tutelare i lavoratori nell'azienda 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 similare	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 un 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

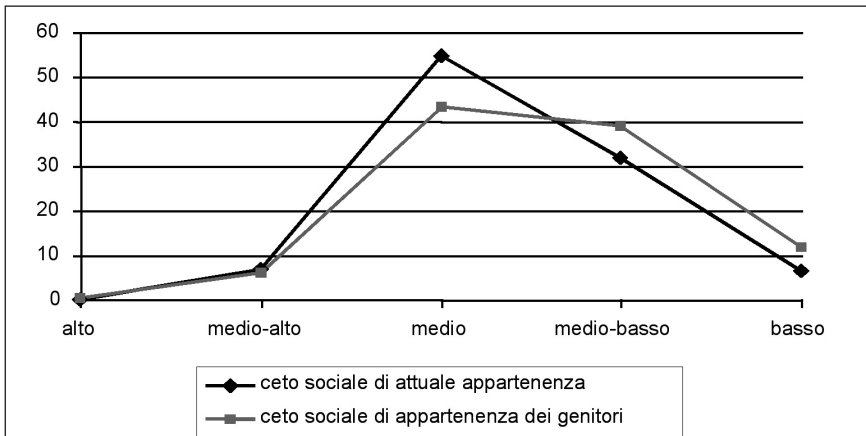
(28). L'obiettivo del traguardo pensionistico è il progetto lavorativo più esplicitato dai lavoratori della pubblica amministrazione (45 per cento) e dagli addetti dell'industria (35).

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.

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 inespressi dei non rispondenti) dall'osservazione per distribuzioni di frequenza; generalmente, nelle distribuzioni di frequenza, i valori inespressi 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.

Il Veneto: un'analisi in termini di classi dimensionali

Mario Giaccone

1. Introduzione: peculiarità della rilevazione

L'indagine sulle condizioni di lavoro si caratterizza in Veneto per due aspetti: l'inserimento di alcune domande aggiuntive sulle condizioni di lavoro e un notevole sforzo delle strutture della Cgil a tenere un equilibrio fra le diverse caratteristiche socio-demografiche, specie il genere, e a contattare i lavoratori non iscritti, riuscendo a «contenere» gli iscritti alla Cgil attorno alla metà dei rispondenti.

Il Veneto si differenzia dalle altre regioni della cosiddetta «Terza Italia» (Bagnasco, 1977): è noto che la relazione di rappresentanza, sindacale e politica, è pervasa da un senso di distanza ed estraniamento, in particolare nelle aree rurali del cosiddetto Veneto centrale (escluse cioè la Bassa Veneta, incluso il Polesine, e Venezia, a subcultura politica rossa, e l'area montana)¹, dove si è concentrato lo sviluppo economico fondato sulla piccola e media impresa costituendo, a partire dagli anni ottanta, un attrattore sempre più forte di flussi migratori, prima di carattere locale e quindi di natura internazionale.

Per queste ragioni si è preferito in questa nota fare riferimento ai questionari raccolti, e non alla loro proiezione in forma ponderata, per porre in evidenza il profilo degli interlocutori della Cgil che questa può rappresentare, tanto in potenza quanto nei fatti. Ci si focalizzerà sulle caratteristiche dei nostri rispondenti e sulle condizioni materiali di lavoro, attinenti alla sfera della prestazione lavorativa, in modo da condurre qualche raffronto con recenti studi condotti in Veneto pressoché in contemporanea (Ispesl, Regione Veneto, 2006), restituendo una visione unitaria del problema.

* Mario Giaccone è ricercatore dell'Ires Veneto, corrispondente italiano dell'Osservatorio europeo sulle condizioni di lavoro (Ewco) per la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

¹ Per una mappatura, vedi Messina (2001).

2. Le caratteristiche dei rispondenti

2.1 La composizione per genere, età e istruzione

Il 54 per cento dei nostri rispondenti sono uomini, riflettendo da vicino la composizione per genere del mercato del lavoro veneto. Le donne prevalgono sotto i 35 anni (poco meno del 54 per cento), mentre oltre i 45 anni la componente maschile appare nettamente predominante (oltre il 65), riflettendo una mascolinità più marcata della forza lavoro veneta fino a tempi abbastanza recenti, in coincidenza cioè con l'innalzamento dei tassi di scolarità (Tab. 1).

Si conferma la migliore scolarità delle donne, anche in virtù di un'età media inferiore (Tab. 2): gli uomini prevalgono nettamente nelle basse scolarità (64 per cento) e più leggermente fra le medie (53,2), le donne fra le alte (oltre il 63). Le donne appaiono fortemente concentrate nella pubblica amministrazione (62,5 per cento dei rispondenti) e nei servizi (56), mentre nell'industria e nell'agricoltura la presenza maschile è nettamente prevalente (oltre il 67), secondo la ben nota segregazione di genere verticale. Le donne sono nettamente prevalenti nelle imprese sotto i 20 dipendenti (quasi il 60 per cento), mentre gli uomini costituiscono oltre il 60 per cento dei rispondenti operanti nelle imprese fra 20 e 100 dipendenti, per poi ritornare a una composizione più equilibrata nelle dimensioni di impresa maggiori, sia pure con una prevalenza maschile. Tre quarti degli operai sono uomini, mentre nelle altre figure prevalgono le donne, in particolare tra gli impiegati (79 per cento) e gli addetti del commercio (71,1), ma non nelle figure direttive (dove il 70 per cento sono uomini).

Tab. 1 – Distribuzione per età e genere

	Donne	Uomini	Totale
<i>Meno di 25 anni</i>	5,9%	4,3%	5,0%
<i>25-34</i>	33,9%	24,9%	29,0%
<i>35-44</i>	35,2%	31%	32,9%
<i>45-54</i>	20,5%	32,6%	27,1%
<i>55 anni e oltre</i>	4,5%	7,2%	6,0%
<i>Totale</i>	45,9%	54,1%	100,0%

Tab. 2 – Distribuzione per genere e livello di istruzione

	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
<i>Licenza elementare / nessun titolo</i>	1,4%	4,2%	2,9%
<i>Licenza media</i>	22,8%	32,5%	28,0%
<i>Titoli / qualifiche professionali</i>	14,4%	19,3%	17,0%
<i>Diploma superiore</i>	39,3%	32,9%	35,9%
<i>Laurea</i>	17,3%	8,8%	12,8%
<i>Dottorato / specializzazione</i>	4,9%	2,3%	3,5%
<i>Totale</i>	46,1%	53,9%	100,0%

2.2 La distribuzione per rapporto di lavoro

La distribuzione per rapporto di lavoro coglie la differenziazione del lavoro economicamente dipendente in Veneto: circa l'80 per cento dei rispondenti ha un lavoro a tempo indeterminato, un tasso leggermente inferiore ai valori regionali, quanto meno per i rapporti di lavoro dipendente (Tab. 2)². Vi sono tuttavia significative differenze fra i generi: fra le donne, la quota dei lavori non permanenti è più che doppia rispetto agli uomini (28,6 per cento contro 11,5).

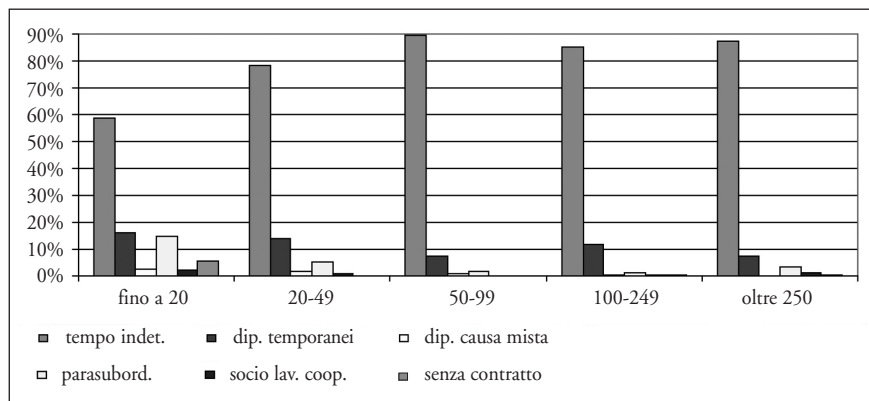
La Fig. 1 evidenzia che nelle imprese sotto i 20 dipendenti la quota è di gran lunga inferiore alla media (58,5 per cento), mentre i rapporti di lavoro parasubordinati decrescono con la dimensione aziendale, passando da circa il 15 per cento nelle aziende con meno di 20 dipendenti a meno del 2 nella classe dimensionale 100-249, per risalire lievemente nelle imprese oltre i 250 dipendenti. Analogo trend discendente, anche se meno accentuato, si osserva per i dipendenti non permanenti.

² Secondo il Rapporto annuale 2006 di Veneto Lavoro, la quota di occupazione temporanea sul totale della forza lavoro dipendente in Veneto sfiora il 10 per cento, cui vanno aggiunti i rapporti di lavoro parasubordinato, la cui quantificazione è, com'è noto, alquanto problematica e fondata su fonti contraddittorie (Veneto Lavoro, 2006).

Tab. 3 – Distribuzione per genere e rapporto di lavoro

	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	71,4%	88,5%	80,6%
Dipendenti temporanei	15,2%	7,0%	10,8%
Dipendenti causa mista	1,6%	0,7%	1,1%
Parasubordinati	7,9%	2,7%	5,1%
Socio lavoratore cooperativa	1,6%	0,7%	1,1%
Senza contratto	2,4%	0,4%	1,3%
Totale	46,1%	53,9%	100,0%

Fig. 1 – Rapporto di lavoro per dimensione d'impresa



2.3 La distribuzione per professione

Circa il 46 per cento dei rispondenti sono operai: il 15,7 non specializzati, il 30,4 specializzati. A questi vanno aggiunti coloro che svolgono professioni qualificate del commercio (11 per cento), in posizione ibrida fra le qualifiche operaie e quelle impiegatizie. Gli impiegati costituiscono il 21,6 per cento, quasi equamente divisi fra figure generiche e posizioni di concetto, mentre gli addetti socio-sanitari sono il 5,4. Le figure ad alta istruzione (insegnanti, tecnici, specialisti) costituiscono poco più dell'11 per cento dei rispondenti, mentre le figure direttive poco meno del 5.

Tab. 4 – Distribuzione per professione e genere

	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
<i>Dirigente, docente universitario, magistrato</i>	0,3%	1,4%	0,9%
<i>Impiegato di concetto</i>	16,4%	5,6%	10,6%
<i>Impiegato generico</i>	16,4%	6,3%	11,0%
<i>Insegnante</i>	9,0%	2,9%	5,7%
<i>Operaio non specializzato</i>	15,1%	16,3%	15,7%
<i>Operaio specializzato</i>	10,6%	47,2%	30,4%
<i>Addetto assistenza sanitaria e sociale</i>	7,2%	3,8%	5,4%
<i>Personale qualificato terziario</i>	17,0%	5,9%	11,0%
<i>Impiegato direttivo</i>	2,7%	5,0%	3,9%
<i>Specialista scienze</i>	4,2%	1,6%	2,8%
<i>Tecnico</i>	1,1%	4,1%	2,7%
<i>Totale</i>	46,0%	54,0%	100,0%

La distribuzione per genere ci permette di identificare le segregazioni di tipo orizzontale, incorporando alcuni elementi di segregazione verticale (Tab. 4). Il 63,5 per cento degli uomini sono operai – in prevalenza specializzati, 47,2 per cento – contro il 25,7 delle donne (di cui il 15,6 generiche). Fra gli impiegati e le professioni qualificate del commercio la presenza femminile è pressoché tripla rispetto a quella maschile (quasi il 50 per cento contro il 17,8). Le figure ad alta educazione sono in prevalenza donne, con una forte connotazione di genere: femminile fra gli insegnanti (9 per cento contro 2,9) e gli specialisti (4,2 contro 1,6), maschile fra i tecnici (4,1 per cento contro 1,1); infine, le figure direttive sono a chiara egemonia maschile (nel complesso 6,4 per cento contro 1,4).

Esaminando come nelle diverse classi di età si distribuiscono i rispondenti, gli impiegati di concetto sono maggiormente presenti al crescere dell'età, ma poi declinano fra gli over 55, con un trend del tutto speculare a quello degli operai generici (maggior addensamento nelle coorti giovanili e fra i più

anziani); insegnanti e addetti all'assistenza presentano una significativa crescita con l'età. Gli operai generici declinano con l'età, mentre quelli specializzati presentano un'incidenza superiore alla media nelle coorti centrali, in particolare fra i 45 e i 54 anni (34,1 per cento); il personale qualificato nel commercio vede una forte diffusione fra le coorti giovanili (34 per cento sotto i 25 anni) con un rapido declino in quelle superiori, così come gli specialisti e i tecnici. I giovani con meno di 25 anni presentano concentrazioni superiori alla media fra le professioni del commercio (31,7 per cento), gli operai generici (14,6) e i tecnici (4,9); i rispondenti di età compresa fra 25 e 34 anni fra gli specialisti (6,8 per cento) e ancora fra operai e impiegati generici (rispettivamente 14,4 e 13,1 per cento).

2.4 La distribuzione per dimensione aziendale

Poco meno del 18 per cento dei rispondenti lavora in aziende con meno di 20 dipendenti, mentre quasi il 15 in aziende fra 20 e 49 addetti e il 12,9 in aziende fra 50 e 99 addetti. Nelle imprese di dimensioni comprese fra 100 e 249 dipendenti lavora poco più del 20 per cento dei rispondenti, mentre poco più di un terzo (33,8) in aziende con oltre 250 addetti. Questa distribuzione appare chiaramente difforme rispetto alla realtà italiana, e veneta in particolare, dove l'occupazione si concentra nelle imprese di piccole dimensioni per due ragioni. Nel terziario pubblico e privato hanno un peso molto rilevante unità locali di dimensioni anche molto ridotte che fanno parte di organizzazioni di grandi dimensioni, con una presenza molto ramificata nel territorio (grande distribuzione organizzata, credito, trasporti e comunicazioni, scuola e ministeri): questo induce una chiara distorsione del nostro universo con una sovrastima di circa il 10 per cento nella classe dimensionale superiore.

Le modalità della rilevazione, condotta in prevalenza da agenti sindacali, che hanno un'agibilità crescente con le dimensioni d'impresa, introducono una seconda distorsione che appare tanto di tipo «quantitativo» (cioè sulla composizione per dimensioni d'impresa) quanto «qualitativo» (cioè sugli stili gestionali d'impresa, che sono da assumersi meno «unilaterali» nelle imprese sindacalizzate rispetto alle non sindacalizzate).

La distribuzione secondo il genere, fra le diverse dimensioni d'impresa, risente dei fattori di segregazione verticale sopra discussi (Tab. 5). Nelle imprese con meno di 10 addetti la presenza femminile appare di gran lunga superiore a quella maschile (15,1 per cento contro 6,4), rispecchiando la con-

centrazione nei servizi. Viceversa, nelle piccole imprese (20-99 addetti) si osserva una presenza maschile superiore (16 per cento contro 12,6 nella classe 20-49 addetti; 14,8 per cento contro 10,7 nella classe 50-99 addetti), mentre nelle imprese con oltre 100 addetti i divari sono poco significativi.

Osservando la distribuzione per titolo di istruzione, l'incidenza delle alte scolarità presenta un andamento a U rispetto alla dimensione aziendale: passa dal 22,6 per cento nelle imprese con meno di 20 dipendenti all'11,2 nelle imprese fra 100 e 249 dipendenti, per risalire al 15,2 nelle imprese oltre i 250 dipendenti. Specularmente, le basse scolarità registrano un picco oltre il 40 per cento nelle imprese fra 100 e 250 dipendenti. Le medie scolarità, infine, si attestano sui valori massimi attorno al 58 per cento nelle imprese medio-piccole (50-99 dipendenti) e in quelle maggiori (oltre i 250).

Questa distribuzione della scolarità trova riscontro nella distribuzione dei rispondenti per classi di età (Fig. 3). I giovani con meno di 25 anni si concentrano nelle aziende con meno di 10 addetti (42,5 per cento); pure i rispondenti di età compresa fra i 25 e i 34 anni vedono una maggior concentrazione – sia pure meno marcata – nelle imprese con meno di 20 dipendenti (26,5 per cento contro 18). Poco più del 60 per cento dei lavoratori compresi fra 35 e 54 anni appaiono maggiormente concentrati nelle imprese oltre 100 addetti, mentre i lavoratori più anziani (oltre i 55 anni) appaiono maggiormente concentrati nelle aziende fra 20 e 100 dipendenti (48 per cento contro una media del 27,2).

Passando alla distribuzione fra le classi dimensionali delle diverse professioni, la presenza operaia è significativamente più concentrata nelle imprese comprese fra 100 e 249 addetti (27,1 per cento), seguita in quelle fra 50 e 99 dipendenti (15,5). Le professioni qualificate nel commercio sono maggiormente concentrate nelle classi dimensionali sotto i 50 addetti, in particolare in quelle con meno di 10 dipendenti (24,1 per cento) e con 20-49 (28,7).

Infine, dalla distribuzione settoriale possiamo osservare che oltre il 55 per cento dei rispondenti opera nel terziario: rispetto alla realtà regionale, le costruzioni appaiono decisamente sottorappresentate, mentre una certa sovrarappresentazione si registra per il manifatturiero e per la pubblica amministrazione, i due settori dove la sindacalizzazione è più alta. La concentrazione nel manifatturiero appare massima nelle medio-piccole imprese (50-250 dipendenti), mentre i servizi privati nella classe dimensionale sotto i 20 addetti; infine, nella classe dimensionale oltre i 50 dipendenti un quarto dei rispondenti dichiara di operare nella pubblica amministrazione.

Tab. 5 – Distribuzione per genere e dimensione d'impresa

	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
<i>Fino a 20 addetti</i>	23,3%	13,2%	17,8%
<i>20-49</i>	12,6%	16,0%	14,4%
<i>40-99</i>	10,7%	14,8%	13,0%
<i>100-249</i>	19,7%	21,9%	20,9%
<i>Oltre 250 addetti</i>	33,7%	34,0%	33,9%
<i>Totale</i>	45,5%	54,5%	100,0%

Tab. 6 – Distribuzione per titolo di studio e dimensione d'impresa

	<i>Fino a 20</i>	<i>20-49</i>	<i>50-99</i>	<i>100-249</i>	<i>Oltre 250</i>	<i>Totale</i>
<i>Licenza elementare / nessun titolo</i>	2,2%	6,1%	3,0%	4,3%	1,1%	3,0%
<i>Licenza media</i>	26,3%	30,7%	25,0%	36,0%	25,5%	28,5%
<i>Titoli / qualifiche professionali</i>	14,6%	14,0%	22,0%	18,0%	17,1%	17,0%
<i>Diploma superiore</i>	34,3%	31,6%	36,0%	30,4%	41,1%	35,6%
<i>Laurea</i>	17,5%	15,8%	12,0%	8,7%	11,4%	12,6%
<i>Dottorato / specializzazione</i>	5,1%	1,8%	2,0%	2,5%	3,8%	3,2%
<i>Totale</i>	17,7%	14,7%	12,9%	20,8%	34,2%	100,0%

Fig. 2 – Età per dimensione d'impresa

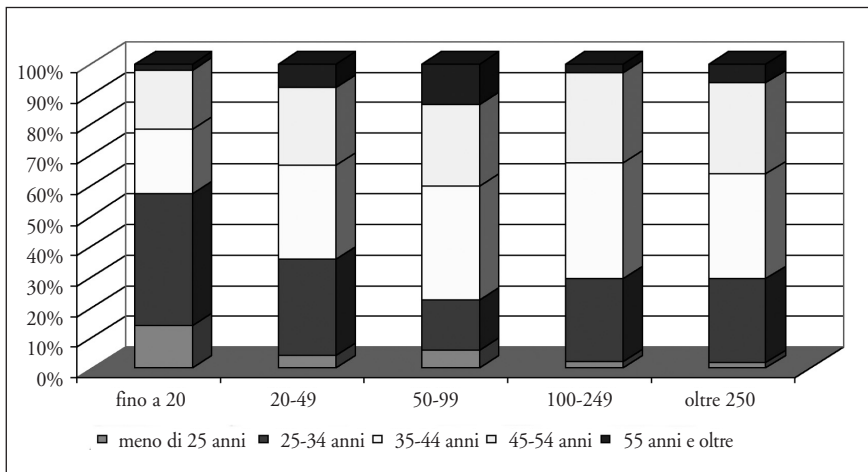
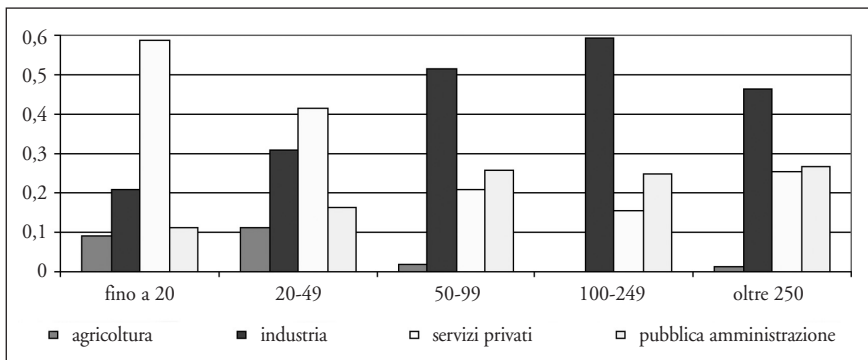


Fig. 3 – Distribuzione dei rispondenti per settori e classe dimensionale



3. Le condizioni di lavoro: la valutazione del lavoro

Le condizioni di lavoro sono sintetizzate nel questionario nazionale da due domande: il grado di soddisfazione generale sul lavoro («ti piace il tuo lavoro?») e da una valutazione di una lista di aspetti chiave, con punteggio da 1 a 5. Nel caso del Veneto sono state aggiunte alcune domande sull'intensità di esposizione ai principali fattori di disagio ambientale e sociale, sul clima organizzativo e sul grado di autonomia del lavoro, mutate dai questionari in uso in paesi europei di lunga tradizione di *survey* sulle condizioni di lavoro, come la Finlandia, e dall'Indagine europea sulle condizioni di lavoro che conduce, ogni cinque anni, la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro.

3.1 La soddisfazione per il lavoro

A circa l'80 per cento dei rispondenti il lavoro che svolge piace «molto» o «abbastanza», con valori nettamente più elevati per le donne rispetto agli uomini, specie per la modalità «molto» (31,6 per cento contro 20,4): questo appare dovuto alla prevalente collocazione nel terziario delle donne, a una più bassa anzianità aziendale e quindi a un minor logorio tanto lavorativo che nella vita privata³; infine la gratificazione per le donne di avere un lavoro, che appare in questa fase il primo scalino per una piena cittadinanza nella società locale, uscendo dallo stereotipo della donna confinata in casa con i figli, che in Veneto si è prolungato fin nel cuore degli anni ottanta (Anderlini, Chinello, 1985), anche se non corrisponde alle proprie aspettative. Come già emerso in altri studi (Rieser, 2005), la soddisfazione cala al crescere della dimensione aziendale, dimezzandosi passando dalle aziende con meno di 20 dipendenti a quelle oltre i 250, segnalando tanto una minore visibilità del lavoro quanto una spersonalizzazione delle relazioni gerarchiche non compensata da una qualità manageriale propria delle *Human Resources Policies*.

La soddisfazione appare particolarmente alta in alcune tipologie di lavoratori precari, mentre risulta più bassa in altre: in generale, i lavoratori a tempo indeterminato mostrano un grado di soddisfazione più basso. Fra i primi, si segnalano i parasubordinati, i titolari di contratto a causa mista e i senza

³ Vedi Cabrita, Perista (2006), per una discussione delle reciproche influenze nella letteratura calata nelle indagini sulle condizioni di lavoro.

contratto; fra i secondi, i dipendenti con contratto a termine e soprattutto i soci lavoratori di cooperative, gli unici con livelli di soddisfazione inferiore ai lavoratori a tempo indeterminato.

Non è un fenomeno nuovo, non solo a livello italiano (Marella, Pollastri, 2005) ma anche europeo (si veda l'impegnativo lavoro comparativo di Cabrera, Perista, 2006): le spiegazioni più diffuse riportano alla frequente associazione fra (re)inserimento al lavoro e rapporti precari, per i quali la valutazione si incentra più sul lavoro di per sé che sulle sue caratteristiche intrinseche (lavoro in sé), che spesso è di qualità inferiore, cui spesso si somma l'aspettativa di un percorso «ascendente» verso forme più stabili, oppure al minore livello di stress accumulato da chi svolge lavori discontinui (Giaccone, 2005). Nel caso dei soci lavoratori di cooperative, i fattori di insoddisfazione presenti fra i lavoratori a tempo indeterminato sono esacerbati da remunerazioni più basse e dalla delusione delle proprie aspettative nel modello cooperativo, in particolare nel riconoscimento dei propri diritti di soci.

Tab. 7 – Il suo lavoro le piace?

	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Media</i>
<i>Molto</i>	31,6%	20,4%	25,5%
<i>Abbastanza</i>	52,8%	56,8%	54,9%
<i>Poco</i>	12,7%	17,4%	15,3%

Fig. 4 – Soddisfazione per classe dimensionale

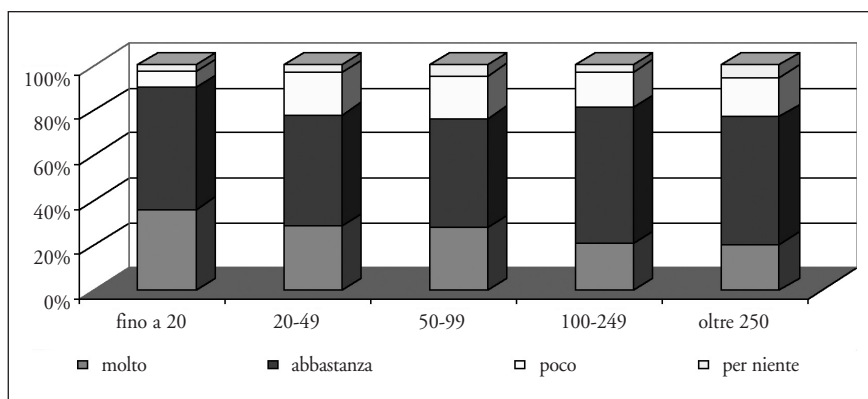
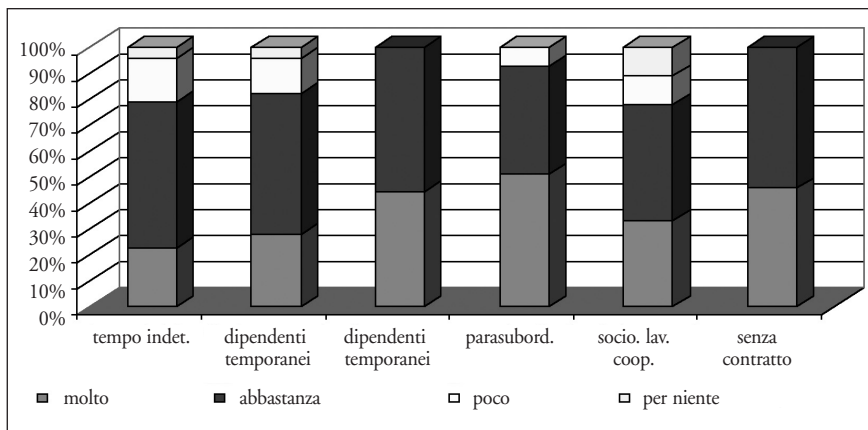


Fig. 5 – Soddisfazione per rapporto di lavoro

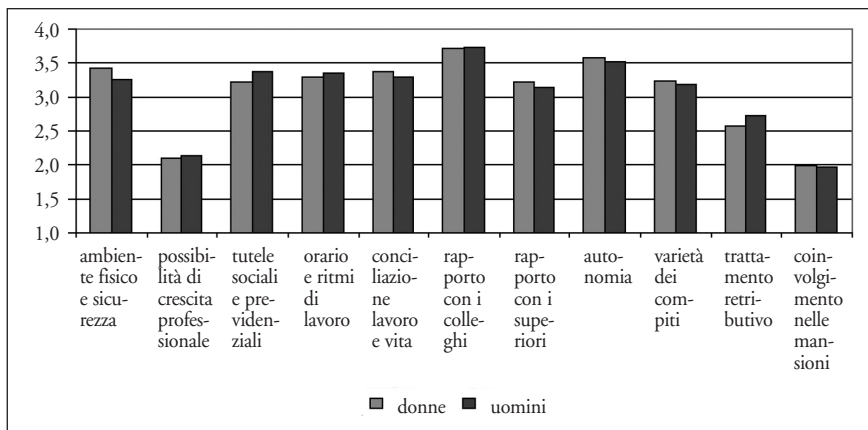


3.2 La valutazione dei diversi aspetti della prestazione lavorativa

Passando alla valutazione dei diversi aspetti della prestazione lavorativa, o *multi-facet satisfaction*, secondo la letteratura internazionale sulla *job satisfaction* (Cabrita, Perista, 2006), la dimensione relazionale con i colleghi e l'autonomia percepita sul lavoro appaiono le dimensioni più apprezzate, con voti medi superiori a 3,5, seguiti dall'ambiente fisico e dalla sicurezza sul lavoro, dalle tutele sociali, dai ritmi di lavoro e dagli orari. Decisamente insufficienti, con un voto medio di poco superiore a 2, le possibilità di crescita professionale e il coinvolgimento nelle decisioni aziendali, mentre le retribuzioni si pongono appena sopra la sufficienza.

Alcune valutazioni presentano differenze di genere, anche significative. Gli uomini considerano più favorevolmente la dimensione acquisitiva nel suo complesso (possibilità di crescita professionale, tutele sociali e previdenziali, trattamento retributivo), oltre agli orari di lavoro, mentre le donne apprezzano di più l'ambiente e la sicurezza, le possibilità di conciliazione fra lavoro e vita privata, le relazioni con i superiori, l'autonomia e la varietà dei compiti. Queste valutazioni rispecchiano abbastanza bene le segregazioni verticali per genere e il diverso mix di contratti e orari: gli uomini infatti lavorano maggiormente a tempo pieno, nei settori manifatturieri e con contratti a tempo indeterminato, mentre le donne operano maggiormente nei servizi e spesso a *part time*, anche se con contratti più precari.

Fig. 6 – Valutazione di vari aspetti della condizione lavorativa per genere



La dimensione aziendale appare incidere anche sensibilmente nella valutazione dei diversi aspetti della condizione lavorativa. Gli scarti sono molto modesti nel caso del trattamento retributivo e degli orari e tempi di lavoro; senz'altro contenuti in merito alla conciliazione fra lavoro e vita privata e per quanto riguarda l'autonomia, mentre diventano significativi per gli altri aspetti presi in considerazione.

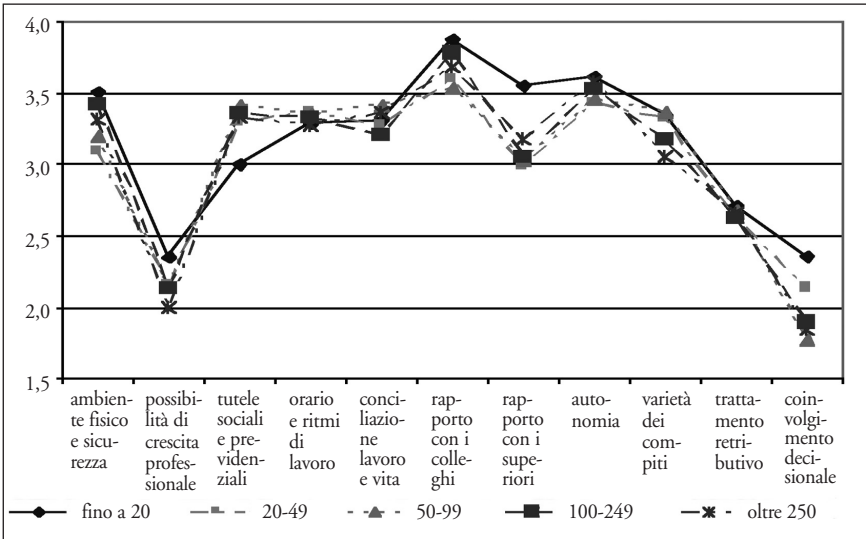
Le imprese sotto i 20 dipendenti si differenziano sensibilmente rispetto alle altre. Esse si caratterizzano per un livello significativamente più basso di tutela rispetto alle imprese di dimensioni superiori, ma vantano migliori condizioni di salute e sicurezza, rapporti fra colleghi e soprattutto con i superiori, oltre che livelli di coinvolgimento nelle decisioni aziendali e opportunità di crescita professionale. Si ha pertanto una qualità della vita lavorativa nettamente superiore alla media, specie nella dimensione relazionale e della realizzazione lavorativa: sono i classici fattori di successo della piccola impresa della Terza Italia, dove opportunità di crescita e apprendimento sono favorite da un'organizzazione poco formalizzata e da una visibilità su tutta l'azienda fra tutti i suoi attori.

Le distanze fra le altre classi dimensionali sono sensibilmente minori, rimanendo apprezzabili solo per ambiente e sicurezza, coinvolgimento nel processo decisionale, rapporto con i colleghi e varietà dei compiti. Nelle classi dimensionali 100-249 e oltre i 250 dipendenti si segnalano in positivo l'ambiente e sicurezza, il rapporto fra colleghi e l'autonomia; in negativo per

varietà dei compiti e coinvolgimento nei processi decisionali. Nelle classi dimensionali 20-49 e 50-99 addetti appaiono meno soddisfacenti la sicurezza sul lavoro, la dimensione relazionale tanto fra i colleghi quanto con i superiori e l'autonomia decisionale, e più soddisfacente la varietà dei compiti.

Nel complesso, emerge una sostanziale incapacità da parte delle imprese oltre i 20 dipendenti a sostituire i fattori motivazionali che questa offre (buona possibilità di apprendimento e crescita professionale grazie a una dimensione relazionale in generale ottima, fatti salvi i diritti attinenti l'esercizio dei diritti di proprietà) con altre risorse: in estrema sintesi, una marginalità della funzione delle risorse umane nell'emersione a uno stadio manageriale delle diverse funzioni aziendali.

Fig. 7 – Valutazione di vari aspetti della condizione lavorativa per dimensione aziendale



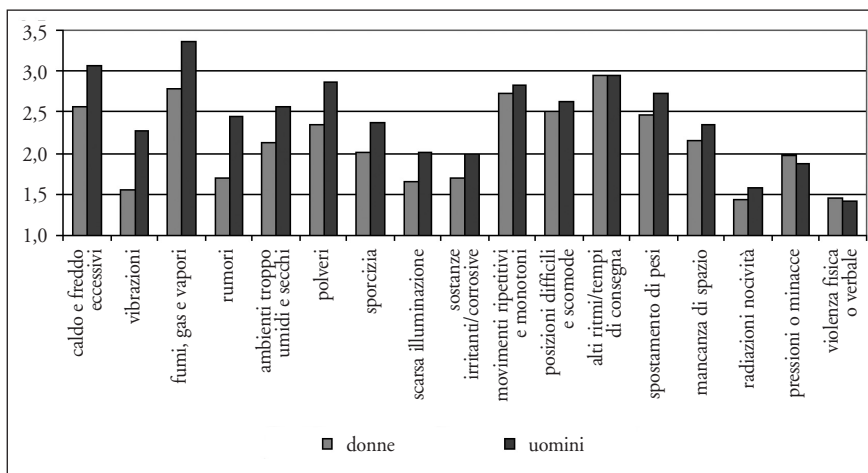
4. I fattori di rischio ambientale e sociale

La valutazione della condizione lavorativa può essere meglio chiarita lungo due versanti: il primo è quello del riconoscimento dell'intelligenza umana racchiusa in ogni persona, il secondo quello della condizione materiale del lavoro. Se la prima dimensione viene riassunta efficacemente dalle conclu-

sioni della sottosezione precedente, la seconda merita una più attenta valutazione che attiene alla sostenibilità psicofisica del lavoro. Per ragioni di sintesi, si sono pesate in forme analoghe alla sottosezione precedente le esposizioni a diversi fattori di rischio ambientale e psicosociale.

Nella Fig. 8 emerge la segmentazione orizzontale di genere, con una dominanza maschile nei settori manifatturieri e nelle figure professionali con maggiore disagio psichico. Viceversa, le donne appaiono maggiormente esposte a fattori di natura psicosociale (pressioni e minacce, violenza fisica e verbale), mentre i divari sono modesti per quanto riguarda fattori di disagio «trasversali» come i movimenti ripetitivi, le posizioni, i ritmi e i tempi di consegna.

Fig. 8 – Esposizione a fattori di rischio ambientale e sociale



Per una valutazione più appropriata della dimensione d'impresa, è utile suddividere i fattori di rischio presi in esame in quattro grandi famiglie: fattori di disagio ambientale, fattori di rischio chimico, fattori di rischio muscoloscheletrico, fattori di disagio psicosociale.

Partiamo dai fattori di disagio ambientale (Fig. 9), che sono tipicamente associati ai luoghi di lavoro non d'ufficio. Eccessi nelle temperature e presenza di polveri appaiono i fattori più frequenti, mentre l'illuminazione appare il meno sentito. Le imprese sotto i 20 dipendenti presentano indubbiamente il profilo migliore, tenuto conto della loro concen-

trazione nel terziario; seguono le grandi imprese oltre i 250 dipendenti, dove è evidente la maggiore attenzione tanto dell'impresa quanto dei lavoratori, che hanno maggiori opportunità di espressione. Colpisce che le imprese fra i 20 e i 49 dipendenti, che pure mostrano una presenza contenuta di rispondenti operanti nel manifatturiero, presentano un profilo mediamente peggiore rispetto alle altre classi dimensionali, fatta eccezione per i rumori.

Anche il rischio chimico appare classicamente associato al lavoro industriale, fatta eccezione per quello radiologico (Fig. 10). Le sostanze corrosive caratterizzano processi di specifica manipolazione manifatturiera, rispecchiando abbastanza fedelmente le concentrazioni per classe dimensionale, mentre l'esposizione a radiazioni e altri elementi chimici caratterizzano il settore sanitario e l'industria chimica, tipicamente con unità di medie e grandi dimensioni.

I fattori di rischio muscoloscheletrico sono vari: qui sono menzionati quelli tradizionali, da sforzo ripetuto e da costrizione, mentre manca la categoria emergente dei rischi da postura e quelli connessi all'utilizzo di strumenti informatici.

Anche dalla Fig. 11 emerge che nella piccola impresa (meno di 20 dipendenti), in prevalenza terziaria, si conferma una bassa percezione di fattori di rischio. Tuttavia, si riscontrano divari inferiori per quanto riguarda lo spostamento di pesi. L'esposizione a vibrazioni segue fedelmente il peso delle attività manifatturiere fra i nostri rispondenti, come pure la mancanza di spazio. Anche per questa categoria di rischi le classi dimensionali 20-49 e 50-99 addetti presentano le situazioni meno favorevoli, anche se su dimensioni diverse.

Nella Fig. 12 sono riportate le esposizioni ai fattori di rischio psicosociale. La pressione sui tempi, tanto in forma di ritmi quanto di pressione sui tempi di consegna, appare maggiore nelle imprese di media dimensione (100-249 addetti), anche se i divari non appaiono molto forti, con difformità rispetto alle valutazioni riportate nella Fig. 7 alla voce «orari e ritmi di lavoro», che tuttavia è più ampia. La percezione di situazione di violenza fisica o verbale appare minore nelle classi dimensionali estreme, mentre pressioni e minacce sono avvertite di meno dai rispondenti delle imprese con meno di 20 dipendenti e di più nella classe immediatamente superiore, confermando la peggiore qualità delle relazioni sul lavoro per la classe dimensionale 20-49 dipendenti identificata nella Fig. 7.

Nella valutazione dei fattori di disagio va tenuto conto che molti studi evidenziano, anche in Italia (Giovine, Tagliavia, 2004; Provincia di Pesaro e Urbino, 2003), che la percezione dei fattori di rischio, tanto in numero quanto in gravità, è positivamente correlata con il grado di stabilità del lavoro e con la classe dimensionale: com'è noto, al crescere delle dimensioni aziendali la proporzione di lavoratori informati sui fattori di rischio aumenta e migliora anche la qualità della formazione che ricevono, dando luogo a fenomeni ben noti tanto di sovrastima quanto, più probabilmente, di sottostima in presenza di lacune informative.

Nei primi mesi del 2005 era stata condotta un'indagine sulle condizioni di lavoro, salute e sicurezza in Veneto, realizzando 5.000 interviste Cati, avvalendosi di una sezione del questionario della terza Indagine europea sulle condizioni di lavoro (Ispesl, Regione Veneto, 2006). I valori di esposizione risultavano nettamente più bassi per gran parte dei fattori di rischio rispetto ai valori medi europei, ma superiori per quanto riguarda i movimenti ripetitivi e i ritmi di lavoro – tanto ritmi elevati quanto pressioni sui tempi di consegna – dando pertanto riscontro ai nostri risultati.

Fig. 9 – Fattori di disagio ambientale per dimensione d'impresa

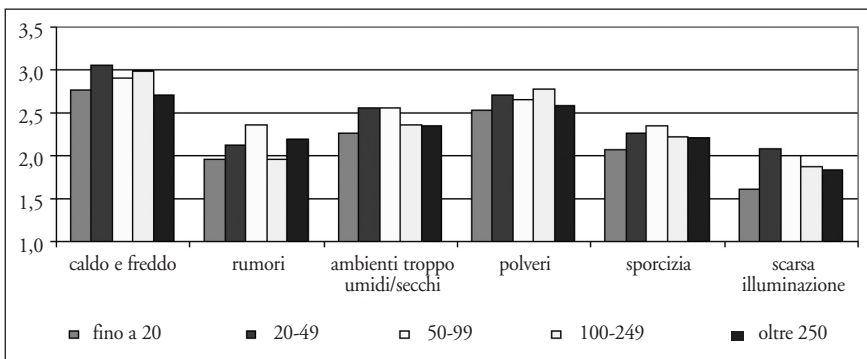


Fig. 10 – Fattori di rischio chimico per dimensione d'impresa

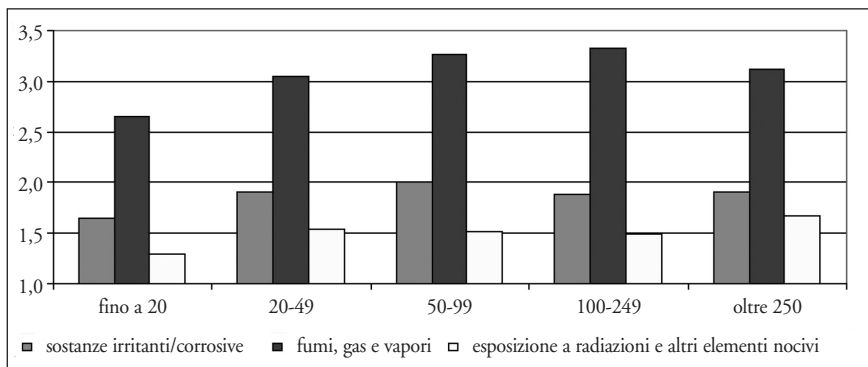


Fig. 11 – Fattori di rischio muscoloschetrico per dimensione d'impresa

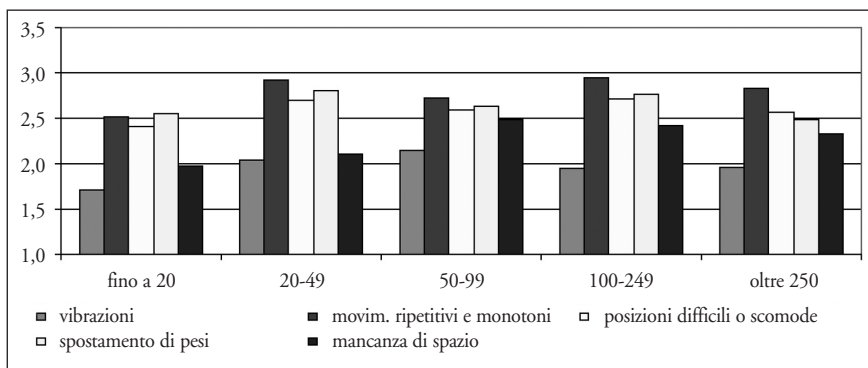
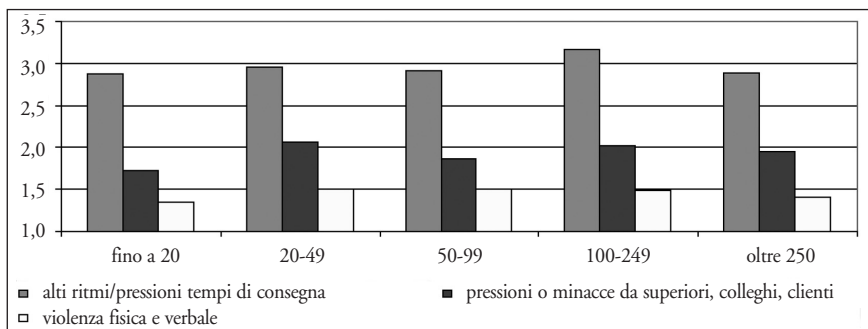


Fig. 12 – Fattori di rischio psicosociale per dimensione d'impresa



5. Gli orari

La questione degli orari costituisce una dimensione chiave per valutare la condizione lavorativa, la cui importanza tende a crescere tanto per ragioni legate alla composizione della forza lavoro, sempre più femminile, che porta su di sé la maggior parte delle incombenze di combinazione fra lavoro e cura, quanto per ragioni legate alle esigenze produttive, con un approccio imprenditoriale e modelli organizzativi di tipo *pull*, sempre più sensibili alle pressioni della domanda.

Queste problematiche possono essere sintetizzate nella Tab. 8 che registra gli orari di fatto dichiarati.

Oltre due terzi dei rispondenti dichiara di lavorare fra le 33 e le 40 ore la settimana, fascia in cui si collocano gran parte dei contratti nazionali di lavoro. Sotto questa fascia prevale il *part time* (a parte la scuola), mentre sopra le 40 ore siamo in presenza di straordinari e oltre le 45 di «orari lunghi». Circa il 15 per cento dei rispondenti si colloca negli «orari corti» (sotto le 32 ore), con una marcata connotazione femminile (oltre il 25 per cento): l'incidenza dei *part time* marginali (gli orari sotto le 18 ore) è ancora modesta, mentre appare apprezzabile il 10 per cento di donne che lavora a «orario ridotto» (fascia 25-32 ore), che presenta la maggiore contiguità (pur non riducendo il rischio di discriminazioni) con le condizioni di lavoro dei colleghi *full time*.

Viceversa, oltre il 16 per cento dei rispondenti lavora più di 40 ore la settimana, salendo a ben il 21,7 fra gli uomini: questo evidenzia non solo caratteristiche intrinseche dei lavori, ma soprattutto un ricorso diffuso allo straordinario per rimediare a criticità aziendali e a necessità economiche dei lavoratori. Fra questi, il fenomeno degli «orari lunghi» (oltre le 45 ore settimanali), che interessa un rispondente su 15, assume una connotazione più marcatamente maschile, interessando quasi un lavoratore maschio su 10 (9,5 per cento).

Tenuto conto che il nostro universo dei rispondenti è «distorto» verso la grande impresa sindacalizzata, dove gli orari di fatto sono inferiori, non è un segnale incoraggiante. La citata indagine pilota Ispesl-Regione Veneto, infatti, registra che quasi il 60 per cento dei rispondenti lavora più di 40 ore settimanali.

Tab. 8 – Orari medi per genere

	<i>Donne</i>	<i>Uomini</i>	<i>Totale</i>
<i>Fino a 18 ore</i>	3,4%	1,8%	2,6%
<i>19-24</i>	12,2%	2,0%	6,7%
<i>25-32</i>	10,1%	2,3%	5,9%
<i>33-36</i>	28,0%	21,7%	24,6%
<i>37-40</i>	36,5%	50,5%	44,0%
<i>41-45</i>	7,1%	12,2%	9,9%
<i>Oltre 45 ore</i>	2,6%	9,5%	6,3%
<i>Totale</i>	46,1%	53,9%	100,0%

6. Alcune considerazioni

I temi selezionati costituiscono un po' il «nucleo duro» delle condizioni di lavoro in Veneto sul versante della prestazione lavorativa: si è deliberatamente evitato di affrontare qui la questione salariale perché questo dato, di per sé, non è in grado di fornire una restituzione adeguata del contesto in esame e richiede di investigare le situazioni famigliari, specie sul versante dell'adeguatezza del salario; infine, alcune ambiguità di formulazioni delle domande richiedono un supplemento di analisi per meglio chiarire il senso delle valutazioni espresse dai rispondenti.

Va tuttavia precisato che si tratta di un campione che, pur cogliendo la diversità delle situazioni lavorative, non è statisticamente rappresentativo per l'indisponibilità, al momento, dei fattori di correzione campionaria appropriati: si può pertanto ritenere che i dati qui presentati siano significativi di contesti lavorativi con una qualche presenza sindacale, con uno sbilanciamento verso le medie e grandi dimensioni aziendali, con una complessità di gestione degli orari non solo nel manifatturiero ma soprattutto nei servizi (sanità e grande distribuzione), come si è potuto accertare confrontando i risultati con un'indagine che presenta minori distorsioni campionarie. In quanto tale, emergono i problemi della condizione lavorativa in un'impresa che, per le sue caratteristiche di prodotto/servizio offerto, appare sostanzialmente sottoregolata rispetto alle sfide competitive dell'economia della conoscenza, anche nei settori manifatturieri.

Bibliografia

- Anderlini F., Chinello C. (a cura di) (1985), *Operai e scelte politiche*, Milano, Franco Angeli.
- Bagnasco A. (1977), *Tre Italie. La problematica territoriale dello sviluppo locale*, Bologna, Il Mulino.
- Cabrita J., Perista H. (2006), *Measuring job satisfaction in surveys – Comparative analytical report*, Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, in www.eurofound.europa.eu/ewco/reports/TN0608TR01/TN-0608TR01.htm
- Giaccone M. (2005), *Quale futuro nel lavoro*, in Carrieri M., Damiano C., Ugolini B. (a cura di) (2005), *Il lavoro che cambia*, Roma, Ediesse.
- Giovine M., Tagliavia C. (2004), *La qualità del lavoro in Italia*, in www.isfol.it/isfol/download/pub_temstru2%20qualita%20lavoro.pdf
- Ispesl, Regione Veneto (2006), *Indagine pilota conoscitiva sulle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro relativa ad una realtà regionale: Veneto*, in www.ispesl.it/informazione/argomenti/rapportoVeneto.pdf
- Marella D., Pollastri C. (2005), *Insicuri e/o insoddisfatti*, in Carrieri M., Damiano C., Ugolini B. (a cura di) (2005), *Il lavoro che cambia*, Roma, Ediesse.
- Messina P. (2001), *Regolazione politica per lo sviluppo locale*, Torino, Utet.
- Provincia di Pesaro e Urbino (2003), *Sulla qualità delle condizioni di lavoro e di vita nella provincia di Pesaro e Urbino*, Rapporto di ricerca, Pesaro, in http://provincia.ps.it/formazione/patto_lavoro.htm
- Rieser V. (2005), *Quale impiego*, in Carrieri M., Damiano C., Ugolini B. (a cura di) (2005), *Il lavoro che cambia*, Roma, Ediesse.
- Veneto Lavoro (2006), *Rapporto annuale 2006*, Milano, Franco Angeli.

Il valore della formazione nel lavoro tra realtà e opportunità.

Il caso delle Marche

Gianluca Busilacchi

1. Introduzione

Sempre più la formazione viene considerata un valore centrale nel mondo del lavoro: strategica per il lavoratore per fronteggiare la crescente flessibilità, utile alle imprese per garantire una maggiore capacità di innovazione, ma anche, soprattutto, indice di una buona qualità del lavoro. Sembra quindi opportuno cogliere l'occasione del Rapporto marchigiano della ricerca dell'Ires *L'Italia del lavoro oggi*, per dedicare un ragionamento monografico al tema della formazione e al suo valore nell'attuale condizione dell'occupazione.

Questo tentativo appare particolarmente utile per almeno due ordini di motivi: in primo luogo perché, per ragioni di sintesi, sembra necessario offrire una specifica chiave di lettura per cogliere le trasformazioni del lavoro in un contesto articolato come quello marchigiano; in secondo luogo perché, in questo modo, non ci limiteremo soltanto a descrivere le trasformazioni del lavoro in una regione, o un loro particolare aspetto, ma potremo offrire una prospettiva analitica che può essere trasposta anche su scala nazionale.

Nel primo paragrafo ci concentreremo sull'analisi di un «comportamento» relativo alla dimensione della formazione, vale a dire quanto gli occupati intervistati nel campione marchigiano utilizzano la loro formazione scolastica nel proprio lavoro. Attraverso quest'ottica indagheremo alcune caratteristiche delle condizioni socioeconomiche dei lavoratori marchigiani per comprenderne i tratti fondamentali. La scelta che intendiamo portare avan-

* Gianluca Busilacchi è direttore dell'Ires Marche e docente di Economia territoriale e urbana presso l'Università di Camerino.

I dati riportati sono tratti dall'analisi di 423 questionari somministrati *face to face* nel corso del 2006 al campione marchigiano della ricerca *L'Italia del lavoro oggi*, svolta dall'Ires in occasione del centenario della Cgil. L'autore desidera ringraziare i collaboratori dell'Ires Marche, la Cgil regionale e le Camere del lavoro di Ancona, Pesaro, Macerata e Ascoli che hanno reso possibile lo svolgimento delle interviste.

ti è quindi quella di concentrarci sull'analisi del valore della formazione, come espressione di qualità del lavoro, per analizzare alcuni aspetti del campione marchigiano risultanti dai questionari.

Il paragrafo successivo sarà invece dedicato all'analisi di un «atteggiamento», vale a dire la percezione degli intervistati in merito al tema della formazione: quanto i lavoratori marchigiani sentono oggi l'esigenza di arricchire la propria formazione professionale e quanto è in grado di offrire da questo punto di vista il loro ambiente di lavoro? e come questi aspetti incidono per uomini e donne, giovani e anziani, operai e impiegati sulla qualità percepita del lavoro?

2. Analisi del campione di intervistati marchigiani attraverso la prospettiva dell'utilizzo della formazione scolastica nel lavoro

La consapevolezza di utilizzare la propria formazione scolastica nell'attività lavorativa contribuisce a rendere più gradevole il lavoro: ciò può essere facilmente spiegato da un punto di vista economico mediante un meccanismo di soddisfazione del proprio investimento in capitale umano, mentre da un'ottica più sociologica si può sostenere che il lavoratore che impiega nella sua occupazione ciò che ha imparato rende la sua attività più cosciente, oltre che più professionale, quindi più densa di significato e valore.

Come mostra la Tab. 1, tra gli occupati marchigiani sono coloro che ritengono utile per il proprio lavoro il bagaglio formativo accumulato che attribuiscono maggior valore e qualità all'occupazione: quella maggioranza di lavoratori marchigiani che ritiene «molto» o «in parte» utile la formazione scolastica acquisita per lo svolgimento della propria occupazione (53,8 per cento del campione) è tendenzialmente soddisfatta del lavoro, mentre è tra quegli occupati cui la formazione non è richiesta per lo svolgimento della propria attività che si annida la grande maggioranza di quel 27 per cento di lavoratori insoddisfatti.

Certo non possiamo attribuire a questa breve analisi un potere esplicativo «forte», né tantomeno pensare a una relazione di tipo causale tra le variabili «utilizzo della formazione» e «soddisfazione nel lavoro»: è più che giustificato, infatti, supporre che in questa relazione possano intervenire molte altre variabili, che condizionano sia la distribuzione dell'utilizzo della formazione sia la soddisfazione nel lavoro, come ad esempio il gruppo professionale di cui si fa parte, il settore economico, il titolo di studio o il reddito da lavoro.

Tab. 1 – Utilizzo della formazione scolastica e soddisfazione nel lavoro (valori %)*

		<i>Il tuo lavoro ti piace?</i>				
		Molto	Abbastanza	Poco	Per niente	Totale
<i>Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?</i>	Sì, mi è molto utile	13,1%	4,8%	0,3%	0,0%	18,2%
	Sì, ma solo in parte o indirettamente	9,0%	17,7%	7,0%	1,9%	35,6%
	No, il lavoro non lo richiede	6,0%	13,3%	10,0%	2,1%	31,3%
	No, la mia preparazione riguarda altri tipi di lavoro	1,6%	7,7%	2,5%	3,1%	14,9%
	Totale	29,6%	43,5%	19,8%	7,1%	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.

Ad esempio, nel campione analizzato, come ci si poteva ragionevolmente aspettare, sono i lavoratori nelle posizioni occupazionali migliori (intelletuali, quadri e tecnici di livello medio-alto), che utilizzano anche maggiormente la propria formazione scolastica (di alto livello), a gradire di più il proprio lavoro; d'altro canto, tra le posizioni impiegate troviamo un gradimento del lavoro medio-basso, mentre tra gli operai generici vi è scarsa soddisfazione. Un discorso a parte meritano gli operai specializzati che gradiscono in prevalenza «molto» o «abbastanza» la propria occupazione e utilizzano perlopiù la propria formazione scolastica «solo in parte o indirettamente»: in un certo senso, quindi, anche le aspettative rispetto all'utilizzo della formazione incidono sulla soddisfazione nel lavoro. Se un lavoratore ha un titolo di studio medio-basso avrà aspettative minori, mentre chi studia più a lungo e svolge una formazione specifica risulta mediamente più insoddisfatto se poi non la utilizza per lo svolgimento del proprio lavoro.

In generale, è necessario approfondire questo tema per comprendere come l'utilizzo della formazione scolastica si distribuisca rispetto a diverse variabili socioeconomiche del campione di riferimento; in questo modo potremo fornire anche un quadro descrittivo del campione di lavoratori marchigiani intervistati. Guardando ad esempio l'aspetto di *genere*, ci si accorge che, sebbene le donne siano circa il 40 per cento del campione intervistato contro il 60 degli uomini, esse rappresentano la maggioranza degli occupati il cui lavoro non richiede la formazione acquisita, che invece risulta

più utile nelle occupazioni «maschili», a testimoniare – se ce ne fosse ancora bisogno – la disuguaglianza di genere anche dal punto di vista della qualità dell'occupazione.

Tab. 2 – Utilizzo della formazione per genere

		Maschi	Femmine	Totale
<i>Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?</i>	Sì, mi è molto utile	12,3%	5,9%	18,2%
	Sì, ma solo in parte o indirettamente	23,1%	12,4%	35,6%
	No, il lavoro non lo richiede	13,7%	17,7%	31,3%
	No, la mia preparazione riguarda altri tipi di lavoro	9,4%	5,5%	14,9%
	Totale	58,5%	41,5%	100,0%

Un'analogia disuguaglianza sul fronte della «buona occupazione» riguarda la distribuzione per *classe di età* della pertinenza del lavoro con la formazione intrapresa. Essa risulta infatti molto utile soprattutto ai lavoratori più maturi, mentre il vasto gruppo che va dai 25 ai 45 anni svolge in prevalenza lavori in cui non è richiesta. Basti pensare che di quel 53,8 per cento del campione che in qualche modo utilizza la propria formazione, ben il 30,4 si colloca nella stretta fascia di età 45-54 anni. Va anche detto che ciò risente della particolare distribuzione del titolo di studio e del gruppo professionale per fascia di età: nella classe 45-54 anni sono infatti concentrati principalmente, rispetto ad altre fasce di età, operai specializzati, insegnanti, impiegati generici e quasi tutti i quadri. Il titolo di studio prevalente in questo gruppo è medio o superiore, a fronte di una crescente scolarizzazione delle generazioni più giovani (gli under 45 costituiscono più della metà dei laureati e tre quarti dei diplomati del totale), il che comporta che i più giovani abbiano un crescente *gap* di utilizzo del proprio bagaglio formativo per i lavori che svolgono, rispetto alle coorti più anziane. Ciò comporta facilmente il manifestarsi di un'insoddisfazione tra i più giovani rispetto alle aspettative occupazionali, ed è il segnale di uno scarso investimento del modello produttivo locale, ma anche nazionale, nell'utilizzo delle nuove leve formate.

Ma vediamo più nel dettaglio come il titolo di studio e il gruppo professionale di appartenenza possano costituire variabili «interventi», rispetto

alla distribuzione per fasce d'età, nel determinare l'esito finale in termini di utilizzo della formazione. Per quanto attiene al *gruppo professionale di appartenenza* possiamo individuare tre diversi sottoinsiemi: una prima categoria è costituita da professionisti, quadri e dirigenti, ma anche tecnici e personale paramedico, cioè tutte le professioni tecniche e intellettuali per le quali è richiesta una formazione specifica, che viene utilizzata diffusamente nello svolgimento del lavoro. In un secondo gruppo possiamo collocare le posizioni impiegatizie, per accedere alle quali generalmente sono richiesti titoli di studio medio-alti, ma che poi nello svolgimento concreto dell'attività occupazionale non sempre risultano direttamente utili. Un ultimo gruppo è infine costituito dagli operai, che in generale sono coloro che usano di meno la formazione scolastica per il proprio lavoro, però con una doverosa differenziazione «interna»: tra gli operai specializzati, a differenza di quelli generici, vi è una consistente quota di lavoratori che utilizza «molto» le competenze specifiche maturate nella formazione professionale, con una maggiore soddisfazione nell'attività lavorativa e realizzazione delle proprie competenze maturate (Tab. 3).

I dati ottenuti dall'analisi dei questionari marchigiani stimolano una riflessione sulla differente realizzazione percepita tra operai specializzati e impiegati generici, rispetto alle aspettative che queste differenti categorie di lavoratori hanno in seguito al titolo di studio ottenuto: per questo motivo la distribuzione del *titolo di studio* risulta decisiva nell'orientare tali aspettative. La sua distribuzione riflette tendenzialmente quanto visto finora: chi ha un titolo di studio elementare o medio tende a svolgere un lavoro operaio, mentre tra i diplomati vi è una forte variabilità occupazionale «spalmata» su tutte le diverse attività, con una prevalenza per le professioni impiegatizie; chi ha titoli di studio più elevati, come la laurea, svolge professioni impiegatizie o superiori.

L'interazione tra la variabile «titolo di studio» e il gruppo professionale di appartenenza comporta però un effetto particolare sull'esito finale in termini di utilizzo della formazione acquisita, che si può meglio apprezzare analizzando i valori delle frequenze condizionate (Tab. 4). Da un lato, chi svolge le professioni che richiedono titoli di studio più alti (in particolare dal diploma in poi), nella maggior parte dei casi utilizza in modo significativo la propria formazione nello svolgimento del lavoro: ciò avviene per il 60,8 per cento dei tecnici, per il 55,5 degli insegnanti, per il 62,8 dei quadri e per tutti i dirigenti e professori universitari. D'altro canto, essi costituiscono solo u-

na piccola porzione del mondo del lavoro e non tutti coloro che hanno alti titoli di studio arrivano a svolgere queste professioni, per cui la quota finale di coloro cui la formazione è «molto utile» risulta ben distribuita tra diversi titoli di studio e occupazioni: non è un caso che gli operai specializzati costituiscano un terzo di questo gruppo, mentre ha scarsissima rappresentatività in esso la quota degli impiegati (7,7 per cento), che pure rappresenta un gruppo numeroso di lavoratori.

In sostanza viene confermata da questi dati l'ipotesi avanzata in precedenza sulle diverse aspettative e sul diverso grado di impiegabilità di livelli formativi più o meno elevati, che porterebbe a sostenere una tendenza all'insoddisfazione per le posizioni impiegate con buoni livelli formativi, rispetto alle posizioni operaie specializzate che «impiegano» più intensivamente un bagaglio di formazione scolastica minore.

Un'ultima breve considerazione riguarda infine l'impatto che la *dimensione aziendale* (e quindi aspetti in qualche modo legati anche all'organizzazione del lavoro) ha sull'utilizzo della formazione acquisita da parte dei lavoratori: da questo punto di vista, come si può notare in Tab. 5, emerge una distribuzione a «N» rispetto alla dimensione aziendale, vale a dire che la formazione è utile per gli occupati nelle imprese di dimensioni medio piccole (10-20 dipendenti) e per quelle molto grandi, mentre non viene utilizzata in quelle piccolissime e medio-grandi. Possiamo quindi ipotizzare che, a parità di figura professionale, le dimensioni troppo piccole portino a una dispersione della professionalità (tutti sono chiamati a fare tutto) e quelle medie a una scarsa specializzazione; d'altro canto, nelle imprese medio-piccole probabilmente si crea un ambiente dinamico con la responsabilizzazione di tutti i reparti, mentre in quelle molto grandi l'organizzazione aziendale risulta estremamente specializzata: è in questi due casi che la formazione viene maggiormente utilizzata dai lavoratori, con un vantaggio sulla loro professionalità e soddisfazione nel lavoro.

Tab. 3 – Utilizzo della formazione scolastica per gruppo professionale

<i>Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?</i>					
	Sì, mi è molto utile	Sì, ma solo in parte o indiretta- mente	No, il lavoro non lo richiede	No, la mia preparazione riguarda altri tipi di lavoro	Totale
Operaio non specializzato o posizione similare	0,6%	4,9%	14,9%	8,3%	28,7%
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	0,0%	1,3%	3,3%	1,7%	6,3%
Personale paramedico	0,4%	3,0%	0,0%	0,3%	3,7%
Operaio specializzato	6,1%	4,1%	10,2%	2,8%	23,2%
Tecnico	2,3%	1,4%	0,0%	0,0%	3,7%
Insegnante	3,4%	2,2%	0,6%	0,0%	6,2%
Impiegato generico	0,0%	8,5%	2,2%	1,0%	11,8%
Impiegato di concetto	1,4%	9,0%	0,0%	0,9%	11,3%
Quadro, impiegato direttivo	1,3%	0,8%	0,0%	0,0%	2,0%
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Dirigente, docente universitario, magistrato	2,8%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%
Totale	18,4%	35,3%	31,2%	15,1%	100,0%

Tab. 4 – Utilizzo della formazione professionale per gruppo professionale.
Distribuzione condizionata della risposta «sì, mi è molto utile»

	<i>Frequenze condizionate a: «Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?»</i>	<i>Frequenze condizionate a: «A quale gruppo professionale appartieni?»</i>	<i>Frequenze assolute</i>
Operaio non specializzato o posizione simile	3,3%	2,1%	0,6%
Professioni qualificate nel commercio e nei servizi	0,1%	0,3%	0,0%
Personale paramedico	2,0%	9,8%	0,4%
Operaio specializzato	33,1%	26,2%	6,1%
Tecnico	12,3%	60,8%	2,3%
Insegnante	18,7%	55,5%	3,4%
Impiegato generico	0,1%	0,1%	0,0%
Impiegato di concetto	7,6%	12,3%	1,4%
Quadro, impiegato direttivo	7,0%	62,8%	1,3%
Specialista in scienze matematiche, della salute, sociali	0,5%	69,4%	0,1%
Dirigente, docente universitario, magistrato	15,5%	100,0%	2,8%
Totale	100,0%	18,4%	18,4%

Tab. 5 – Utilizzo della formazione per dimensione aziendale

		<i>Quanti addetti ha l'azienda o l'ente per cui lavori?</i>						
		Fino a 10	Da 11 a 19	Da 20 a 49	Da 50 a 99	Da 100 a 249	250 e più	Totale
	Sì, mi è molto utile	0,9%	6,3%	2,2%	1,5%	3,7%	3,5%	18,2%
<i>Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?</i>	Sì, ma solo in parte o indirettamente	7,1%	1,6%	6,7%	4,9%	7,6%	7,5%	35,5%
	No, il lavoro non lo richiede	9,6%	2,7%	5,6%	3,8%	6,6%	3%	31,4%
	No, la mia prepara- zione riguarda altri tipi di lavoro	1,9%	1,1%	0,6%	4,8%	6,0%	0,5%	14,9%
	Totale	19,5%	11,9%	15,2%	15,1%	23,8%	14,5%	100,0%

3. Esigenze e opportunità di formazione per i lavoratori marchigiani

Dopo aver svolto alcune considerazioni relative all'utilizzo della formazione nel lavoro degli occupati marchigiani, vediamo ora qual è il loro atteggiamento rispetto a questo tema. Tramite l'analisi delle risposte alla domanda «senti l'esigenza di formazione?», valuteremo la distribuzione rispetto alle principali variabili socioeconomiche già utilizzate finora. Analizzando per riga la Tab. 6 va notato che, dal punto di vista generale, solamente a meno di un quarto del campione sono offerte occasioni di formazione sul luogo di lavoro; l'alta percentuale di coloro che però si organizzano da soli fa sì che più della metà degli intervistati riesca in qualche modo a soddisfare le proprie esigenze formative. Ma chi sono coloro che si avvantaggiano di più delle opportunità formative, chi non riesce invece a trovare occasioni di realizzazione e di crescita e chi infine non sente per nulla tale stimolo?

Tab. 6 – *Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua professionalità?*

		<i>Nel lavoro che svolgi utilizzi la tua formazione scolastica?</i>				
		Sì, mi è molto utile	Sì, ma solo in parte o indiret- tamente	No, il lavoro non lo richiede	No, la mia preparazio- ne riguarda altri tipi di lavoro	Totale
<i>Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua profes- sionalità?</i>	Sì, l'azienda offre buone possibilità di formazione	9,1%	10,1%	2,9%	1,2%	23,3%
	Sì, ma devo arrangiarmi da solo	4,8%	15,5%	7,7%	2,6%	30,6%
	Sì, ma non ho sufficiente tempo	1,5%	4,0%	3,6%	0,9%	10,0%
	Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale	0,2%	2,6%	3,8%	2,5%	9,0%
	No	2,6%	3,4%	13,4%	7,7%	27,1%
	Totale	18,2%	35,6%	31,3%	14,9%	100,0%

Analizzando i dati dei questionari marchigiani si può osservare che sono proprio coloro che utilizzano maggiormente nel lavoro la formazione acquisita ad avere maggiori possibilità di crescita da quanto punto di vista, mentre coloro che la usano poco risultano anche poco interessati ad accrescere il proprio bagaglio formativo. Questo fenomeno è piuttosto pericoloso, anche dal punto di vista culturale, perché è evidente come la differente consapevolezza dell'importanza di questo strumento nelle mani dei lavoratori possa generare circoli viziosi che irretiscono le possibilità di mobilità sociale e di carriera dei lavoratori. D'altro canto, questa condizione è complementare a un atteggiamento dell'imprenditore che tende a privilegiare l'accesso ad attività di formazione proprio per chi ha già solide base formative, così da rendere più efficiente l'investimento in capitale umano.

Non è un caso, infatti, che questo pericoloso ragionamento trovi conferma nelle diverse possibilità di accesso e interesse alla formazione per *titolo di*

studio, da cui si evince che l'azienda offra più attività formative proprio a chi ha titoli di studio più elevati (il 74,3 per cento di tali attività è rivolto a coloro che hanno un titolo superiore o uguale al diploma, che pure costituiscono appena la metà del totale degli occupati) rispetto a chi ha una formazione scolastica inferiore.

Per quanto attiene invece alla disuguaglianza delle opportunità formative e delle esigenze percepite su tale versante rispetto alla variabile di *genere*, non si verificano in questo caso quelle disuguaglianze registrate nel precedente paragrafo: è vero che gli uomini godono tendenzialmente di maggiori possibilità formative in azienda rispetto alle donne (il 14,1 per cento degli uomini contro il 9,3 delle donne ha possibilità di formazione offerte direttamente dall'azienda), ma la distribuzione per genere dell'atteggiamento rispetto alla formazione non è così rilevante come quella relativa al suo utilizzo. Una disparità maggiore si registra invece seguendo la prospettiva delle *classi di età*: in questo caso spicca, come in precedenza, la condizione di favore goduta dalla fascia di età 45-54 anni, che gode molto più delle altre di possibilità formative in azienda, rispetto invece ai più giovani che si devono «arrangiare da soli».

Tab. 7 – Esigenza di formazione per classi di età

		<i>Classi di età</i>					
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Totale
<i>Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua professionalità?</i>	Sì, l'azienda offre buone possibilità di formazione	0,6%	4,9%	4,6%	9,9%	3,4%	23,3%
	Sì, ma devo arrangiarmi da solo	5,1%	8,8%	8,9%	4,6%	3,2%	30,6%
	Sì, ma non ho sufficiente tempo	0,9%	3,7%	0,7%	3,7%	0,9%	10,0%
	Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale	1,9%	0,8%	3,8%	2,5%	0,1%	9,0%
	No	2,9%	5,1%	9,1%	6,5%	3,5%	27,1%
Totale		11,3%	23,4%	27,1%	27,1%	11,1%	100,0%

Soprattutto se ci muoviamo dall'analisi delle frequenze assolute a quelle condizionate alla distribuzione per classe di età (che non considerano quindi la diversa numerosità delle varie classi di età), questa disparità è anche più apprezzabile: colpisce, a questo proposito, che la percentuale di coloro che godono di buone possibilità formative in azienda sia del 36,4 tra coloro che hanno 45-54 anni, solo del 21 per i 25-34 anni, infine del 16,9 per i 35-44 anni, mentre tra coloro che «si devono arrangiare» questa condizione si ribalta (14,9 per cento dei più anziani, contro il 28,9 e il 29 delle due fasce più giovani). Venendo ad altre distribuzioni della variabile osservata, emerge dai dati che l'esigenza di formazione è meno sentita tra gli occupati dell'industria e maggiormente tra quelli del terziario, specialmente nella pubblica amministrazione, dove comunque è in buona parte offerta dall'ambiente di lavoro stesso (nel 39,4 per cento dei casi, contro il 16,4 del settore industriale).

Anche la *dimensione aziendale* incide decisamente nel determinare il fatto che l'azienda offra opportunità formative ai propri lavoratori: nelle aziende sopra i 250 addetti la percentuale di coloro che hanno possibilità di accedere ad attività formative è tra le due e le tre volte superiore rispetto alle dimensioni aziendali minori; godono di questa possibilità più della metà di tutti gli occupati nelle aziende così grandi (54,4 per cento), a testimonianza del fatto che esistono soglie dimensionali al di sotto delle quali vi è meno spazio per attività, pure importanti, non considerate come urgenti per la produzione.

Analizzando i risultati della diversa esigenza di formazione per *gruppi professionali*, torniamo anche qui a registrare un forte scarto all'interno del gruppo professionale operaio e di quello impiegatizio tra posizioni generiche e posizioni specializzate: gli operai generici, ad esempio, «non sentono per nulla» l'esigenza di formazione in misura notevolmente superiore rispetto agli operai specializzati (43,9 per cento, contro 20,7 degli specializzati); questo fenomeno si ripete anche nella differenza tra gli impiegati generici e quelli di concetto (20,7 per cento contro 8,2). In particolare, mentre questi ultimi godono nel 42 per cento dei casi di formazione in azienda, la percentuale è quasi tendente a zero tra gli impiegati generici.

Questi fenomeni si riversano poi in una differente qualità percepita del proprio lavoro e in una diversa frustrazione professionale, oltre che in diverse opportunità di carriera e reddito. Tale aspetto è ben descritto nella Tab. 8 che, oltre a mostrarci la distribuzione (seguendo gli aggregati per colonna)

del reddito dei lavoratori marchigiani intervistati, ci fa capire come coloro che guadagnano di meno siano anche più rassegnati e non siano così interessati ad accrescere la propria formazione, mentre paradossalmente è proprio chi guadagna di più che vuole crescere maggiormente dal punto di vista professionale e ha anche più possibilità di farlo.

Tab. 8 – Esigenza di formazione per classe di reddito

		<i>Quanto hai guadagnato al netto nell'ultimo mese tutto compreso? (in euro)</i>							
		Meno di 400	Da 400 a 800	Da 801 a 1.000	Da 1.001 a 1.300	Da 1.301 a 1.500	Da 1.501 a 2.000	Da 2.001 a 3.000	Totale
<i>Senti l'esigenza di momenti di formazione per sviluppare la tua professionalità?</i>	Sì, l'azienda offre buone possibilità di formazione	0,0%	2,1%	3,6%	10,4%	3,5%	2,0%	1,4%	23,1%
	Sì, ma devo arrangiarmi da solo	0,3%	6,1%	5,8%	12,3%	1,8%	3,9%	0,5%	30,7%
	Sì, ma non ho sufficiente tempo	0,3%	1,7%	1,7%	4,2%	0,1%	1,9%	0,0%	10,0%
	Sento esigenze di formazione slegate dal lavoro attuale	0,0%	3,0%	3,8%	2,1%	0,1%	0,0%	0,0%	9,0%
	No	0,0%	5,7%	9,6%	10,0%	1,5%	0,5%	0,0%	27,2%
Totale		0,7%	18,6%	24,5%	39,0%	7,0%	8,3%	1,9%	100,0%

L'esito finale di questa riflessione ci riporta laddove siamo partiti, vale a dire alla distribuzione della qualità percepita del lavoro rispetto alle possibilità formative di cui ogni lavoratore intervistato gode: abbiamo visto che laddove ci sono maggiori possibilità di formazione e si avverte una maggiore esigenza di crescere da questo punto di vista, il lavoro piace e stimola di più (e viceversa). In sostanza, la possibilità per i lavoratori di soddisfare o meno le proprie esigenze di formazione e di avvertire il proprio lavoro come dinami-

co, sembra incidere notevolmente sulla qualità del lavoro e sulla percezione della «buona occupazione». Ciò viene confermato dai dati derivanti dalle interviste: tra coloro cui il proprio lavoro piace «molto» e «abbastanza», circa il 48 per cento gode di possibilità formative in azienda, contro una percentuale del 4 di coloro a cui piace «poco» e dello zero per cento di quelli a cui il lavoro non piace per niente, a dimostrare di come il livello delle opportunità formative sia un buon predittore della qualità percepita del lavoro da parte degli occupati marchigiani.

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

Eliana Como

1. Chi sono i lavoratori e le lavoratrici intervistate: le diverse articolazioni tra uomini e donne, operai e impiegati, stabili e precari

Nel Lazio sono stati raccolti circa 650 questionari, soprattutto nel settore terziario (che copre nella provincia di Roma circa il 70 per cento dell'intero campione) e, in particolare, nell'amministrazione pubblica (in cui sono state realizzate circa un terzo delle interviste). Coerentemente con i dati relativi alla vocazione produttiva della regione, una quota significativa di interviste – circa un terzo – sono state invece realizzate nel settore dell'industria e delle costruzioni.

Sono stati intervistati sia uomini sia donne, in modo proporzionale rispetto alla loro presenza nel mercato del lavoro e nei diversi settori, così che gli uomini sono più presenti nel settore industriale, dove rappresentano circa l'85 per cento degli intervistati, mentre le donne sono concentrate in quello dei servizi, dove raggiungono circa la metà delle interviste realizzate. Il 40 per cento degli uomini svolge una professione di tipo operaio, contro appena il 16 delle donne, che invece più frequentemente si trovano a lavorare come impiegate (44,5 per cento). Le donne sono la maggioranza anche tra gli insegnanti (11 per cento) e tra gli addetti nel settore della distribuzione commerciale (6,5). Soprattutto, però, sono la maggioranza tra coloro che svolgono il loro lavoro con contratti precari: il 30 per cento delle donne non ha, infatti, un posto di lavoro stabile; ben 10 punti percentuali in più rispetto ai loro colleghi uomini (Tab. 1).

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

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

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

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

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

Fonte: Indagine Ires

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

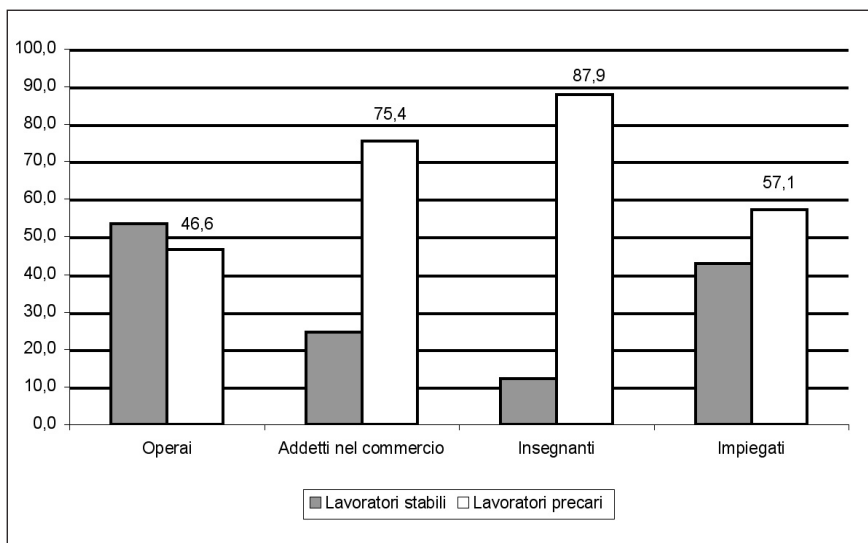
	<i>Meno di 35</i>	<i>Da 35 a 44</i>	<i>Da 45 in poi</i>	<i>Totale</i>
<i>Lavoratori stabili</i>	48,7%	89,3%	88,4%	76,2%
<i>Lavoratori precari</i>	51,3%	10,7%	11,6%	23,8%
<i>Totale</i>	100%	100%	100%	100%

Fonte: Indagine Ires

I contratti di lavoro «non standard» interessano soprattutto i lavoratori e le lavoratrici del commercio, dove ben il 56 per cento degli intervistati non ha un posto di lavoro stabile (addirittura il 75,4 tra chi ha meno di 35 anni). Anche tra gli operai, dove comunque la forma prevalente di lavoro è il contratto a tempo indeterminato, la percentuale di lavoro «non standard» raggiunge il 24: ciò significa che un operaio su quattro ha un contratto di lavoro precario. Anche in questo caso, tra i più giovani la presenza di lavoratori precari è sensibilmente più alta: ben il 46,6 per cento degli operai con meno di 35 anni lavora con contratti di questo tipo.

La diffusione di forme contrattuali diverse dal rapporto di lavoro tradizionale è significativa anche tra gli impiegati (18,6 per cento del totale e ben il 57 tra chi ha meno di 35 anni), mentre tra gli insegnanti sembra – almeno a prima vista – minore. Di nuovo, tuttavia, una lettura «generazionale» mette in luce una realtà del tutto diversa. Se si considerano infatti i lavoratori e le lavoratrici della scuola che hanno meno di 35 anni ci si rende conto che il lavoro precario è di gran lunga la forma di lavoro prevalente: ben l'88 per cento degli insegnanti più giovani sono infatti precari.

Fig. 1 – Percentuale di lavoratori precari con meno di 35 anni in alcuni gruppi professionali



Fonte: Indagine Ires

Anche nel mondo delle professioni, il lavoro «non standard» è diventato la norma per chi ha meno di 35 anni: quasi la totalità dei professionisti più giovani lavorano infatti con contratti di questo tipo. Già altre indagini dell'Ires, d'altra parte, hanno messo in luce il dilagare all'interno di questa categoria professionale di contratti di lavoro precari, in particolare del lavoro para-subordinato, diventato ormai un meccanismo quasi *naturale* di «ingresso prolungato» nel mercato del lavoro¹. Si tratta perlopiù di lavoratori e lavoratrici tra i 30 e i 35 anni che svolgono professioni di tipo intellettuale (ricercatori, bibliotecari, consulenti di vario tipo, psicologi, traduttori, *copywriter*, giornalisti, educatori, formatori ecc.), in particolare nell'area delle scienze sociali e gestionali, nella formazione e – in particolare a Roma – nei grandi istituti di ricerca pubblici (come l'Isfol, l'Invalsi, l'Infn, il Cnr, l'Istat ecc.) e nella pubblica amministrazione (basti ricordare che, da solo, il Comune di

¹ Ires-Nidil Cgil (2006), *Il lavoro atipico in Italia: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive*, Indagine sulle condizioni di lavoro, sui percorsi e sulle prospettive dei lavoratori e delle lavoratrici con contratto di collaborazione, ottobre.

Roma è stato per anni il più grande «datore di lavoro precario»). Si tratta nella maggioranza dei casi di lavoratori e lavoratrici che svolgono la loro professione da anni, anche per lo stesso datore di lavoro, ma che, nonostante le competenze e il livello di istruzione, restano sulla *soglia*, in attesa cioè di entrare a pieno diritto in un mercato del lavoro garantito i cui tempi di ingresso sono percepiti ormai come *naturalmente* lunghi.

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

Orari e organizzazione del lavoro degli intervistati variano molto secondo il settore e il tipo di lavoro, tanto più in un contesto produttivo come quello metropolitano di Roma, nel quale convivono – spesso freneticamente – orari e ritmi del tutto differenti: da quelli a 36 ore di molta parte del pubblico impiego, a quelli del commercio (dai turni spezzati dei piccoli esercizi ai *part time* della grande distribuzione, ininterrottamente al lavoro anche nei giorni festivi), fino a quelli del tessuto industriale nelle zone periferiche e limitrofe della città.

Gli orari di lavoro più lunghi sono quelli delle professioni più qualificate e di chi ha funzioni di tipo dirigenziale: tra questi, uno su due lavora più di 40 ore a settimana. A lavorare molte ore sono, da un lato, i dirigenti con contratto a tempo indeterminato (circa il 60 per cento lavora più di 40 ore), dall'altro, i professionisti più giovani, quelli con contratto di collaborazione a progetto, che superano le 40 ore settimanali in circa il 40 per cento dei casi. Come si vedrà più avanti, tuttavia, a differenza dei primi per questi lavoratori orari di lavoro lunghi non corrispondono necessariamente a salari altrettanto alti.

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

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

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

Fig. 2 – Orari di lavoro degli operai

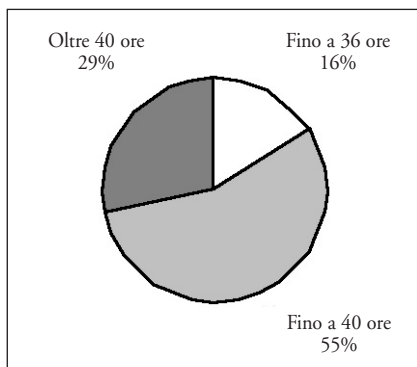
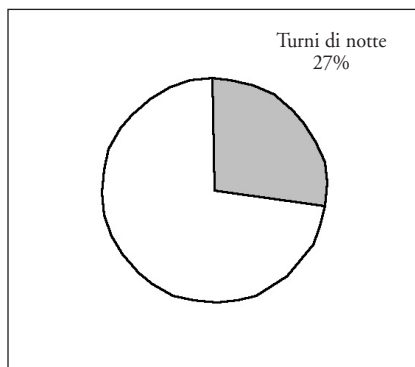


Fig. 3 – Turni di notte degli operai



Fonte: Indagine Ires

Sono senza dubbio diversi i problemi di chi lavora nel commercio, ma l'organizzazione del lavoro rischia di essere altrettanto coercitiva e sfavorevole. Soprattutto tra chi lavora nel commercio al dettaglio, una percentuale molto alta (ben il 42) lavora più di 40 ore settimanali. A orari di lavoro lunghi, cui spesso si aggiunge il disagio della pausa determinata dalla chiusura nelle ore a ridosso del pranzo, si contrappone un altro tipo di disagio, quello dei *part time* a pochissime ore, tipici soprattutto della grande distribuzione commerciale (ipermercati, *outlet*, centri commerciali ecc.). In una città come Roma, dove la distribuzione commerciale lavora quasi ininterrottamente tutte le domeniche e tutti i giorni festivi (tra gli intervistati, gli addetti nel commercio che lavorano la domenica sono ben il 70 per cento), il *part time* è quasi un dato strutturale perché consente ai datori di lavoro di gestire i turni con un alto grado di flessibilità in modo da adattarsi alla forte variabilità del servizio.

Questo tipo di *part time* è dunque ben diverso da quello utilizzato in altri contesti organizzativi, come ad esempio quello di molta parte del pubblico impiego, dove sono più che altro i lavoratori – soprattutto le lavoratrici – a

farvi ricorso, perlopiù come strategia di conciliazione. In settori come la grande distribuzione commerciale, ma anche nei *call center* o nel settore delle pulizie, l'utilizzo del *part time* – anche tra i lavoratori e le lavoratrici a tempo indeterminato, sia tra gli uomini sia tra le donne – è perlopiù imposto perché è l'unica possibilità di lavoro offerta², e spesso – in assenza di accordi precisi sull'organizzazione del lavoro – si traduce in una flessibilità degli orari decisa *unilateralmente* dai datori di lavoro per gestire la variabilità della domanda, determinata dalle esigenze del cliente. Basta guardare i dati emersi dall'inchiesta per rendersene conto: tra gli intervistati, la stragrande maggioranza di chi lavora nel commercio fa i turni (74 per cento) e ben il 35 non arriva a 32 ore settimanali; quasi uno su cinque lavora addirittura meno di 24 ore a settimana. Ciò non toglie che poi venga richiesto lavoro supplementare (lo straordinario previsto per il *part time*), spesso senza preavviso o con cambiamenti improvvisi di orario (50 per cento), che normalmente i lavoratori e le lavoratrici sono costretti ad accettare. Ben il 74 per cento dichiara di subire nel proprio lavoro una flessibilità degli orari imposta unilateralmente dal datore di lavoro.

Fig. 4 – Turni la domenica nel settore del commercio

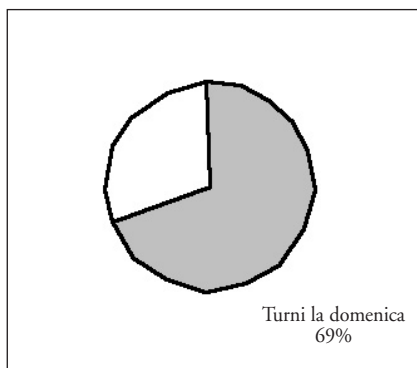


Fig. 5 – Flessibilità degli orari di lavoro nel settore del commercio



Fonte: Indagine Ires

² Generalmente, l'Italia ha una percentuale molto bassa di volontarietà del *part time*: secondo una *survey* comparata della Fondazione di Dublino, ben il 31,1 per cento dei lavoratori *part time* italiani intervistati ha dichiarato di *non aver scelto* questa forma di lavoro, contro una media europea pari ad appena il 14,1. Vedi European Foundation for the Improvement of Living Conditions (2004), *Part time work in Europe*, Dublino.

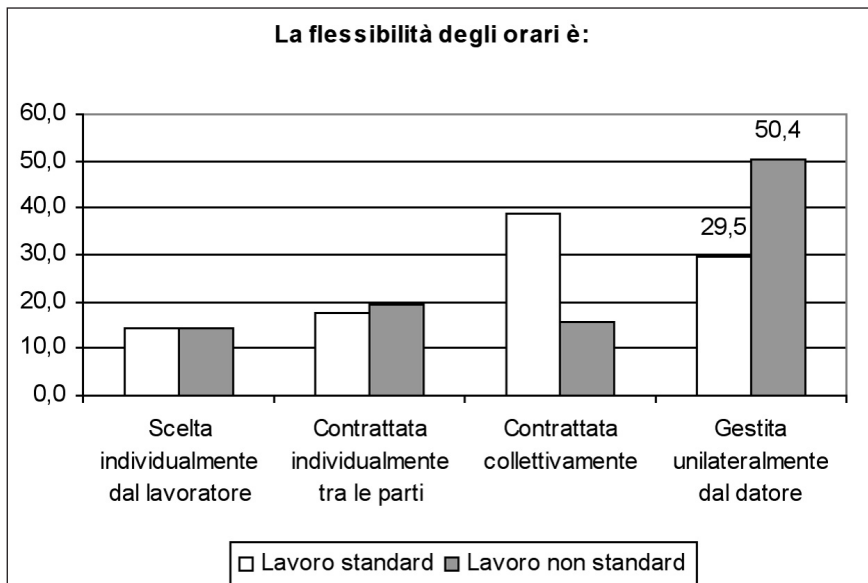
Ben diversa l'organizzazione degli orari tra gli impiegati, soprattutto nella pubblica amministrazione, dove circa i tre quarti degli intervistati lavora meno di 36 ore a settimana. Tra questi, il 23 per cento ha un contratto di lavoro *part time*, mentre poco meno del 40 svolge un orario di lavoro breve ma articolato su sei giorni a settimana. Soltanto il 15 per cento pensa che la flessibilità del proprio orario di lavoro sia imposta unilateralmente dal datore di lavoro. Più spesso è contrattata collettivamente (44 per cento) o individualmente (24); nel 17 per cento dei casi viene addirittura decisa individualmente dal lavoratore e dalla lavoratrice. Di fatto, ben l'85 per cento degli impiegati della pubblica amministrazione dichiara di potersi prendersi un permesso secondo le proprie esigenze e poco più del 60 ha un orario di lavoro che prevede flessibilità in entrata e in uscita. Anche tra gli impiegati della pubblica amministrazione, tuttavia, ben un terzo dichiara di dover fare straordinari annunciati senza preavviso.

In ogni modo, al di là dei gruppi professionali, quelli che hanno minore possibilità di gestire il proprio orario di lavoro sono i lavoratori e le lavoratrici precarie: circa la metà dichiara infatti di subire una flessibilità degli orari gestita unilateralmente dal proprio datore di lavoro. Raramente, per chi ha un contratto di lavoro precario, la flessibilità è concordata collettivamente (16 per cento) e soltanto un terzo può sceglierla, individualmente (15) o contrattandola direttamente con il proprio datore di lavoro.

Soprattutto tra gli operai, peraltro, lavorare con contratti precari significa lavorare più ore e con minore possibilità di gestire i propri turni: ben il 44,5 per cento degli operai con contratti «non standard» lavora più di 40 ore a settimana (contro il 26 degli operai con contratto stabile), il 60 per cento deve rispondere a richieste di straordinario annunciate con scarso anticipo (il 50 tra i lavoratori stabili) e soltanto il 36 per cento può prendersi un permesso secondo le proprie esigenze (il 63 tra i lavoratori stabili).

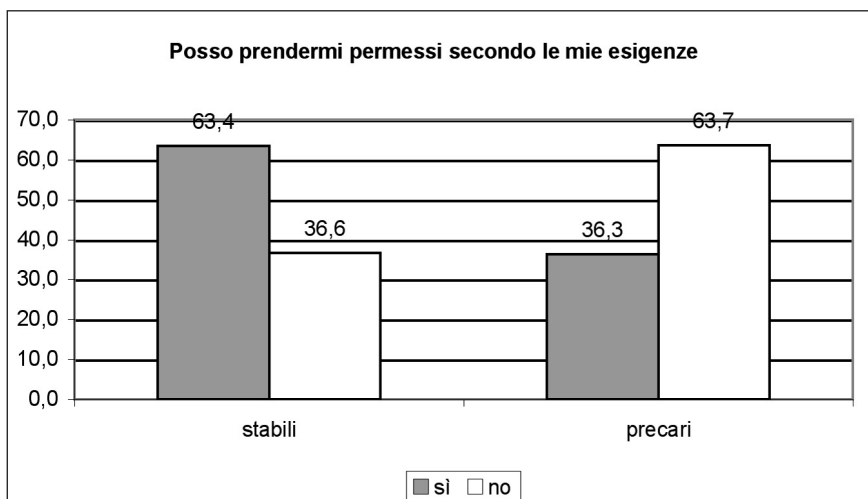
Anche nel commercio, ai lavoratori e alle lavoratrici precarie spettano gli orari peggiori: ben il 90 per cento lavora per turni (contro il 53 dei lavoratori stabili), l'84 per cento è condizionato da picchi e variabilità stagionali (30 tra gli stabili), il 66 per cento lavora di notte (35 degli stabili)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

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



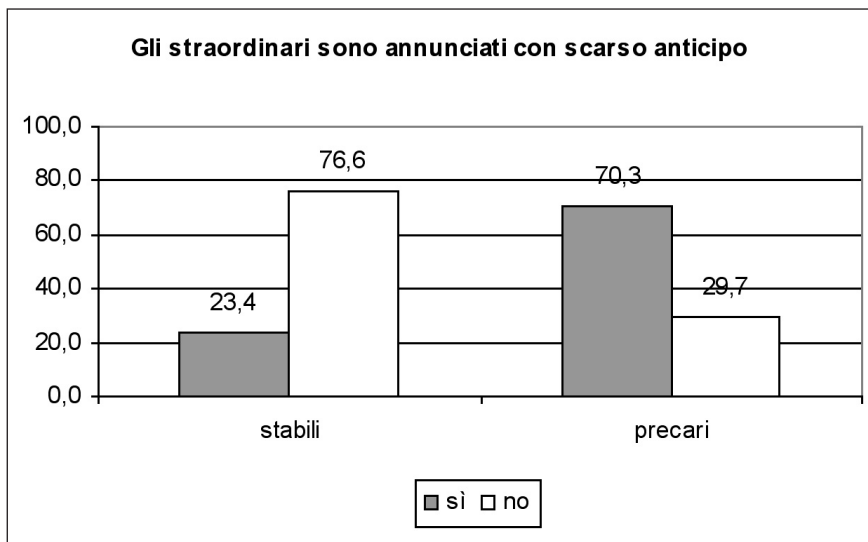
Fonte: Indagine Ires

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



Fonte: Indagine Ires

Fig. 8 – Cambiamenti improvvisi dell'orario di lavoro tra gli addetti nel commercio con contratto precario



Fonte: Indagine Ires

3. La condizione di oggi e la percezione di domani: tra redditi bassi, diffusa insoddisfazione per condizioni di lavoro e insicurezza del posto

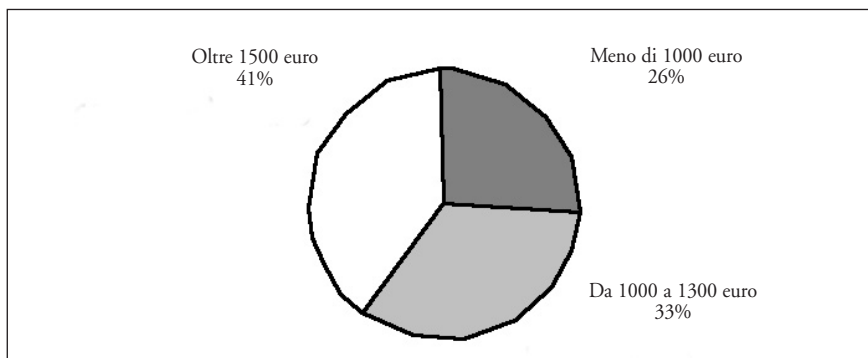
Tra gli intervistati, ben il 60 per cento ha un reddito netto mensile inferiore ai 1.300 euro. A ben guardare, però, un lavoratore su quattro non arriva nemmeno a 1.000 euro al mese, anche quando svolge un orario di lavoro normale. Se infatti tra chi guadagna meno di 1.000 euro al mese una buona parte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

A guadagnare di meno sono gli operai (il 75 per cento è sotto i 1.300 euro al mese) e gli addetti nel settore del commercio (ben il 95 per cento non supera i 1.300 euro al mese e il 75 è addirittura sotto ai 1.000). Sugli operai pesa però soprattutto il fatto di essere la categoria dove più frequentemente le famiglie sono mono-reddito, mentre tra gli addetti nel settore del commercio, la prevalenza di donne determina una più ampia

diffusione di famiglie con almeno due redditi (circa il 75 per cento). Di fatto, la condizione retributiva degli intervistati va letta in rapporto alle informazioni sull'intero nucleo familiare. Incrociando l'informazione sul reddito personale con quella relativa al numero di entrate che compongono il reddito complessivo della famiglia, si scopre che circa il 20 per cento del campione si trova in una condizione che possiamo definire di «disagio economico», non tanto perché guadagna meno di 1.300 euro al mese, quanto piuttosto perché il suo reddito rappresenta l'unica entrata di tutto il nucleo familiare. Si tratta perlopiù di uomini, essendo ancora assai raro che nelle famiglie mono-reddito l'unica entrata sia quella della donna, ma soprattutto si tratta di operai: ben il 45 per cento degli operai (il 60 se si considerano soltanto i maschi) si trova in una condizione di «disagio economico», guadagna, cioè, per tutto il suo nucleo familiare, meno di 1.300 euro al mese (Fig. 10).

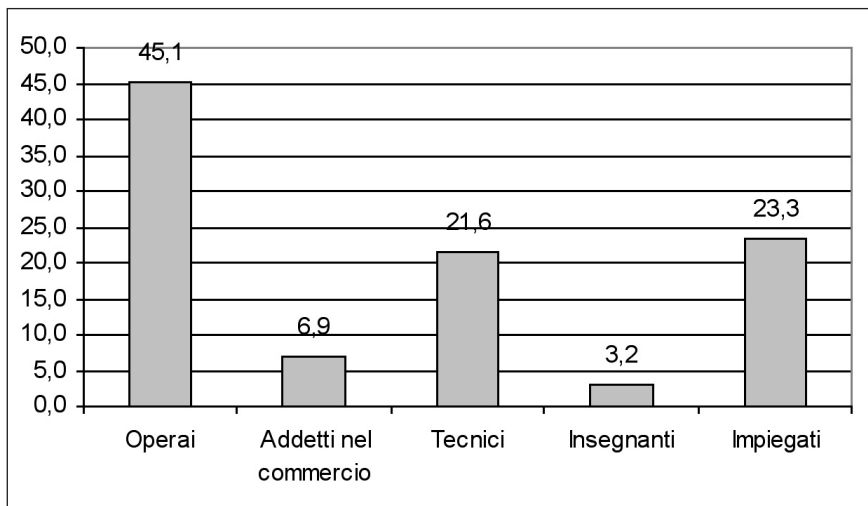
In generale, se si guarda soltanto al reddito personale, i più svantaggiati sono le donne (il 36,6 per cento guadagna meno di 1.000 euro al mese, contro il 20 dei lavoratori), i lavoratori precari (Fig. 11) e quelli che lavorano nelle imprese più piccole (Tab. 3).

Fig. 9 – Redditi netti mensili



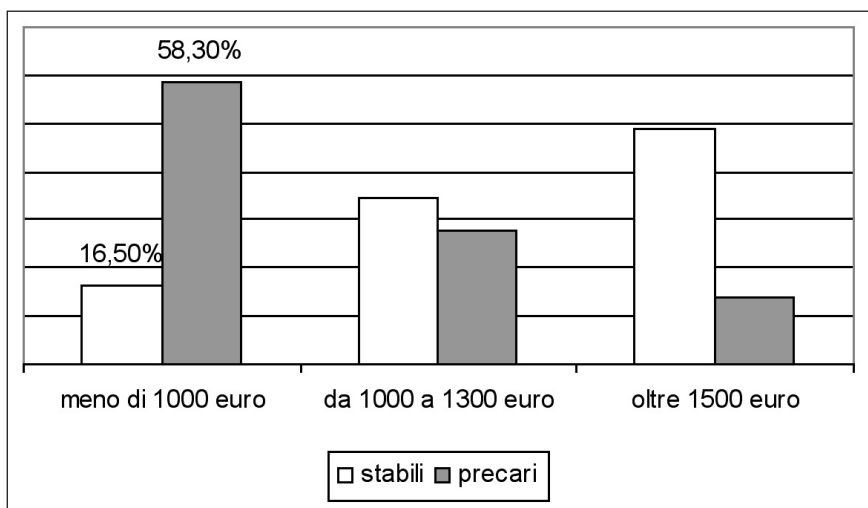
Fonte: Indagine Ires

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



Fonte: Indagine Ires

Fig. 11 – Redditi netti mensili dei lavoratori precari



Fonte: Indagine Ires

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

	Fino a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 249	250 e più	Totale
Meno di 1.000 euro	39,5%	40,9%	25,8%	17,4%	26,6%
Da 1.000 a 1.300 euro	49,2%	41,7%	34,1%	24,4%	33,1%
Oltre 1.500 euro	11,3%	17,5%	40,1%	58,1%	40,3%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Indagine Ires

Sui redditi di queste categorie di lavoratori pesa anche il fatto di non percepire alcuna quota aggiuntiva di salario, né quella contrattata né quella concessa *una tantum* dall'impresa (Tab. 4). Questa condizione riguarda l'86 per cento degli addetti nel settore del commercio, l'82 dei lavoratori precari, l'80 dei lavoratori di imprese con meno di 50 dipendenti (in questo caso, peraltro, quando anche la percepiscono si tratta quasi esclusivamente di cifre inserite in busta paga senza alcuna contrattazione con i sindacati) e il 60 delle donne. Per le lavoratrici, la discriminazione non riguarda soltanto il fatto di percepire meno frequentemente degli uomini una quota aggiuntiva di salario (ben 12 punti percentuali in meno rispetto ai maschi), magari perché più spesso lavorano in settori dove è meno diffusa questa pratica o perché più spesso lavorano con contratti di tipo precario. Le donne sono infatti svantaggiate anche perché, quando pure percepiscono una qualche forma di salario aggiuntivo, si tratta di somme più basse di quelle degli uomini (nel 26 per cento dei casi non superano i 100 euro all'anno; meno dell'8 tra i maschi).

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

	Fino a 15	Da 16 a 49	Da 50 a 249	250 e più	Totale
Percepisco una quota aggiuntiva di salario	16,6%	24,1%	45,3%	66,7%	47,4%
Non percepisco alcuna quota aggiuntiva di salario	83,4%	75,9%	54,7%	33,3%	52,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: Indagine Ires

Vediamo ora la percezione del futuro, la cui incertezza pesa, come era prevedibile, soprattutto sui lavoratori precari: circa l'80 per cento di questi, infatti, ritiene il proprio lavoro poco o per niente sicuro e teme di perdere il posto (22), o comunque di avere periodi di discontinuità nel proprio reddito (48); soltanto il 4,4 per cento pensa invece che avrà una pensione adeguata per vivere quando smetterà di lavorare (contro poco meno del 20 dei lavoratori stabili). Ben uno su due ritiene, di fatto, che il proprio futuro sarà peggiore di quello dei propri genitori (circa 20 punti percentuali in più rispetto ai lavoratori stabili). In ogni modo, l'incertezza non riguarda soltanto i lavoratori precari. Anche tra i lavoratori stabili, circa il 20 per cento teme di perdere il proprio posto di lavoro, mentre ben il 28 è preoccupato dall'idea di non riuscire a percepire una pensione adeguata. A ritenere il proprio posto di lavoro poco o per niente sicuro sono i tre quarti degli addetti nel settore del commercio e la metà degli operai. Tra questi ultimi, la principale causa di insicurezza sta nel fatto di lavorare in imprese in stato di crisi.

Il malcontento dei lavoratori riguarda in ogni modo il presente ben prima del futuro: anche rispetto ai contenuti del lavoro e al livello di soddisfazione per le condizioni attuali di lavoro, gli intervistati lamentano infatti una situazione di diffuso disagio. I lavoratori più scontenti del loro lavoro sono gli operai e gli addetti nel settore del commercio, che dichiarano rispettivamente nel 34 e nel 55 per cento dei casi che il loro lavoro non gli piace. Nonostante le differenze, i giudizi tra le due categorie sono perlopiù simili, perchè quello che lamentano maggiormente è l'ambiente fisico e la sicurezza (poco più del 40 per cento sia tra gli operai sia tra i lavoratori del commercio ne dà un giudizio negativo), la ripetitività del lavoro (37 per cento gli operai e 50 i lavoratori del commercio) e l'organizzazione di orari e ritmi di lavoro (30 per cento degli operai e 50 dei lavoratori del commercio). Giudizi negativi vengono espressi anche sulle possibilità di crescita professionale: i più insoddisfatti continuano a essere gli operai e i lavoratori del commercio (entrambi scontenti in poco meno del 70 per cento dei casi), ma anche gli insegnanti e i tecnici forniscono giudizi negativi, rispettivamente nell'83 e nel 77 per cento dei casi.

I lavoratori precari lamentano, invece, la loro condizione retributiva e la mancanza di tutele e di diritti previdenziali: poco meno del 60 per cento dà infatti un giudizio negativo sul proprio trattamento retributivo (circa dieci punti percentuali in più rispetto ai giudizi dei lavoratori stabili), mentre circa il 70 per cento lamenta di non poter contare su un sistema reale di diritti e di tutele sociali.

4. Il rapporto con il sindacato e la partecipazione alle attività sindacali: le difficoltà nelle piccole imprese, tra i giovani e tra i lavoratori precari

Tra quelli intervistati, tre lavoratori su quattro sono impiegati in imprese in cui esiste una rappresentanza sindacale sul luogo di lavoro, a volte una Rsa (23,7 per cento), più spesso una Rsu (50). Più estranei a una rappresentanza sindacale aziendale sono ovviamente i lavoratori precari (il 31,5 per cento dichiara che nel suo luogo di lavoro non c'è alcuna organizzazione sindacale di base e poco meno del 20 dichiara comunque di non esserne a conoscenza) e i lavoratori di aziende di piccole dimensioni (nel 56 per cento non esiste alcuna rappresentanza sindacale aziendale).

I lavoratori iscritti sono circa il 50 per cento dell'intero campione, con una articolazione per età molto accentuata: tra i lavoratori con meno di 25 anni appena uno su quattro è iscritto al sindacato, mentre nella fascia d'età centrale (dai 45 ai 54 anni) gli iscritti superano il 60 per cento, cioè ben due lavoratori su tre (Fig. 12). Nonostante le forti differenze generazionali, è pur vero che tra i lavoratori più giovani, soprattutto quelli con meno di 25 anni, una percentuale significativa, circa il 40 per cento, pur non essendo ancora iscritto, dichiara comunque che sta valutando l'ipotesi di farlo.

Sul basso numero di giovani iscritti al sindacato influisce senz'altro anche il fatto che molti di loro sono precari e quindi il rapporto con il sindacato tradizionale è di fatto più difficile, a causa prima di tutto delle condizioni di ricatto in cui si trovano, ma anche della difficoltà da parte del sindacato di intercettarli e di coinvolgerli sul luogo di lavoro. La frammentazione sempre più spinta del lavoro, accentuata anche dall'ampio utilizzo degli appalti di servizio, rende difficile per il sindacato anche soltanto sapere, persino nel settore pubblico, quali e quanti lavoratori precari sono impiegati in un posto di lavoro. In ogni modo, sebbene è innegabile una certa diffidenza verso le strutture tradizionali di rappresentanza, i dati sembrano dire che non esiste un atteggiamento pregiudizialmente ostile al sindacato da parte dei lavoratori precari e in generale dei più giovani. Infatti, tra i lavoratori intervistati, soltanto il 17 per cento dei precari ritiene che il sindacato sia inutile. Più spesso, sul fatto di non essere iscritti ad alcun sindacato prevalgono motivazioni di altra natura, come ad esempio il forte *turn over*, cioè il fatto che molti lavoratori precari vivono il loro lavoro in modo transitorio e aspirano dunque a migliorare la loro condizione attraverso modalità di *exit* piuttosto che di

voice: tra i lavoratori precari, coloro che non si sono iscritti al sindacato perché non pensano di continuare a svolgere ancora a lungo l'attuale lavoro sono infatti ben il 33 per cento. Il 28 per cento, d'altra parte, dichiara di non essere iscritto al sindacato perché semplicemente non gli è mai stato proposto, dato confermato dal fatto che il 20 per cento di loro non ha mai avuto alcun contatto con il sindacato. Anche tra chi è iscritto o comunque conosce il sindacato, soltanto il 44 per cento dei precari ha avuto il primo contatto proprio all'interno del proprio luogo di lavoro. Ben un lavoratore precario su quattro, se ha mai avuto un contatto con il sindacato, lo deve invece a rapporti di tipo prevalentemente personale.

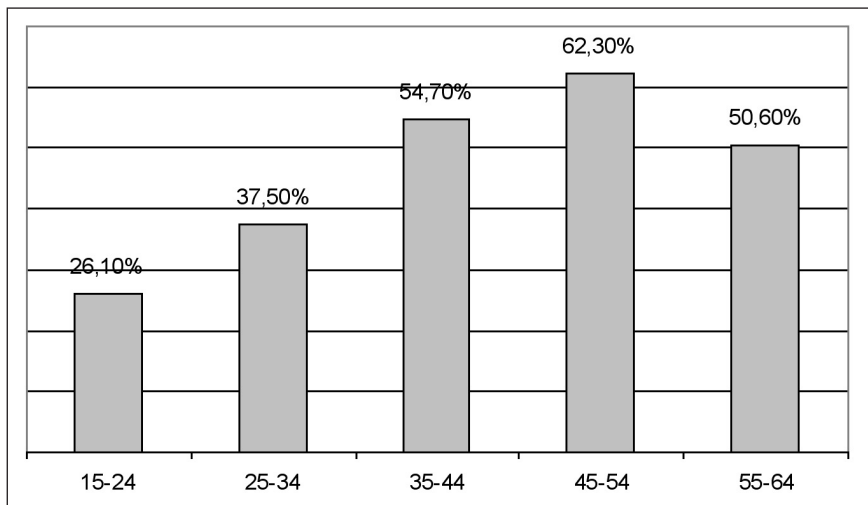
In generale, la valutazione che gli intervistati danno dei delegati sindacali è piuttosto rassicurante. Infatti, almeno il 50 per cento ritiene positiva la loro azione all'interno dei luoghi di lavoro. Anche in questo caso, i lavoratori precari più che dare un giudizio si astengono, dichiarando nel 50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

Infine, alcuni dati sulla partecipazione all'attività sindacale: anche in questo caso le maggiori difficoltà si riscontrano tra i lavoratori delle aziende di piccole dimensioni, tra i lavoratori più giovani, ma soprattutto tra i lavoratori e le lavoratrici precarie. Non ha mai partecipato a un'assemblea sindacale un lavoratore giovane su due, poco meno del 60 per cento dei lavoratori di aziende con meno di 15 dipendenti, ben il 65 per cento dei lavoratori precari (contro appena il 23 dei lavoratori stabili) e il 41 delle donne (contro appena il 26 degli uomini). Allo stesso modo, più del 60 per cento dei lavoratori con meno di 35 anni e il 50 per cento delle donne dichiarano di non aver mai partecipato alle elezioni dei rappresentanti sindacali sul luogo di lavoro (rispettivamente circa 40 punti percentuali in più rispetto ai lavoratori più grandi e 20 punti percentuali in più rispetto agli uomini). A non aver mai eletto i propri delegati sono anche poco meno dell'80 per cento dei lavoratori precari, ma anche il 77 per cento dei lavoratori del commercio.

Anche nella partecipazione agli scioperi per i rinnovi contrattuali (Fig. 13) la quota più bassa si registra tra i lavoratori delle piccole imprese (il 61 per cento non ha mai partecipato), i più giovani (64) e i lavoratori precari (66). Giovani e precari sono invece più attivi nella partecipazione a cortei e mani-

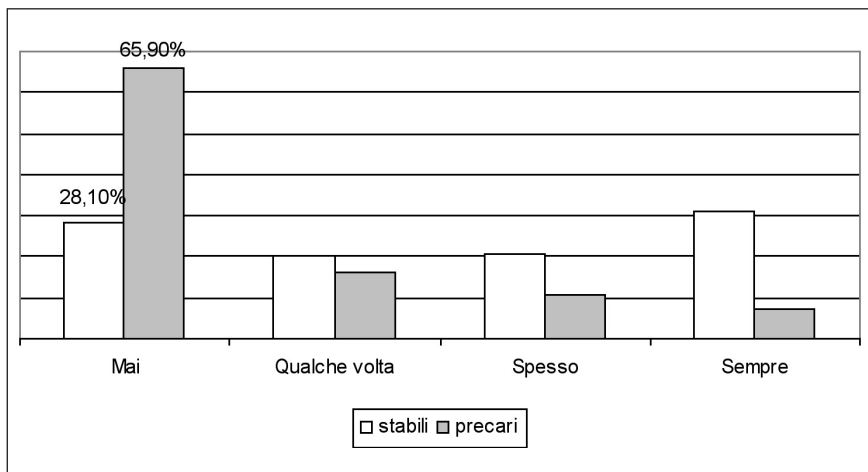
festazioni per questioni più generali: circa il 20 per cento dei più giovani vi partecipa spesso; ben un terzo dei precari spesso o addirittura sempre.

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



Fonte: Indagine Ires

Fig. 13 – Partecipazione dei lavoratori precari agli scioperi



Fonte: Indagine Ires

Relativa soddisfazione e nuove disuguaglianze.

Il caso abruzzese

Davide Carbonai, Marcello Pedaci

Il campione calcolato sulla sola regione Abruzzo si compone di 476 casi: il 62,4 per cento di uomini e il 37,6 di donne (secondo una distribuzione per genere del tutto simile alla *Rilevazione sulle forse di lavoro* dell'Istat). La distribuzione per classi di età segue quella tipica dell'occupazione dipendente in Italia (con una quota maggiore di persone nelle classi di età centrali). Il 6,2 per cento dei lavoratori intervistati è occupato nel settore agricolo, il 39,8 nell'industria e il 54 nei servizi. I lavoratori sono impiegati per quasi la metà in aziende – o enti pubblici – con più di 100 addetti. Il 33 per cento del campione è costituito da lavoratori impiegati con un rapporto di lavoro non-standard¹. Il 32,6 per cento comincia a lavorare prima dei 18 anni di età, il 59 tra i 19 e i 25 anni. Un terzo degli occupati è impegnato in un secondo lavoro (anche se in prevalenza in modo saltuario): una circostanza assai frequente tra i lavoratori con rapporti non-standard (e soprattutto tra i collaboratori).

1. Orari e tempi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Soddisfazioni, aspettative, (in)sicurezze

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

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

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

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

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

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

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

3. Salari e condizione sociale

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

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

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

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

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

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

razionale. Nelle domande gli intervistati disponevano di cinque modalità di risposta; si tratta di modalità relative alla «classe-ceto-strato sociale» cui ogni singolo lavoratore ritiene di appartenere. La maggioranza degli intervistati (49,5 per cento) ritiene di appartenere alla classe media; il 35,5 a quella medio-bassa; nessuno ritiene di appartenere alla classe alta. Nella domanda successiva si chiedeva di individuare la «classe-ceto-strato sociale» cui appartengono o appartenevano i genitori. Da queste informazioni è possibile derivare una tavola di mobilità inter-generazionale. E da questa è possibile derivare alcune statistiche di mobilità sociale. I lavoratori immobili rappresentano il 63 per cento circa della popolazione complessiva: in altri termini, circa due lavoratori su tre si percepiscono nella stessa classe della famiglia di origine. Poco meno del 15 per cento osserva una mobilità discendente (la classe dei propri genitori è/era superiore). Al contrario, il 22 per cento si percepisce in una classe superiore a quella della famiglia di origine; in questo caso, però, la mobilità si verifica tra classi contigue e non tra classi non confinanti o distanti: se c'è un balzo in avanti si verifica in classi di poco superiori. A tal proposito è interessante aggiungere che circa due intervistati su tre dichiarano che le disuguaglianze di reddito influenzano maggiormente la differenza tra classi, ceti e strati sociali. In effetti, le statistiche di concentrazione di redditi e ricchezza – laddove disponibili – attribuiscono alla regione Abruzzo valori tendenzialmente elevati⁴.

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

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

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

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

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

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

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

4. Il sindacato

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

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

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

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

Retribuzioni, vulnerabilità, differenze nella realtà pugliese

Marcello Pedaci

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

Il campione comprende una quota piuttosto elevata di lavoratori con rapporti non standard: il 32 per cento¹; nella maggioranza dei casi (28,9 per cento) si tratta di lavoratori con contratti a termine (a tempo determinato, a causa mista, di somministrazione), mentre i cosiddetti para-subordinati rappresentano solamente il 3 per cento del campione. I lavoratori con rapporti non standard si concentrano nelle classi di età più giovani: sono il 53,1 per cento nella coorte di età 15-24 anni, il 43 in quella 25-34 anni. Il 34 per cento degli intervistati con contratto a termine è

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

¹ I lavoratori con rapporti non standard sono sovrarappresentati, ma non di molto; la Puglia è una delle regioni con le più elevate percentuali di occupati con rapporti non standard. Secondo i dati dell'Istat, nel 2005 i lavoratori con contratto a tempo determinato erano il 18,9 per cento del totale degli occupati: un valore superiore sia alla media nazionale (12,3 per cento) sia a quella del Mezzogiorno (17 per cento). A questi si aggiungono percentuali altrettanto elevate di lavoratori con contratto di apprendistato (o con altro tipo di contratto a causa mista) e di collaboratori (a progetto, occasionali ecc.).

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

1. Condizioni di lavoro

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

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

Tra gli aspetti valutati in modo più negativo c'è prima di tutto il trattamento retributivo, di cui parleremo in seguito. Immediatamente dopo troviamo le opportunità di crescita professionale (il 58,5 per cento del campione ne dà un giudizio negativo) e il coinvolgimento nelle decisioni aziendali (ne dà un giudizio negativo il 69,4). Scarse opportunità di crescita professionale sono più ricorrenti tra gli operai (sia tra quelli agricoli sia tra quelli dell'industria), tra i lavoratori edili e nel «proletariato dei servizi», ovvero in alcune professioni del commercio, del turismo e dei trasporti². Tale situazione diviene poi più frequente se si lavora in un'impresa di piccole dimensioni (il 69,2 per cento dei lavoratori occupati in imprese con non più di 15 addetti dà un giudizio negativo). Ma scarse opportunità di crescita professionale sono ricorrenti anche tra i lavoratori con rapporti non standard (68,3 per cento). Le stesse distribuzioni (e le stesse differenze) mostrano i giudizi sul coinvolgimento nelle decisioni aziendali, e sono sempre gli stessi gruppi di lavoratori a subire le situazioni più svantaggiate. Strettamente collegate a tali domande sono quelle relative alle competenze professionali richieste (e riconosciute), all'utilizzo della formazione scolastica, alla esigenza/possibilità di altri momenti di formazione. Le risposte più negative (il lavoro non richiede elevate competenze professionali, non richiede l'utilizzo della formazione scolastica, non richiede/non offre momenti di formazione) si concentrano – ancora una volta – nei gruppi sopra menzionati.

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

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

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

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

2. Retribuzioni, vulnerabilità, disuguaglianze

Il 44 per cento del campione ha un guadagno netto mensile di non più di 1.000 euro. Ma, dato ancor più importante, il 26,5 per cento non supera gli 800 euro. Solamente il 26 per cento dei lavoratori pugliesi va oltre i 1.300 euro mensili, l'11,4 va oltre i 1.500. Le basse retribuzioni sono quasi la norma per i lavoratori dell'agricoltura: l'86 per cento ha un guadagno netto mensile di non più di 1.000 euro, il 70 non supera gli 800 euro, il 26,5 guadagna addirittura meno di 400 euro³. Tra coloro che guadagnano meno di 1.000 euro al mese si trovano con più frequenza anche i lavoratori dell'industria (47,6 per cento), degli altri servizi privati (47) del settore commercio, turismo e trasporti (60,1). Questi lavoratori sono in prevalenza operai non specializzati (l'80,9 per cento guadagna meno di 1.000 euro al mese) o hanno professioni qualificate nel commercio e nei servizi (76,6). Queste percentuali tendono, per altro, a mantenersi elevate a prescindere dall'orario effettivamente svolto. Anzi, l'incrocio con la variabile relativa ai tempi di lavoro fa emergere con più chiarezza le condizioni di svantaggio di questi gruppi di lavoratori. Se consideriamo sol-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. Il sindacato

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

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

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

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

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

Lavoro e disuguaglianze sociali in Sicilia

Maurizio Avola

1. Premessa

Le trasformazioni del mercato del lavoro nel passaggio dalla fase fordista a quella comunemente nota come post-fordista hanno rappresentato negli ultimi anni il tema principale attorno al quale si è concentrata l'indagine sociologica e non solo. Uno dei principali limiti, tuttavia, di questa copiosa e interessante attività di ricerca è rintracciabile, almeno in Italia, nello squilibrio territoriale che l'ha caratterizzata. Alla vasta letteratura sul tema che ormai da anni accompagna il lavoro che cambia nelle regioni del centro e soprattutto del nord (con particolare attenzione alle grandi aree metropolitane), si affianca una assai più limitata attività di ricerca sul campo nelle regioni meridionali.

L'indagine campionaria condotta dall'Ires su tutto il territorio nazionale, costruita in modo da garantire una rappresentatività a livello ripartizionale (per quanto riguarda la Sicilia, anche regionale), supplisce in parte a questo limite, costituendo un'importante occasione per comprendere le caratteristiche e le differenziazioni territoriali del mercato del lavoro italiano in questa cruciale fase di mutamento. L'area esplorata dall'indagine è quella del lavoro dipendente, anche se, diversamente da quanto previsto dall'Istat nella rilevazione continua delle forze di lavoro (Istat, 2006; 2007), sono qui inclusi anche i collaboratori occasionali, i soci di cooperativa e i sempre meno identificabili parasubordinati (compresi i collaboratori con partita Iva). Tale scelta potrebbe risultare opinabile: a parere di chi scrive, invece, restituisce un'immagine meno distorta del mondo della subordinazione, come dimostrano gli altissimi tassi di monocommittenza dei collaboratori¹. Anche i giudici italia-

* Maurizio Avola è assegnista di ricerca in Sociologia dei processi economici e del lavoro presso la Facoltà di Scienze politiche dell'Università di Catania.

¹ Dai dati dell'archivio della gestione previdenziale separata recentemente diffusi dall'Inps (2006) risulta che 9 collaboratori su 10 hanno lavorato nel corso del 2004 per un

ni, alla luce dei mutamenti dei modelli di organizzazione aziendale, hanno esteso il campo di applicazione della subordinazione a diversi tipi di collaborazione, utilizzando indici qualificatori del rapporto di lavoro simili a quelli dei paesi di *common law* e non solo, come la sottoposizione alle direttive altrui e a un orario di lavoro definito, l'assenza di rischio di impresa ecc. (Isfol, 2004; Perulli, 2003).

Il presente saggio intende porre in rilievo come la differenziazione delle condizioni e delle aspettative dei lavoratori dipendenti, evidenziata nel rapporto nazionale *L'Italia del lavoro oggi* (Altieri *et al.*, 2006), assuma contorni ben più netti nella realtà siciliana, definendo specifiche aree di svantaggio sociale e occupazionale che rispecchiano nuove dimensioni della discriminazione per genere e per età, che si intersecano con lo sviluppo delle nuove modalità regolative (o de-regolative) dei rapporti di lavoro.

Nel prosieguo di questo saggio, quindi, ci si concentrerà inizialmente sulle specificità del lavoro dipendente nel contesto regionale, rispetto a quello nazionale, mentre successivamente saranno analizzate le differenze di condizioni e aspettative di due categorie di lavoratori siciliani, «i forti per tradizione» e «i deboli per necessità o vocazione». Questi ultimi rappresentano quella fascia di offerta di lavoro più esposta ai rischi del lavoro che cambia, che negli ultimi anni è stata oggetto di una vasta attività di ricerca, e sulla quale ci è sembrato opportuno concentrare l'attenzione attraverso una riflessione mirata a far emergere le differenze rispetto alle regioni più dinamiche del paese. Differenze riguardanti le condizioni di lavoro, le prospettive di carriera e, infine, le conseguenze sul piano esistenziale delle condizioni di svantaggio.

2. Il lavoro dipendente in Sicilia

Iniziamo la nostra analisi partendo dalle caratteristiche principali del lavoro dipendente in Sicilia che emergono dai dati dell'indagine sul campo svolta

unico committente. Dati ampiamente confermati da un'indagine diretta appena pubblicata da Ires-Nidil Cgil (2006), secondo la quale il 79,3 per cento dei collaboratori (compresi quelli occasionali e titolari di partita Iva, analoghi quindi ai soggetti ricompresi nella presente indagine) ha un solo committente, il 17,4 ha più committenti (ma con rapporto prevalente con uno solo di essi), e solo il 3,2 è costituito da pluri-committenti puri.

nella regione². Oltre due terzi dei lavoratori è costituito da uomini (a livello nazionale rappresentano il 61 per cento), mentre la distribuzione per classi di età vede una netta prevalenza degli adulti in età centrale (il 56,1 per cento si concentra tra i 35 e i 54 anni), seguiti dai giovani di età compresa tra i 25 e i 34 anni (22,3), dai 55-64enni (12,3) e dai giovanissimi (9,3). Ben il 65,2 per cento lavora nel terziario (il 31,6 nella pubblica amministrazione), il 25,4 nell'industria (comprese le costruzioni e il settore gas, acqua ed elettricità), il 9,5 in agricoltura. La distribuzione settoriale degli occupati conferma, quindi, le tradizionali differenze che caratterizzano il mercato del lavoro siciliano rispetto al più ampio contesto nazionale, dove il peso dell'industria è nettamente maggiore, mentre più contenuta è l'incidenza sia dell'agricoltura sia del terziario, dove risulta particolarmente più limitata la quota di coloro che lavorano nella pubblica amministrazione. Tale differente articolazione si riflette sul profilo professionale degli occupati, con una minore incidenza degli operai generici e specializzati (25 per cento) e in misura più limitata degli impiegati (che restano, tuttavia, la categoria principale con il 31,3 per cento), accompagnati da quote consistenti di addetti al comparto commercio, trasporti e turismo (10,2), di tecnici (15,1) e insegnanti (10), mentre una quota marginale è costituita da specialisti a elevata professionalità (5,4) e dirigenti (3).

Ciò che, tuttavia, appare qui di maggiore interesse sono le sostanziali disparità che emergono nell'articolazione delle condizioni di impiego tra la Sicilia e il contesto nazionale. Innanzitutto, l'ampia diffusione di vecchi e nuovi lavori non standard³ che rappresentano il 40,7 per cento del totale, a fronte del 25,3 della media nazionale (Tab. 1). Una quota che potrebbe apparire eccessiva, frutto di una sovrarappresentazione degli atipici nel campione.

² Nell'isola l'indagine ha coinvolto 425 lavoratori: a 318 sono stati somministrati *face to face* questionari strutturati, i restanti sono stati raggiunti telefonicamente e intervistati attraverso la metodologia Cati.

³ Nonostante il dibattito su cosa effettivamente rientri nel lavoro non standard o atipico sia ancora aperto, quasi tutte le indagini sociologiche che hanno approfondito sia la consistenza sia gli effetti sugli individui di questa complessa area del lavoro post-fordista hanno utilizzato come fattore discriminante il contratto di lavoro, definendo l'atipicità per differenza rispetto al modello di occupazione dipendente a tempo indeterminato (Reyneri, 2002), escludendo il lavoro autonomo tradizionale (nonostante i confini tra lavoro dipendente e indipendente siano spesso incerti) ed estendendo l'ambito di analisi oltre che alle varie categorie di lavoratori temporanei, ai collaboratori occasionali, ai soci di cooperativa, ai lavoratori irregolari e ai lavoratori para-subordinati.

Tuttavia occorre ricordare che nel 2005, secondo le statistiche ufficiali, la Sicilia si è attestata al secondo posto tra le regioni italiane, dopo la Calabria, per incidenza dei lavoratori temporanei sul totale dei dipendenti (19,5 per cento a fronte del 12,3 della media nazionale) (Istat, 2007). Se a questi si aggiungono i parasubordinati, i collaboratori occasionali, i soci di cooperativa (le tre categorie che nella rilevazione sulle forze lavoro sono incluse tra gli indipendenti) e l'ampia quota di lavoratori irregolari⁴ che si dichiarano disoccupati o inattivi (Meldolesi, 1998), si comprende come il livello dell'atipicità non sia poi così lontano da quello qui rilevato. Probabilmente risulterebbero sovrastimati solo i parasubordinati, che dai dati della recente rilevazione Inps (2006) ammonterebbero a quasi 55.000, circa il 5 per cento del lavoro dipendente come qui considerato. Al di là della consistenza complessiva dell'occupazione non standard, occorre sottolineare che in Sicilia, all'interno dei rapporti di lavoro atipici, sono le tipologie maggiormente esposte ai rischi del mercato e con minori tutele (in particolare le collaborazioni e il lavoro nero) a rappresentare la quota più consistente, mentre significativamente l'unica tipologia con un'incidenza maggiore a livello nazionale è quella per definizione più sicura e tutelata (il lavoro a tempo determinato o stagionale).

Tab. 1 – Distribuzione dei lavoratori per tipologia contrattuale (valori %).

	<i>Sicilia</i>	<i>Italia</i>
Dipendente a tempo indeterminato	59,3	74,7
Dipendente a tempo determinato o stagionale	10,7	12,1
Interinale, di somministrazione	3,6	2,0
Apprendistato	2,2	1,9
Cfl, inserimento	1,1	0,6
Co.co.co., Co.co.pro., anche con Partita Iva	10,0	5,2
Collaboratore occasionale	2,3	0,6
Socio-lavoratore di cooperativa	1,3	1,0
Lavorante a domicilio	0,6	0,2
Senza contratto	8,8	1,8
Totale non standard	40,7	25,3

Fonte: Ires, indagine diretta.

⁴ In Sicilia il peso del lavoro irregolare arriva al 26 per cento del totale dell'occupazione espressa in unità di lavoro (Istat, 2005).

L'esistenza di un evidente divario occupazionale che penalizza la realtà siciliana è confermata, tra l'altro, da una serie di altri indicatori delle condizioni di impiego. In primo luogo, il livello salariale, con il 43,5 per cento dei lavoratori che guadagna meno di 1.000 euro mensili (contro il 35 della media nazionale), la scarsa diffusione della contrattazione integrativa e il minor peso di quote di salario aggiuntivo (riguardano il 40,3 per cento dei lavoratori siciliani a fronte del 50,7 del contesto nazionale). In secondo luogo, la maggiore diffusione del lavoro *part-time* (che tuttavia abbiamo escluso dal computo del lavoro non standard), non solo tra le fasce di offerta tradizionalmente coinvolte, come donne e giovani, ma anche tra gli uomini (il 13,1 per cento), che ne sono invece interessati marginalmente nelle aree più sviluppate (il valore medio nazionale si attesta al 7,3). Così come appare nettamente più ampia la quota di coloro che subiscono la flessibilità dell'orario di lavoro, che nel 42,2 per cento dei casi viene gestita unilateralmente dal datore di lavoro. Condizioni che tendono, da un lato, ad abbassare il livello di gradimento del proprio lavoro, dall'altro, ad accrescere le difficoltà nella soddisfazione dei bisogni economici personali e delle famiglie (spesso monoredito). Anche per tali ragioni tende a diffondersi in modo significativamente più ampio che nel resto della penisola la pratica del secondo lavoro, ma in molti casi sarebbe più opportuno parlare di plurioccupazione, che riguarda oltre un quarto degli intervistati.

La consistente diffusione del lavoro atipico e, più in generale, le peggiori condizioni di impiego dei lavoratori siciliani, contribuiscono a definire uno scenario di incertezza che si esplicita chiaramente nelle considerazioni degli intervistati sul loro futuro occupazionale. Quasi la metà, infatti, considera il proprio posto di lavoro poco o per niente sicuro (quota che scende a un terzo a livello nazionale), il 52,4 per cento ritiene di non sapere se riuscirebbe a trovare un nuovo lavoro qualora perdesse quello attuale, mentre il 12,5 per cento dichiara che impiegherebbe un anno o forse più a trovarlo (dati che a livello nazionale scendono rispettivamente a 44,2 e 10,5). I risultati non sorprendono, considerato che la letteratura sul tema ha sempre evidenziato le differenziazioni territoriali del mercato del lavoro italiano, così come la debolezza e la precarietà che caratterizzano i sistemi occupazionali del Mezzogiorno; tuttavia, ci invitano a riflettere sul diverso impatto che le recenti trasformazioni della regolazione del mercato del lavoro producono in aree occupazionali meno dinamiche e più esposte al rischio di precarietà.

3. Le nuove forme della polarizzazione sociale e occupazionale: «i forti per tradizione» e «i deboli per necessità o vocazione»

Se la differenziazione delle condizioni di impiego e, per molti versi, delle aspettative dei lavoratori dipendenti siciliani rispetto a quelli che operano in mercati del lavoro più dinamici emergono con chiarezza dall'analisi del paragrafo precedente, ciò che ancora è rimasto nell'ombra è la consistenza delle differenze interne al mercato del lavoro dell'isola. I risultati dell'indagine, infatti, segnalano la presenza di una netta segmentazione per tipologia di contratto, che ridefinisce le tradizionali distinzioni per titolo di studio, professione e settore di attività, e si traduce in una profonda differenziazione delle condizioni di impiego, degli stili di vita e delle aspettative dei lavoratori siciliani, che di fatto riproduce e amplia le classiche dimensioni della disuguaglianza per età e appartenenza di genere. Questi meccanismi di disuguaglianza operano anche nelle aree più dinamiche del paese, ma in modo meno definito e netto di quanto non accada in Sicilia.

Il lavoro non standard, infatti, coinvolge tre lavoratori su quattro delle coorti più giovani (15-24 e 25-34 anni), riducendosi progressivamente al crescere dell'età, fino a toccare un minimo del 10,2 per cento per i lavoratori più anziani (55-64 anni). Anche in una prospettiva di genere le differenze sono notevoli, considerato che il 47,1 per cento delle donne ha un rapporto di lavoro atipico a fronte del 37,6 degli uomini⁵.

La condizione di maggiore debolezza degli atipici non passa soltanto attraverso la temporaneità del contratto ma anche dalle aree di inserimento. I lavoratori più instabili, in modo speculare agli altri, si concentrano nei settori più esposti ai rischi di mercato (terziario privato), prevalgono nelle aziende di più ridotte dimensioni e si addensano nelle professioni a più bassa qualifica (sia tra gli operai sia tra gli impiegati prevalgono i generici, mentre marginali sono gli insegnanti e i dirigenti). Dal punto di vista salariale, il 77 per cento degli atipici rimane al di sotto della soglia dei 1.000 euro mensili, situazione che riguarda, invece, appena due lavoratori standard su dieci. Oltre la metà di questi ultimi, inoltre, può godere di una qualche forma di salario aggiuntivo, a fronte di appena uno su cinque dei primi. Sul fronte dell'orario di lavoro, il

⁵ Rispetto al livello d'istruzione, invece, non sembra esserci una relazione significativamente chiara, ma come vedremo più avanti l'analisi differenziata per genere ed età servirà a chiarire alcuni aspetti utili ai nostri fini.

30 per cento degli occupati non standard lavora *part-time* e il 56,5 non ha un orario ben definito (valori che scendono rispettivamente all'8 e al 28,7 tra i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato).

Il divario nelle condizioni materiali si riflette significativamente nel gradimento per l'attività svolta. Così, se a un lavoratore standard su due piace molto il proprio lavoro, la stessa valutazione riguarda un solo atipico su quattro. Evidente risulta anche la disparità dei giudizi, espressi dalle due categorie di lavoratori in una scala di gradimento crescente da 1 a 5, su vari aspetti inerenti il proprio rapporto di impiego (Tab. 2). È significativo come in nessun caso i giudizi dei lavoratori atipici siano più positivi di quelli dei lavoratori standard, e solo l'ambiente fisico e la sicurezza e i rapporti con i colleghi ottengano valutazioni al di sopra del valore mediano. Le divergenze maggiori riguardano chiaramente gli aspetti strettamente connessi alla diversa situazione contrattuale (tutele sociali e previdenziali), ma da non sottovalutare sono anche quelli inerenti le dimensioni della flessibilità del lavoro generalmente più appetibili (possibilità di conciliare lavoro e vita, autonomia nello svolgimento dell'attività, varietà dei compiti svolti, possibilità di crescita professionale), in quanto espressione di quell'ampliamento della libertà individuale e realizzazione di sé penalizzata dall'organizzazione del lavoro fordista (Paci, 2005). Pur non escludendo il fatto che i risultati siano condizionati anche da fattori oggettivi, come le caratteristiche dei settori e delle professioni svolte dai lavoratori atipici, è evidente che l'instabilità influenza in modo deciso le valutazioni soggettive sul lavoro svolto, sconfinando su terreni che, teoricamente, hanno poco a che vedere con la posizione contrattuale (ad esempio, l'ambiente e i rapporti con i colleghi).

Non è un caso, quindi, che solo il 10,2 per cento degli atipici consideri la flessibilità del lavoro un'opportunità o una condizione che accresce la propria libertà, mentre quasi il 40 per cento degli intervistati si divide in eguale misura tra quanti la considerano utile, se accompagnata da diritti e tutele, o accettabile, se riguarda una fase transitoria della vita; oltre la metà la identifica come una causa di insicurezza e ansia o un limite alla formulazione di progetti per il futuro. Paradossalmente, invece, i lavoratori standard ne esaltano i risvolti positivi, minimizzandone le conseguenze sul piano dell'ampliamento dei rischi. Ciò ha una notevole influenza sul piano delle aspettative future, che per gli atipici sembrano inesorabilmente tingersi di grigio. Tre su quattro ritengono, infatti, che il proprio posto di lavoro sia poco o per niente sicuro (al contrario dei dipendenti a tempo determinato, per i quali nel 72

per cento dei casi è sicuro o abbastanza sicuro), e il rischio che avvertono maggiormente riguarda la possibilità di perdere il posto di lavoro o di non avere una continuità di lavoro e di reddito (evidenziato in oltre due casi su tre)⁶. In tale quadro non stupisce, infine, che oltre la metà dei lavoratori non standard pensi che la propria condizione peggiorerà rispetto a quella dei propri genitori. Flessibilità, insicurezza e precarietà, che si riferiscono a fenomeni analiticamente distinti, sembrano dunque intrecciarsi strettamente fino a confondersi nel caso degli atipici siciliani. Inoltre, se in riferimento al più ampio contesto nazionale diversi autori hanno parlato di un costante sovra-dimensionamento della precarietà percepita rispetto a quella effettivamente rilevata (Accornero, 2006; Reyneri, 2004), in Sicilia la realtà sembra essere diversa. In virtù dell'ampia incidenza dei rapporti di lavoro atipici sull'occupazione totale, infatti, si riduce sensibilmente lo scarto tra dimensioni oggettive e percezione soggettiva della precarietà.

Tab. 2 – Giudizi espressi dagli intervistati su vari aspetti del proprio lavoro (valori medi)

<i>Giudizio su:</i>	<i>Lavoratori standard</i>	<i>Lavoratori non standard</i>
Ambiente fisico e sicurezza	3,36	3,04
Orari e ritmi di lavoro	3,46	2,84
Possibilità di conciliare lavoro e vita	3,54	2,93
Rapporto con i colleghi	4,04	3,42
Rapporto con i superiori	3,57	2,86
Autonomia nello svolgimento dell'attività	3,78	2,98
Varietà dei compiti svolti	3,76	2,86
Trattamento retributivo	2,82	2,37
Coinvolgimento nelle decisioni aziendali	2,75	2,09
Possibilità di crescita professionale	2,82	2,34
Tutele sociali e previdenziali	3,89	2,33

Fonte: Ires, indagine diretta.

⁶ La differenza di prospettive rispetto ai lavoratori standard emerge in questo caso con estrema chiarezza. Questi ultimi, infatti, ritengono che il rischio principale, quando pensano al proprio futuro, è di non avere una pensione adeguata (47,5 per cento).

L'instabilità lavorativa, in definitiva, sembra divenire per i lavoratori siciliani una variabile che non solo rafforza i meccanismi classici della disuguaglianza tra *insider* e *outsider*, ma incide in modo decisivo sul piano esistenziale, condizionando aspettative e atteggiamenti nei confronti del lavoro. La precarietà sembra configurarsi come una necessità e, allo stesso tempo, un vincolo, e sarebbe ampiamente smentita la possibilità di operare *trade off* positivi tra instabilità e gratificazioni in termini di competenze, opportunità e possibilità di conciliazione con altri ambiti di vita (come tra l'altro rilevato in una recente ricerca sui giovani atipici nell'area metropolitana di Catania) (Palidda, 2007). Rispetto ai lavoratori standard, tra gli atipici è molto più alta la quota di coloro che svolgono un lavoro poco coerente con il proprio percorso formativo e di coloro che svolgono un lavoro che non richiede elevate competenze professionali. Scarse tutele, bassi redditi e spreco di risorse di capitale umano, soprattutto per i giovani (tra i 25 e i 34 anni gli atipici risultano mediamente più istruiti dei tipici), contraddistinguono le condizioni dei lavoratori non standard, incidendo sulle strategie per fronteggiare i rischi dell'instabilità. Un primo indicatore è la vasta diffusione del secondo lavoro che, coinvolgendo il 53,7 per cento degli atipici, a fronte dell'8,3 dei lavoratori standard, si configura come un'occasione per incrementare i propri introiti e ridimensionare i rischi connessi alla perdita del lavoro attuale. Il secondo è connesso ai progetti lavorativi per il futuro: l'80 per cento circa dei lavoratori a tempo indeterminato intende restare dove lavora attualmente, cercando di migliorare la propria posizione o tirando avanti fino alla pensione; due atipici su tre, invece, hanno intenzione di cercare un lavoro altrove a condizioni migliori o mettersi in proprio.

Dal circolo vizioso dell'instabilità e dell'insoddisfazione sembra emanciparsi un gruppo residuale di giovani lavoratori vocazionali, ad alta qualificazione e con elevati titoli di studio (laurea, dottorato o specializzazione), che si dichiarano ampiamente soddisfatti del proprio lavoro anche per l'elevata coerenza con il proprio percorso formativo e le proprie aspirazioni. Consapevoli della condizione di instabilità, come gli altri ne temono i rischi, sono disposti a sperimentare molteplici *trade off* tra qualità e stabilità dell'impiego⁷.

⁷ Tra gli atipici di età compresa tra i 25 e i 34 anni in possesso di laurea o dottorato di ricerca/specializzazione, in modo assolutamente difforme dal resto dei lavoratori non

Un tema che solo di recente ha attirato l'attenzione della ricerca sociale sulle trasformazioni del lavoro in Italia è quello delle conseguenze dello sviluppo dell'instabilità lavorativa sui modelli di vita degli individui, in particolare sulle scelte in ambito familiare (Fullin, 2004; Piccone Stella, 2007; Salmieri, 2006). Dai dati della nostra indagine è possibile, anche se in minima parte, approfondire questo tema offrendo tra l'altro l'opportunità, attraverso l'utilizzo dei tipici come gruppo di controllo, di valutare quanto effettivamente possa incidere la condizione occupazionale nell'influenzare tali scelte. Tra i nostri intervistati, il matrimonio coinvolge solo il 26,7 per cento dei lavoratori non standard, a fronte del 76 dei lavoratori a tempo indeterminato. Una situazione condizionata solo parzialmente dalla concentrazione dei primi nelle coorti più giovani, in quanto la propensione al matrimonio è costantemente più alta tra i lavoratori standard per ogni classe d'età. Tale fenomeno condiziona chiaramente le scelte procreative: tra i lavoratori atipici di età compresa tra i 25 e i 44 anni il 60,8 per cento non ha figli minori conviventi, situazione che riguarda invece solo il 38,7 delle stesse coorti di lavoratori standard.

Sintetizzando, quindi, potremmo concludere questa panoramica sul lavoro dipendente in Sicilia evidenziando come sembra profilarsi una crescente polarizzazione fra due categorie distinte di lavoratori: i «forti per tradizione» e «i deboli per necessità o vocazione». I primi, lavoratori standard, prevalentemente adulti e in maggioranza maschi, hanno raggiunto condizioni di lavoro soddisfacenti attraverso percorsi di carriera interna⁸; in buona parte vivono al riparo dai rischi di un'economia regionale asfittica e dalle turbolenze di mercati del lavoro perennemente sovraffollati (una quota cospicua è occupata nella pubblica amministrazione e quelli occupati nel settore privato lavorano prevalentemente in imprese di dimensioni medio-grandi); sono sindacalizzati e consapevolmente aspirano a un miglioramento futuro della retribuzione, ma si preoccupano di difendere

standard, il proprio lavoro piace molto o abbastanza al 93,3 per cento; solo il 17,4 dichiara che la propria formazione scolastica non è coerente o utile con il lavoro svolto; l'83 svolge un lavoro che richiede elevate competenze professionali (anche se per quasi la metà di loro senza che vi sia un adeguato riconoscimento). Tuttavia, quattro su cinque ritengono il proprio lavoro poco o per niente sicuro e nove su dieci sono preoccupati di perdere il proprio lavoro o non avere continuità di lavoro e reddito.

⁸ Per due tipici su tre quella attuale è la prima o al massimo la seconda esperienza lavorativa.

i diritti acquisiti, primo fra tutti quello di poter godere di una pensione adeguata. I «deboli per necessità o vocazione», invece, sono lavoratori atipici, prevalentemente giovani e con una quota cospicua di donne, spesso con titoli di studi elevati; generalmente hanno sperimentato percorsi di lavoro ben più accidentati (carriera esterna lunga⁹) e sopportano condizioni di impiego disagiate; schiacciati tra lo stereotipo dell'autodeterminazione e l'ansia di una condizione di oggettiva incertezza, subiscono gli aspetti negativi delle recenti trasformazioni del lavoro, non riescono a godere se non in minima parte di quelli positivi (come il *trade-off* fra qualità e stabilità dell'impiego), sono continuamente costretti a fronteggiare il rischio di non riuscire a trovare una nuova occupazione con pesanti ripercussioni sui percorsi individuali e familiari; le loro istanze difficilmente si esprimono nell'azione sindacale tradizionale (è significativo il basso tasso di sindacalizzazione¹⁰), né trovano risposte adeguate nelle politiche del lavoro (sia attive sia passive).

Le dimensioni di questa nuova area di svantaggio sociale e occupazionale impongono una più attenta riflessione lungo due linee di approfondimento. Innanzitutto, è necessario e utile cogliere le specificità dei processi di polarizzazione attualmente in corso nella realtà siciliana, rispetto al contesto nazionale, guardando agli effetti del prolungamento della «fase transitoria» di flessibilità all'ingresso nel mercato del lavoro, ai rischi di intrappolamento in cattive condizioni di impiego e di declassamento professionale, alle interferenze fra precarietà occupazionale e ciclo di vita. In secondo luogo, occorre fermarsi a riflettere sui limiti del processo di individualizzazione dei rischi, propri della nuova società del lavoro (o dei lavori), e sulla necessità di confrontarsi con l'assunzione di (rinnovate) responsabilità collettive rispetto a nuovi obiettivi di equità e coesione sociale, per migliorare, cioè, le condizioni e le aspettative dei deboli, accorciando la pericolosa divaricazione di interessi e prospettive che li allontana dai forti.

⁹ I lavoratori non standard hanno sperimentato percorsi di carriera più frammentati rispetto ai lavoratori con contratto a tempo determinato: oltre la metà, infatti, nonostante la prevalenza di giovani, ha già alle spalle almeno due esperienze lavorative, uno su quattro più di tre, uno su dieci più di cinque.

¹⁰ Solo il 21,6 per cento è iscritto al sindacato (percentuale che scende al 14,8 tra i giovani sotto i 35 anni), a fronte del 59,3 dei lavoratori standard.

4. Da nord a sud... ripensando il concetto di flessibilità: quali politiche?

«L'instabilità del lavoro, finché riguarda sostanzialmente fasce particolari (e marginali) della forza lavoro, come i giovani di entrambi i sessi e le donne, non rappresenta un problema socialmente grave». Le parole tratte dal recente lavoro di Fullin (2004, p. 208) assumono un significato particolare alla luce dei risultati emersi dalla presente indagine, imponendo un'attenta riflessione sul ruolo del contesto territoriale come variabile imprescindibile per qualsiasi analisi degli effetti delle trasformazioni del lavoro nella società contemporanea. È chiaro, infatti, che diversamente dal caso lombardo analizzato da Fullin, in una regione come la Sicilia, dove il lavoro atipico coinvolge quote consistenti della forza lavoro e dove gli effetti della precarizzazione vanno oltre la sola instabilità del rapporto di impiego, «il rischio che il dualismo del mercato del lavoro si trasformi in vero e proprio dualismo sociale», come ammonito recentemente da Paci (2005, p. 89), aumenta notevolmente. Qui la divaricazione delle condizioni, delle aspettative e degli interessi tra gli appartenenti alla cittadella del lavoro garantito e coloro che ne sono esclusi diventa un problema socialmente grave, sia per le dimensioni quantitative che assume, sia per i limitati meccanismi di *trade off* tra qualità e stabilità dell'impiego, sia, infine, per le difficoltà di trovare nel mercato adeguate protezioni dai rischi dell'instabilità. Nelle regioni meridionali, infatti, i fattori di insicurezza e vulnerabilità legati alla diffusione dei lavori instabili tendono ad ampliarsi, vuoi per la maggiore connotazione «costrittiva» dei lavori atipici¹¹, vuoi per l'ampliamento del rischio di tornare nella disoccupazione (Reyneri, 2002), vuoi per il significativo operare delle trappole della precarietà che limitano i passaggi da tipologie di rapporti atipici al lavoro dipendente a tempo indeterminato (Barbieri, Scherer, 2005; Contini, Trivellato, 2005; Ichino *et al.* 2003; Schizzerotto, 2002). Ai percorsi di carriera esterna delle aree più dinamiche che evolvono verso inserimenti stabili e adeguati alle attese (Ghirardini, Pellinghelli, 2000), nel Mezzogiorno, in particolare in Sicilia, si contrappongono, soprattutto per i meno istruiti, l'allungamento e l'istituzionalizzazione delle carriere nel precariato (Cortese, 2002),

¹¹ Da una recente indagine Isfol (2005), per i giovani occupati nel Mezzogiorno il tasso di involontarietà del lavoro atipico sarebbe doppio rispetto a quello dei coetanei del centro-nord (51,6 contro 25,9 per cento).

mentre per i giovani istruiti il rischio maggiore è lo spreco delle potenzialità che passa attraverso processi diffusi di *over education* e di ridimensionamento delle aspettative relative alla qualità dell'occupazione ricercata (Avola, 2005a; Cortese, 2005; Palidda 2007).

Rispetto ai mercati del lavoro più elastici e ricchi di opportunità delle regioni del centro-nord, l'asfitticità e l'eccesso di mobilità di quelli delle regioni meridionali¹², Sicilia in testa¹³, contribuiscono quindi a ridimensionare fortemente gli effetti positivi della de-regolazione del lavoro, amplificando quelli negativi. Questa avrebbe dovuto accrescere per le fasce più discriminate della forza lavoro, giovani e donne, le opportunità di trovare un'occupazione, ridurre l'incidenza del sommerso attraverso un effetto sostituzione tra lavori irregolari e lavori atipici (Avola, 2005b), offrire una *chance* di autorealizzazione, sottraendosi alle catene dell'organizzazione fordista. Di fatto, l'occupazione sia giovanile sia femminile è cresciuta in Sicilia negli anni della flessibilità normata inaugurata dal «pacchetto Treu», ma ha subito un rallentamento negli anni della flessibilità generalizzata della «legge Biagi». Pertanto, non esiste una relazione chiara di causa-effetto tra de-regolazione e livello dell'occupazione, ma occorre tenere in considerazione altre variabili, prima fra tutte il trend economico, che nella prima fase, infatti, è stato ampiamente positivo, sostenendo la maggiore crescita dell'occupazione. Il lavoro irregolare, invece, se da un lato sembra aver arrestato la sua corsa a livello nazionale, dall'altro continua a crescere nel Mezzogiorno e in Sicilia più che nelle altre regioni. Sul piano dell'autodeterminazione individuale, invece, se la ricerca sociologica ribadisce che negli ultimi anni qualcosa si muove – anche se poco – nelle regioni del centro-nord, i dati della presente indagine e i rilievi di alcune recenti analisi nell'area catanese (Cortese, 2005; Palidda, 2007) dimostrano che «più che di individualizzazione si dovrebbe parlare di assenza di elementi minimi per la costruzione di un profilo individuale» (Saraceno, 2005, p. 18). In definitiva, escludendo quei gruppi marginali di lavoratori impegnati nel difficile com-

¹² Nel recente studio curato da Contini e Trivellato (2005), viene evidenziato come il Mezzogiorno presenti i più alti livelli di mobilità del lavoro in Italia. Tuttavia, a differenza di altre ripartizioni dove la mobilità è soprattutto *job to job*, nelle regioni meridionali questa tipologia è molto più limitata, mentre ben più ampi sono i passaggi interrotti da lunghi periodi di disoccupazione.

¹³ La Sicilia è la regione italiana con il più basso tasso di occupazione e il più alto tasso di disoccupazione in Italia (Istat, 2007).

pito della costruzione di una chiara identità sociale e professionale, le trasformazioni del lavoro sembrano aver prodotto risultati minimi dal punto di vista delle opportunità per ampie fasce di offerta, non solo per le categorie più svantaggiate di lavoratori a bassa istruzione, tradizionali «professionisti» della flessibilità nel Mezzogiorno, ma anche per i giovani diplomati (e in misura più ridotta laureati) che per cultura o per necessità oggi, più che in passato, perseguono strategie di flessibilità a tutto campo. Ciò ha contribuito a riprodurre e amplificare le differenze territoriali nord-sud e, all'interno di queste, le disuguaglianze di genere ed età.

La retorica della flessibilità, quindi, sembra scontrarsi violentemente nel caso siciliano con l'evidenza dei risultati di ricerca. Il dibattito, più scientifico che politico, sviluppatosi in questi anni sulla necessità di ripensare le politiche del lavoro per fronteggiare i rischi dell'instabilità lavorativa, può trovare nuovi spunti da queste riflessioni. In Sicilia, infatti, la sola risorsa spendibile come istituzione generatrice di certezza dagli atipici sembra restare la famiglia. Ma fino a che punto? I processi in corso, come la moratoria delle scelte di vita dei giovani, le trasformazioni del welfare e delle politiche previdenziali, l'allungamento della speranza di vita, ma anche la prospettiva della crescita dell'instabilità fra i meno giovani causata dalle trappole della precarietà, tendono a indebolire il ruolo che la famiglia può svolgere in tal senso. Allora diventa indispensabile tornare a ripensare alle tutele collettive senza nostalgie e false ipocrisie. Non si tratta di compiere un passo indietro, ma di farne qualcuno avanti. Le politiche attive del lavoro hanno da sempre ricoperto un ruolo marginale nel nostro paese e sono anch'esse sbilanciate in un'ottica territoriale. La riforma dei servizi per l'impiego che doveva accompagnare i mutamenti del lavoro in corso viaggia a due velocità, scendendo da nord a sud e sembra quasi arrestarsi in Sicilia, dove in virtù della specialità statutaria non è mai stata totalmente applicata e resta prigioniera di vecchi meccanismi che ne esaltano i contenuti burocratici, penalizzando le attività di *matching* tra domanda e offerta (Avola, 2004). Per quanto riguarda le politiche passive, il loro sbilanciamento a favore dei dipendenti a tempo indeterminato è sin troppo evidente. La de-regolazione del lavoro non è stata mai seguita dalla sempre annunciata riforma degli ammortizzatori sociali, né ha trovato contrappesi adeguati nelle riforme pensionistiche. Nella realtà siciliana anche i lavoratori occupati con quelle tipologie contrattuali che sul piano previdenziale godono di tutele equiparabili a quelle del lavoro subordinato a tempo indeterminato (tempo determinato e somministrazione), con mag-

giori difficoltà potranno maturare i requisiti minimi di accesso alle principali forme di copertura dai rischi (indennità di disoccupazione e pensione), tati ancora sul modello idealtipico incarnato dai «forti per tradizione», proprio in ragione della maggiore discontinuità delle carriere e dei più alti livelli di irregolarità. Sul piano dell'assistenza, infine, sono a tutti noti i limiti del nostro sistema di welfare. In definitiva, gli effetti della flessibilità si stanno consolidando sia sul piano della ristrutturazione dei modelli organizzativi sia su quello della scansione dei tragitti individuali di lavoro, ma siamo ancora in attesa di «una chiara enunciazione del principio-guida per la sicurezza sociale in epoca post-fordista» (Accornero, 2006, p. 169).

In tale scenario, il rischio principale è che, come sta avvenendo in Sicilia, tanto più si accresce il divario fra forti e deboli in termini di condizioni, aspettative e interessi, tanto maggiori sono le difficoltà di recuperare tali principi. Per contrastare questa dinamica regressiva un ruolo fondamentale spetta alle organizzazioni sindacali, ma le difficoltà dell'azione collettiva sono molteplici. Non si tratta soltanto della capacità di intercettare e organizzare gli atipici: com'è noto, in una fase di profonda destrutturazione del lavoro tale attività non è affatto semplice, in quanto gli stessi lavoratori non standard, nella pluralità delle situazioni contrattuali e dei percorsi lavorativi dei quali sono oggetto, sono difficilmente identificabili in un gruppo o in un'azienda¹⁴. Il problema è anche quello di recuperare rappresentatività nel Mezzogiorno, dove il sindacato nelle piccole imprese è quasi, se non del tutto, assente. In particolare occorre portare avanti strategie di azione innovative che, da un lato, risolvano la dipendenza dal modello fordista, dall'altro, puntino non solo a favorire la stabilizzazione del lavoro atipico attraverso l'attività negoziale in azienda, ma anche a promuovere misure di accompagnamento che possano favorire l'emancipazione dai cattivi lavori dei soggetti più svantaggiati. Infine, è necessario impegnarsi sul fronte interno, tentando di rimettere al centro del dibattito sindacale quei principi di solidarietà e mutuo soccorso sui quali si è fondata l'organizzazione dell'azione collettiva, integrando e non separando interessi e strategie di dipendenti standard e atipici.

¹⁴ Alla domanda «con chi ti senti di condividere maggiormente i tuoi problemi?», oltre la metà dei lavoratori standard ha risposto con i colleghi nel posto di lavoro, contro appena il 26,2 per cento degli atipici che dimostrano di non avere preferenze ben definite. Inoltre, i dati della nostra indagine rilevano che tra gli atipici il primo motivo della mancata adesione al sindacato è la difficoltà di rimanere a lungo nello stesso posto di lavoro.

Per dirla alla Dore (2005), di fronte all'affermazione del principio di libertà, figlio della rivoluzione francese e assurto al ruolo di ur-valore nella società flessibile del lavoro che cambia, per troppo tempo ci siamo dimenticati dell'uguaglianza e della fraternità. Innanzi all'immobilismo della politica, il recupero di questi valori, allora, deve necessariamente iniziare dal sindacato.

Bibliografia

- Accornero A. (2006), *San Precario lavora per noi*, Milano, Rizzoli.
- Altieri G., Carrieri M., Megale A. (2006), *L'Italia del lavoro oggi. Condizioni e aspettative dei lavoratori*, Roma, Ires Cgil.
- Avola M. (2004), *Collocamento e servizi pubblici per l'impiego in Sicilia*, in Alaimo A. et al., *Dossier MdL. Un percorso virtuale nella regolamentazione del Mercato del Lavoro*, Assessorato al Lavoro della Regione Sicilia e Facoltà di Giurisprudenza dell'Università di Catania, in www.lex.unict.it/eurolabor/dossier.
- Avola M. (2005a), *Flessibilità e precarizzazione del rapporto di impiego: giovani meridionali tra rischio e nuove opportunità*, in *Inchiesta*, n. 149, pp. 51-62.
- Avola M. (2005b), *Lavoro sommerso e politiche tra Europa e Italia*, tesi di dottorato, Università di Catania.
- Barbieri P., Scherer S. (2005), *Le conseguenze sociali della flessibilizzazione del mercato del lavoro in Italia*, in *Stato e Mercato*, n. 74, pp. 291-321.
- Contini B., Trivellato U. (a cura di) (2005), *Eppur si muove. Dinamiche e persistenze nel mercato del lavoro italiano*, Bologna, Il Mulino.
- Cortese A. (2002), *Giovani e lavoro nel Mezzogiorno: le carriere del precariato tra Stato e mercato*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 78-79, pp. 277-324.
- Cortese A. (2005), *Lavori poveri per giovani istruiti. La costruzione microsociale del mercato fluido*, in *Inchiesta*, n. 149, pp. 63-96.
- Dore R. (2005), *Il lavoro nel mondo che cambia*, Bologna, Il Mulino.
- Fullin G. (2004), *Vivere l'instabilità del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Ghirardini P.G., Pellinghelli M. (2000), *I non disoccupati: laureati e diplomati nell'Italia della piena occupazione*, Bologna, Il Mulino.
- Ichino A., Mealli F., Nannicini T. (2003), *Il lavoro interinale in Italia. Trappola del precariato o trampolino verso un impiego stabile?*, Firenze, European University Institute.
- Inps (2006), *Il lavoro parasubordinato dal 1996 al 2004*, Roma.

- Ires-Nidil Cgil (2006), *Il lavoro parasubordinato a rischio precarietà: tra scarsa autonomia, dipendenza economica e mancanza di prospettive*, Roma.
- Isfol (2004), *Dalle collaborazioni coordinate e continuative al lavoro a progetto*, Roma.
- Isfol (2005), *Rapporto sul mercato del lavoro nel Mezzogiorno*, Roma.
- Istat (2005), *La misura dell'occupazione non regolare nelle stime di contabilità nazionale. Anni 1980-2004*, Roma.
- Istat (2006), *Forze di lavoro. Media 2004*, Roma.
- Istat (2007), *Forze di lavoro. Media 2005*, Roma.
- Meldolesi L. (1998), *L'economia sommersa nel Mezzogiorno*, in *Stato e Mercato*, n. 53, pp. 319-334.
- Paci M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, Il Mulino.
- Palidda R. (2007), *Più precari, meno figli? Percorsi di lavoro atipico e scelte familiari in una città meridionale*, in corso di pubblicazione.
- Perulli A. (2003), *Lavoro autonomo e dipendenza economica*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, vol. 54, n. 2, pp. 221-270.
- Piccone Stella S. (a cura di) (2007), *Le nuove coppie nel nuovo mercato del lavoro*, in corso di pubblicazione.
- Reyneri E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna, Il Mulino.
- Reyneri E. (2004), *La resistibile ascesa dei lavori instabili in Italia*, in AA.VV., *Il «nuovo» mercato del lavoro. Analisi comparativa tra Italia, Francia, Germania e Spagna*, Roma, Luiss University Press.
- Salmieri L. (2006), *Coppie flessibili. Progetti e vita quotidiana dei lavoratori atipici*, Bologna, Il Mulino.
- Saraceno C. (2005), *Le differenze che contano tra i lavoratori atipici*, in *Sociologia del Lavoro*, n. 97, pp. 15-24.
- Schizzerotto A. (a cura di) (2002), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Bologna, Il Mulino.

CONFRONTO

Tute blu,
di Andrea Sangiovanni

Ritorno sulla condizione operaia e sulle sue rappresentazioni

Annalisa Tonarelli

Nel 2000 Stéphane Beaud e Michel Pialoux pubblicavano i risultati di un'inchiesta condotta alle officine Peugeot di Sochaux-Montebéliard con l'obiettivo di individuare le ragioni che avevano portato la classe operaia, per quanto numericamente ancora importante, a una progressiva scomparsa dal panorama sociale francese (Beaud, Pialoux, 2000). A distanza di sei anni, l'invito contenuto nel lavoro dei due sociologi, ritornare a riflettere sulla condizione operaia, viene accolto in una prospettiva del tutto originale dallo storico Andrea Sangiovanni che pubblica per i tipi di Donzelli il bel libro *Tute blu. La parabola operaia nell'Italia repubblicana*, interrompendo così il lungo silenzio della storiografia italiana su questo tema.

Sarebbe inutile tuttavia cercare in questo volume quel lavoro di scavo sulle dinamiche interne al mondo operaio, sugli individui e le famiglie che hanno popolato le fabbriche e i quartieri delle città industriali, proposto nella ricerca francese. Come efficacemente scrive Guido Crainz nella sua introduzione al volume, *Tute blu* parla di noi, delle culture e delle in-culture, delle sensibilità e delle insensibilità di questo paese; *Tute blu* è dunque, più che un libro sulla condizione operaia, un libro sulle rappresentazioni che la nostra società, dal dopoguerra agli anni ottanta, ha prodotto intorno alla condizione operaia.

Il concetto sotteso in questo lavoro è tuttavia lontano dall'idea durkheimiana di rappresentazione come termine che si riferisce a una classe generale di idee e credenze che ha la valenza di un'entità esplicativa statica e irriducibile attraverso qualsiasi ulteriore analisi. L'indagine condotta si focalizza su quelle che Moscovici ha definito strutture dinamiche, che operano su un aggregato di relazioni e comportamenti che appaiono e scompaiono insieme alle rappresentazioni. Questi sono, dunque, fenomeni specifici correlati a un

* Annalisa Tonarelli è docente incaricato di Sociologia del lavoro e Sociologia dei gruppi all'Università di Firenze.

modo particolare di comprendere e comunicare – un modo che crea sia la realtà sia il senso comune – e che proprio per questo necessitano di essere ogni volta descritti e spiegati (Moscovici, 2005).

Nel suo percorso diacronico, ritmato dal riferimento alla metafora cinematografica dei piani sequenza, Sangiovanni riesce indubbiamente a portare alla luce e a descrivere questi fenomeni. Attraverso un'analisi di fonti molteplici ed eterogenee che spaziano dai rapporti prefettizi alle rappresentazioni iconografiche, dalle riletture delle testimonianze edite in lavori precedenti alla produzione cinematografica, dalla stampa ai discorsi ufficiali, dalla letteratura agli slogan gridati nei cortei, il blu delle tute si rivela un prisma che riflette immagini tanto numerose quanto molteplici sono i punti di vista còliti. Ma anche tanto diverse quanto possono esserlo quelle del prometeico operaio comunista, nobilitato dalla capacità di trasformare la materia, e il «lavoratore cattolico d'ordine», che accetta con cristiana rassegnazione la quotidiana fatica; l'operaio massa con la tuta blu, e l'operaio capellone dalle maglie colorate; dal lavoratore opulento che lascia la fabbrica in 500 e insegue stili di vita e modelli di consumo borghesi, al metalmeccanico sindacalizzato e cassaintegrato; dal tornitore ritratto da Fortunato Depero, al Cipputi di Altan.

Queste immagini non sono tuttavia giustapposte le une alle altre in una galleria di ritratti, ma sono sapientemente rilette a partire dalla specificità dei gruppi sociali che le hanno prodotte e rimontate attorno agli eventi che hanno caratterizzato sia il mondo produttivo sia quello politico e sindacale. È proprio sulla capacità di definire questi elementi di contesto, importanti nella misura in cui consentirebbero di individuare fondamentali nessi causali, che il lavoro mostra, a tratti, qualche debolezza. Nel suo sviluppo sincronico e diacronico, la lettura proposta consente tuttavia di porre efficacemente in evidenza un aspetto fondamentale, cioè la natura processuale e dinamica di ogni rappresentazione sociale. Ciò appare in modo particolarmente esplicito con riferimento alle vicende dell'«autunno caldo» quando, come sottolinea l'autore, la nuova immagine che si forma nel crogiuolo degli scioperi e delle manifestazioni appare contraddittoria perché nasce dalla sovrapposizione di modelli diversi che si erano andati costruendo negli anni precedenti, frutto di sguardi parziali in cui si riversavano la cultura e le inquietudini di chi li aveva costruiti; stereotipi differenti, dunque, si sovrappongono e si spargliano nell'incontro con la realtà che si rivela nelle piazze durante i mesi più «caldi» delle stagioni operaie.

È efficace, dunque, *Tute blu* nel mostrare come le rappresentazioni che noi creiamo siano sempre il risultato di uno sforzo costante di rendere consueto e reale qualcosa che è inconsueto o che ci dà un senso di estraneità. La scoperta della condizione operaia (e dunque la creazione di una sua rappresentazione sociale) emerge dal volume come lenta e contraddittoria. Se fino alla fine degli anni cinquanta questo bisogno di «mettere a fuoco» la figura dell'operaio sconosciuto, per quanto «riconoscibile da lontano» è, secondo Sangiovanni, una prerogativa tipica di intellettuali come Vittorio Sereni, che si chiede: «Che sai di loro? Che ne sappiamo tu e io, ignari dell'arte loro [...] chiusi in un ordine, compassati e svelti»¹, a partire dagli anni sessanta, quando le prime lotte contro il «supersfruttamento» portano i lavoratori a uscire dalle fabbriche e a manifestar(e)-si, tale esigenza si trasforma in una vera e propria emergenza sociale.

Da qui la centralità che viene attribuita, nel libro, agli scioperi e alle mobilitazioni, momenti di rottura nei quali gli operai fuoriescono dai luoghi della produzione e si pongono in una relazione dialettica con l'esterno. Viene così rispettata la priorità che, secondo Moscovici (2005), nello studio di una rappresentazione deve avere il tentativo di scoprire la caratteristica inconsueta che l'ha motivata e ciò che essa ha assorbito, osservando lo sviluppo di tale caratteristica proprio nel momento in cui essa emerge nella sfera sociale. È soprattutto a partire da questi momenti, dal modo in cui vengono riportati e reinterpretati, per esempio dagli organi di stampa sui quali l'autore si sofferma diffusamente, che è possibile mettere in risalto il processo di definizione di una rappresentazione sociale della classe operaia.

L'altro momento di rottura è rappresentato dalla stagione del terrorismo, iniziata con la strage di Brescia e culminata nell'omicidio di Guido Rossa a Genova. Emerge con forza, in relazione a queste vicende, la volontà della classe operaia, o di una parte di essa, di contribuire in modo diretto alla propria rappresentazione. Inizialmente esclusi da questo processo – il libro si apre emblematicamente con l'immagine di un imprenditore del mattone che nel 1949 commissiona ai maggiori pittori del momento un quadro che rappresenti il lavoro –, gli operai acquisiscono gradualmente, nella lettura che ci offre Sangiovanni, non solo la visibilità, ma anche la capacità di auto rappresentarsi e, dunque, di ribaltare o almeno correggere le

¹ Sereni V. (1961), *Una visita in fabbrica*, in *Menabò di Letteratura*, 4, Torino, Einaudi, pp. 8-9.

rappresentazioni proposte dagli altri, da chi vede il mondo operaio dal di fuori e lo interpreta con le proprie categorie analitiche.

Questo aspetto, che trova il suo corrispettivo simbolico nella capacità di controllare il processo produttivo bloccando e sabotando la catena di montaggio, risulta evidente nel carattere assunto dalle manifestazioni della fine degli anni sessanta. Il corteo acquista sempre più la dimensione teatrale di manifestazione organizzata e diretta, ma diventa anche, attraverso l'adozione di strumenti comunicativi frutto di un'originale reinterpretazione, il luogo dell'espressione della soggettività: in quelli interni, come recita il testo, l'agire collettivo permetteva agli operai di tornare a sentirsi individui superando la spersonalizzazione imposta dall'organizzazione del lavoro; nei cortei esterni, essi esprimono la propria soggettività sia singolarmente sia come entità collettiva che si riconosce nello schierarsi dietro lo striscione di una fabbrica.

L'operaio diventa un soggetto con frustrazioni e aspirazioni proprie, con proprie emozioni. Come ricordava Maurice Halbwachs (1947), amore, odio, gioia, dolore, timore, collera sono stati d'animo prima provati e manifestati in comune, sotto forma di reazioni collettive. È nei gruppi cui apparteniamo che abbiamo imparato a esprimerli, ma anche a provarli. Pur pronto ad accettare l'esistenza di un'ampia parte di spontaneità personale, questo sociologo di scuola durkheimiana, è portato a ricondurre la spiegazione dal piano psicologico a quello sociale, dal momento che per lui tale spontaneità personale non si manifesta, non appare se non in forme comuni a tutti i componenti del gruppo, i quali modificano e formano la loro natura mentale tanto profondamente quanto gli schemi del linguaggio e del pensiero collettivo. Questi schemi, le ondate di nuove tute blu che entrano in fabbrica nella seconda metà degli anni sessanta, sembrano acquisirli più in riferimento ai propri gruppi generazionali che non all'interno del movimento operaio o di quello sindacale. Attraverso l'incontro con gli studenti ai cancelli delle fabbriche, ma anche nell'adesione a modelli culturali e stili di vita che caratterizzano universalmente il mondo giovanile, si fa strada tra di essi, come sottolinea efficacemente Sangioanni, la capacità di «prendere la parola», di scambiarsi informazioni ed emozioni, di raccontarsi a degli «esterni», riconquistando una relazionalità da cui si sentivano esclusi.

Raymond Aron sosteneva che per entrare in una fase di «rivoluzione» sono necessari due sentimenti contraddittori e, al contempo, solidali: la speranza e la disperazione. È necessario, in altre parole, che gli uomini si trovino in una situazione che giudicano fundamentalmente inaccettabile e che

siano, al contempo, capaci di concepire un'altra realtà possibile (Aron, 1964). La stagione delle lotte, nella lettura che ne offre *Tute blu*, deve sicuramente più alla possibilità che la classe operaia ha avuto di immaginare, anche attraverso il confronto generazionale tra giovani operai e studenti, un altro mondo possibile, che non alla capacità del sindacato di interpretare e dare voce alla disperazione che pure emerge dalle testimonianze operaie di quegli anni; il suo ruolo risulterà indispensabile nel fornire un contesto e, dunque, una rappresentazione legalitaria alla protesta, ma sarà comunque successivo.

All'autunno caldo, alle conquiste della prima metà degli anni settanta che segnano l'apogeo della classe operaia e delle sue forme collettive di rappresentanza, subentra il lungo inverno che porterà alla marcia dei quarantamila. La rappresentazione della classe operaia si va facendo opaca e incerta nei suoi contorni, lasciando campo libero al semplicistico riduzionismo degli anni ottanta, a una rappresentazione che, come sottolinea l'autore, esclude tutte le altre: quella di una «classe che non c'è più». Il percorso che disegna la fase discendente della parabola risulta tuttavia non sempre chiaro: alcune variabili che potrebbero aiutare a spiegare, dal modo in cui va strutturandosi il mercato del lavoro alla situazione politica e istituzionale, al contesto macro economico, vengono più evocate che analizzate, mentre un po' semplicistico appare il richiamo all'affermarsi di una «ideologia del lavoro autonomo».

In un momento storico come quello attuale, in cui sia il dibattito scientifico sia la retorica pubblica sembrano monopolizzati dall'idea della fine del lavoro e della scomposizione dei ruoli produttivi in una moltitudine di prestazioni a carattere flessibile, *Tute blu* non solo non risulta anacronistico, ma invita a riflettere su quanto possano essere inadeguate categorie interpretative che si fondano su una contrapposizione tra passato e presente, tra tipico e atipico. La giusta centralità che va assumendo il tema della precarietà, avallata sia dai dati di tipo strutturale sia dalle evidenze emerse dal numero sempre crescente di indagini sulle condizioni di lavoro e di vita dei lavoratori flessibili, non deve, ad esempio, farci dimenticare come questa non sia una prerogativa delle nuove occupazioni. Testimonianze come questa raccolta da Gabriele Polo durante l'autunno caldo (Polo, 1989), e riportate da Sangiovanni: «Noi non capivamo proprio come e quanto venisse valutato il nostro lavoro e se esisteva un criterio, se una determinata mansione aveva o meno un tempo previsto per la sua realizzazione [...] eravamo lì, in completa balia del lavoro», non sono molto dissimili da quelle che lo stesso autore utilizza

nella stesura del suo più recente libro sul lavoro atipico (Polo, 2000). Domina l'idea della precarietà seppure in diversa declinazione. L'operaio alla catena di montaggio svolgeva un lavoro precario perché senza interesse, mal retribuito o poco riconosciuto dall'impresa. L'atipico, indipendentemente dal fatto che svolga un lavoro gratificante o alienante, è precario perché il suo impiego è incerto e non può prevedere il suo futuro professionale (Paugam, 2000). *Tute blu*, dunque, ci invita a non soffermarci su una nostalgica lettura del passato ma, al contrario, ci stimola a rileggere il nostro presente riflettendo su quella che è la rappresentazione che la nostra società nelle sue varie e differenti componenti sta producendo intorno al lavoro e alle sue nuove forme. La recente mobilitazione nazionale contro il precariato, svoltasi a Roma, assume da questo punto di vista la valenza di uno di quei tanti momenti riportati da Sangiovanni in cui qualcosa di inconsueto si manifesta e chiede di essere descritto e spiegato.

Se prendiamo in rassegna i commenti della stampa all'indomani del corteo romano scopriamo che i meccanismi all'opera non sono molto diversi da quelli del passato. Da un lato, la preoccupazione di ricondurre il nuovo al familiare è forte, come mostra in modo paradigmatico il richiamo fatto dal *Corriere della Sera* alle contestazioni degli anni settanta e l'uso di due immagini emblematiche di quel periodo: Luciano Lama fischiato a La Sapienza e un corteo di metalmeccanici a Milano. Dall'altro, la difficoltà dei sindacati nel farsi soggetti di rappresentanza delle nuove istanze sociali che risalta in quella singolare concomitanza di eventi, sottolineata da Gallino sulle colonne di *Repubblica*²: mentre i precari scendevano in piazza si giungeva all'accordo sul rinnovo del contratto del pubblico impiego. Interpretare il modo in cui tutto ciò contribuisce alla definizione di una nuova rappresentazione sociale sarà lavoro per gli storici di domani. Ciò che va forse sottolineato è l'importanza che questo evento assume rispetto alla capacità dei nuovi lavoratori di contribuire attivamente alla costruzione di un'autorappresentazione. Ciò è forse possibile perché, riprendendo quanto sosteneva Aron, alla disperazione di coloro che soffrono la precarietà dell'impiego (e magari anche del lavoro), documentata da un crescente patrimonio di ricerca e ribadita dalle testimonianze riportate sulle pagine di molti quotidiani, va accompagnandosi, anche grazie alla rinnovata compagine di governo, la speranza che per loro qualcosa possa cambiare.

² Gallino L. (2006), *Il virus degli esclusi*, in *La Repubblica*, 5 novembre.

Bibliografia

- Aron R. (1964), *La lutte de classe. Nouveles leçons sur les sociétés industrielles*, Parigi, Gallimard.
- Beaud S., Pialoux M. (2000), *Retour sur la condition ouvrière*, Parigi, Fayard.
- Halbwachs M. (1955), *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, trad.it. (1966), *Psicologia delle classi sociali*, Milano, Feltrinelli.
- Halbwachs M. (1947), *L'expression des émotions et la société*, Parigi, Echanges sociologiques, Cdu.
- Moscovici S. (2005), *Le rappresentazioni sociali*, Bologna, Il Mulino.
- Paugam S. (2000), *Le salarié de la précarité*, Parigi, Puf.
- Polo G. (2000), *Il mestiere di sopravvivere*, Roma, Editori Riuniti.
- Polo G. (a cura di) (1989), *I tamburi di Mirafiori. Testimonianze operaie intorno all'autunno caldo alla Fiat*, Cric editori, Torino.

Luoghi e immagini della classe operaia

Fabrizio Loreto

Da alcuni anni stiamo assistendo a un'evidente ripresa di ricerche storiche sul mondo del lavoro. Si tratta di un'inversione di rotta rispetto a una stagione di studi, iniziata nei primi anni ottanta e proseguita per circa un ventennio, durante la quale, dopo la «sbornia» del decennio precedente, era mutata la scala delle priorità e la gran parte degli storici, fatte salve alcune significative eccezioni, aveva concentrato l'attenzione su altri temi e altri soggetti. Il libro di Andrea Sangiovanni (*Tute blu. La parabola operaia nell'Italia repubblicana*, Roma, Donzelli, 2006) rappresenta una chiara dimostrazione dei cambiamenti in atto e della maturità storiografica ormai largamente diffusa tra tanti giovani studiosi.

Il volume, frutto di anni di ricerche in tanti archivi e biblioteche, ripercorre, come recita il sottotitolo, la «parabola operaia nell'Italia repubblicana», affrontandola però, ed è questo il merito principale del libro, da un punto di vista estremamente originale e finora mai indagato dagli storici: quello delle immagini collettive, delle auto-rappresentazioni e delle rappresentazioni pubbliche che artisti (scrittori, poeti, pittori, cantanti, fotografi), giornalisti, politici, prefetti hanno offerto della classe operaia.

L'elemento che colpisce sin dalle prime pagine è la notevole mole di informazioni, di documenti, appunto di «immagini», che l'autore presenta e che riesce a «leggere» con competenza e perizia. L'uso delle fonti rappresenta, dunque, uno dei pregi del libro. Non si tratta soltanto di fonti «classiche», come la stampa o le relazioni dei prefetti, la cui larga disponibilità ha permesso di recente alla storiografia di ottenere importanti risultati nella conoscenza del nostro passato (Crainz, 2003). Oltre a queste, Sangiovanni analizza una miriade di immagini «fisse» (quadri e cataloghi di mostre, manifesti politici e fotografie, a partire dagli scatti di due grandi maestri come U-

* Fabrizio Loreto è assegnista di ricerca di Storia contemporanea presso l'Università degli studi di Teramo e ricercatore della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

liano Lucas e Tano D'Amico), di immagini «in movimento» (dalle pellicole di grandi registi come Luchino Visconti ed Elio Petri ai documentari televisivi, dai cinegiornali dell'Istituto Luce al ricco patrimonio filmico delle Tche Rai) e di altre immagini ricavabili, ad esempio, dal teatro operaio, dalle canzoni di Giovanna Marini, Francesco Guccini, Lucio Dalla, dalla letteratura di Pier Paolo Pasolini e di Luciano Bianciardi, dai diari di lavoratori come Antonio Antonuzzo e Palma Plini, dalle grandi inchieste giornalistiche di Fabrizio Onofri e di Giovanni Carocci, dalla satira del Gasparazzo di Roberto Zamarin e del Cipputi di Altan.

La periodizzazione utilizzata nel libro presenta una struttura ormai consolidata nella storiografia. Si inizia con i «duri» anni cinquanta (Garavini, Pugno, 1974), quando nella società italiana prevale ancora una struttura agricola che relega gli operai sullo sfondo della scena politica; si prosegue con il «miracolo italiano» (Crainz, 1996), il *boom* economico che determina nel nostro paese l'affermazione del fordismo, facendo emergere in tutta la sua drammaticità una «questione operaia» legata ai bassi salari, alle condizioni di crescente sfruttamento nelle fabbriche, alla piaga dell'emigrazione; e ancora, con l'esplosione della contestazione studentesca e operaia nel 1968 e con le vicende sindacali dell'«autunno caldo» dei metalmeccanici (Trentin, 1999), eventi che assegnano alla classe operaia il ruolo di protagonista del più ampio ciclo di conflittualità sociale del novecento italiano, destinato a proseguire con ritmi intensi, senza eguali in Europa, almeno fino al 1973; si arriva, infine, alla seconda metà degli anni settanta, quando la «parabola» inizia la fase calante (Accornero, 1992), dovuta soprattutto a una crisi economica talmente dirompente da generare, nel giro di pochi anni, non solo la fine della «conflittualità permanente», ma persino la «cancellazione» degli operai dal dibattito pubblico, con responsabilità, per quest'ultima, non riconducibili tuttavia soltanto alla crisi economica.

Per descrivere ciascuna delle quattro fasi l'autore utilizza il linguaggio della fotografia: il «campo lungo» per gli anni cinquanta, quando gli operai sono semplicemente assenti o ai margini dell'immaginario collettivo; la «messa a fuoco» per il decennio successivo, quando sia l'opinione pubblica sia le classi dirigenti iniziano a fare i conti con il «nuovo» soggetto sociale, faticando non poco a percepirne problemi e potenzialità; il «primo piano» per il ciclo di lotte del 1968-1973, quando gli operai, improvvisamente e repentinamente, conquistano la scena pubblica, le prime pagine dei quotidiani e dei settimanali, appaiono in televisione, spopolano nel cinema e nella letteratu-

ra; tutto questo, però, svanisce nel giro di breve tempo, diventa «immagine mossa», sempre più sfocata, per lasciare quindi il campo alla «dissolvenza», quando, come commenta la rivista satirica *Il Male* con amara ironia, «la classe operaia esce dalla storia ed entra nella leggenda».

Vediamo con l'autore gli aspetti che caratterizzano le quattro fasi. Come giustamente rileva Sangiovanni, il «campo lungo» degli anni cinquanta deriva per lo più dalle spesse lenti ideologiche con le quali le principali culture politiche leggono, spesso deformandola, la realtà. Negli anni della guerra fredda dominano due immagini. Da un lato l'operaio «comunista», il militante dotato di alta moralità; il partigiano che, dopo aver liberato l'Italia dal nazifascismo, deve liberarla, come succede dopo l'eccidio di Modena nel 1950, dall'ingiustizia, dai soprusi, dalla repressione poliziesca; il produttore che, mosso da una profonda «etica del lavoro», durante l'epica lotta delle Reggiane costruisce il trattore R 60, dimostrando di poter fare a meno del «padrone». Da un altro lato l'operaio «cattolico», il bravo lavoratore e onesto padre di famiglia, che non si lascia strumentalizzare dalla propaganda dei «rossi» e che, in nome di un'ideologia interclassista e paternalista, non sciopera e non fa politica. Rispetto a tale immagine, varianti più o meno «conservatrici» sono quelle proposte dai prefetti nelle loro relazioni, dalla stampa moderata (in particolare dal *Corriere della Sera*), dagli imprenditori (impegnati a schedare in modo sistematico i lavoratori più combattivi e meno rassegnati) e dai sindacati «gialli» (come il Sida). Una minore diffusione ha la cultura «liberale», fortemente minoritaria nel paese, schiacciata nello scontro frontale tra socialcomunisti e democristiani; voci come quella del *Mondo* ed esperienze come quella di Olivetti a Ivrea riescono a cogliere elementi concreti della condizione operaia, ma alla fine anch'esse cadono nell'errore di offrire proprie proiezioni culturali della realtà.

La «messa a fuoco» degli anni sessanta permette alle forze politiche ed economiche, agli imprenditori e ai ceti medi, di cogliere le «identità multiple» di una realtà ampia e articolata, di una «comunità» che non appare più schematicamente suddivisibile per appartenenze politiche, ma che al contrario mostra di condividere, trasversalmente, sia il rifiuto di un'organizzazione scientifica del lavoro sempre più soffocante e alienante sia, nello stesso tempo, una domanda di inclusione sociale, di accesso alla nuova società dei consumi che il miracolo economico sta plasmando. In effetti, osservare con maggiore attenzione i «mondi operai» (Musso, 1997) significa «toccare con mano» situazioni non più tollerabili, che mal si conciliano con le regole di una

democrazia che vuol essere (apparire) matura, avanzata, partecipata. Lo stesso mondo cattolico, che in quegli anni vive con passione e intensità le discussioni e i cambiamenti introdotti dal Concilio Vaticano II, è costretto a misurarsi con i bisogni e con le richieste di una classe sociale sempre più ampia e decisiva della società italiana.

Il precedente «lealismo produttivo – nota con lucidità l'autore (p. 108) –, e ancor di più quello aziendale, si basavano sulla condivisione di regole comuni a operai e padroni; a ciascuno il suo compito, come nella più classica delle metafore sul corpo sociale, ma all'interno di un sistema di regole che garantivano il rispetto dei compiti di ognuno. Quando queste regole saltano, e sono i padroni a farle saltare non rispettando più la persona, si scopre che il progresso ha un costo umano molto pesante»: a tali conclusioni perverranno soprattutto le Acli di Livio Labor e la Fim di Luigi Macario e Pierre Carniti. L'incontro tra la sinistra cattolica e quella marxista (la componente «revisionista», nata negli anni sessanta dall'incontro tra alcune riviste, gruppi e personalità della sinistra socialista e comunista) sarà l'approdo naturale; il breve e fecondo «matrimonio» tra le due culture darà vita a una sinistra politica e sindacale con la quale dialogheranno le nuove generazioni, protagoniste delle lotte del «secondo biennio rosso» (Loreto, 2005).

Il 28 novembre del 1969, a Roma, nel pieno dell'*autunno caldo*, la televisione inquadra in «primo piano» la grande manifestazione nazionale dei metalmeccanici: si tratta di una novità assoluta, in un paese nel quale ancora non sono ben chiare le potenzialità del nuovo mezzo di comunicazione. Pochi giorni prima, a Milano, i lavoratori avevano protestato davanti alla sede della Rai per chiedere la giusta visibilità per una lotta che non coinvolgeva solo i destini di una categoria, ma la cui posta in gioco andava ben oltre. Al centro della piattaforma dei metalmeccanici vi è, infatti, l'estensione dei diritti del lavoro e di cittadinanza e il riconoscimento del valore sociale del conflitto nei processi di modernizzazione delle società capitaliste. È un passaggio epocale. Non è un caso che, all'indomani di quella vertenza, quando il Parlamento approverà in via definitiva lo Statuto dei diritti dei lavoratori, la legge che riconosce e garantisce la dignità del lavoratore nei luoghi di lavoro, inizierà a formarsi una diversa immagine degli operai (e dei lavoratori), dotati di una nuova identità, collettiva, egemone, conflittuale. Di questa immagine beneficerà lo stesso sindacato, sorpreso nei mesi precedenti dalla capacità autonoma delle masse lavoratrici di elaborare e sviluppare forme di lotta e contenuti rivendicativi

innovativi ed efficaci, ma pronto ad assorbirne le pratiche (l'assemblea), i temi (l'egualitarismo), i protagonisti (i delegati).

Di questa fase Sangioanni ci restituisce immagini gioiose e di festa: i sindacalisti che per la prima volta entrano nelle fabbriche e gli operai che escono dalle fabbriche e «si prendono» la città in un percorso, che è anche simbolico, dalle periferie al centro. Pagine molto efficaci descrivono i cortei interni nelle aziende, vivaci e chiassosi, costruiti con coreografie accurate, che a poco a poco escono dai cancelli e occupano spazi fino a qualche mese prima così lontani (è il caso degli operai della Pirelli di Milano che «invadono» la Galleria Vittorio Emanuele in piazza del Duomo). Nei cortei, soprattutto dentro le fabbriche, non mancano episodi violenti ai danni dei capi, che gli stessi operai, consapevolmente, considerano «controviolenti», proprio a volerli contrapporre in modo diretto alla violenza quotidiana della catena di montaggio, dello sfruttamento, delle umiliazioni. Purtroppo la vera violenza, quella stragista e terrorista, inaugurata a piazza Fontana il 12 dicembre 1969, tre giorni dopo la firma dell'ipotesi di accordo tra metalmeccanici e Intersind, tornerà a colpire nuovamente la classe operaia, il sindacato e tutti i cittadini che stanno vivendo quella stagione irripetibile come un'occasione unica di riscatto e di reale svolta politica.

Nonostante l'inedita visibilità della classe operaia, questa continua a essere oggetto di «manipolazioni», non solo a destra, dove l'unica preoccupazione resta quella dell'ordine pubblico e dell'«anarchia sindacale» (per dirla con il *Corriere della Sera*), ma anche a sinistra, dove i gruppi della «nuova sinistra» si inventano la figura del «mitico» operaio rivoluzionario che rifiuta il lavoro, e dove la sinistra tradizionale risponde riproponendo il *leit motiv* dell'avanguardia cosciente e compatta, che non rifiuta ma controlla il lavoro. Nuovi stereotipi si sostituiscono ai vecchi, non meno ideologizzati e certamente incapaci di cogliere quella pluralità di vite e di esistenze, di bisogni e di domande che tagliano trasversalmente la classe operaia.

Al di là di tali letture, l'immagine del cardinale Pellegrino che nel 1973 a Torino porta la sua solidarietà ai metalmeccanici in lotta per il contratto, oppure quella dei lavoratori di Brescia che nel maggio 1974 presidiano piazza della Loggia all'indomani della strage fascista e fischiano ai funerali delle vittime il presidente della Repubblica Giovanni Leone, testimoniano la percezione crescente di una classe operaia come baluardo per la democrazia e unica forza di cambiamento. Tra i due eventi, però, l'immagine si fa «mossa», appannata da una crisi economica che con il passare dei mesi logora la capa-

cità di resistenza dei lavoratori. Il decentramento produttivo avvia la «dissolvenza» della centralità operaia. Alla presenza nelle televisioni, sui giornali, nelle piazze, fa da contraltare la pratica crescente dell'«assenteismo» nelle fabbriche. Il movimento del 1977, come giustamente ha notato Foa (1991), rappresenta la prima critica da «sinistra» di quella centralità, secondo la quale l'essere operaio diventa, se non proprio un «disvalore», certamente qualcosa da evitare; ciò accade proprio nel momento in cui partiti e sindacati chiedono alla classe operaia nuovi e ulteriori sacrifici per far uscire l'Italia dalla crisi. Giunti a quel punto, il terrorismo ha buon gioco nel proporre il suo folle disegno di attacco al cuore dello Stato; nel fare ciò, esso non incontrerà mai il sostegno e la complicità degli operai, ma riscontrerà una crescente apatia e indifferenza in tanti lavoratori sia dopo l'uccisione di Moro sia (anche se in misura minore) dopo l'omicidio di Guido Rossa.

Al culmine di tale processo, il 14 ottobre 1980 si impone l'immagine di una piazza importante, quella di Torino, per anni epicentro del conflitto sociale e operaio, che non si riempie più di «tute blu», impegnate ormai da 35 giorni a presidiare i cancelli della Fiat; i «quarantamila» che marciano per le strade del capoluogo piemontese sono soprattutto impiegati, tecnici, quadri e cittadini comuni, la cui protesta antioperaia e antisindacale viene repentinamente e abilmente amplificata dai media che trasformano la manifestazione in un «corteo funebre» per la classe operaia (Polo, Sabbatini, 2000).

Arriviamo così al «tempo presente», che si trascina ormai da oltre due decenni. Gli operai sono stati cancellati dalle rappresentazioni pubbliche e dall'immaginario collettivo con una rapidità disarmante. I pochi film che ne parlano raccontano di fabbriche che chiudono; nei pochi libri che affrontano il tema prevale l'immagine della «dismissione» (Rea, 2002). È vero, ci sono stati (e proseguono) cambiamenti radicali in direzione di una società dei «servizi», nella quale il numero degli occupati nelle industrie, soprattutto nelle grandi imprese, scende a ritmi costanti e sostenuti. Ma gli operai, quelli in carne e ossa, non sono scomparsi, esistono e sono tanti. Eppure domina il vuoto. Questo vuoto andrebbe studiato, questo silenzio andrebbe spiegato. Il libro di Sangiovanni prova a dare delle risposte ed è un ottimo punto di partenza per la discussione.

Nella bella introduzione di Guido Crainz, l'incipit recita: «*Tute blu* parla anche di noi». Parla *di* quella generazione, di «chi ha fatto il '68», ma, aggiungerei, parla anche *a* quella generazione, ai tanti giovani di allora che oggi ricoprono responsabilità politiche di rilievo. Così come parla al sindacato,

lo interroga sugli errori commessi, primo fra tutti quello di aver indugiato troppo a lungo su un'immagine fissa della classe operaia, ancorata a vecchie letture del passato, a volte troppo schematica e anche facilmente consolatoria. Ma, a mio avviso, il libro si rivolge più in generale alla sinistra, politica e istituzionale, di ieri e soprattutto di oggi, la quale dopo aver assistito paralizzata alla scomparsa degli operai dalla scena pubblica, rischia oggi di ripetere lo stesso errore con i «lavoratori», siano essi operai, impiegati, donne, giovani precari. Dopo la sconfitta storica del socialismo reale, le difficoltà della sinistra «riformista» nascono dall'aver relegato ai margini del suo orizzonte strategico e culturale il soggetto «lavoro». Occorre rimediare, prima che sia troppo tardi.

Bibliografia

- Accornero A. (1992), *La parabola del sindacato*, Bologna, Il Mulino.
- Crainz G. (1996), *Storia del miracolo italiano. Culture, identità, trasformazioni fra anni cinquanta e sessanta*, Roma, Donzelli.
- Crainz G. (2003), *Il paese mancato. Dal miracolo economico agli anni ottanta*, Roma, Donzelli.
- Foa V. (1991), *Il cavallo e la torre*, Torino, Einaudi.
- Garavini S., Pugno E. (1974), *Gli anni duri alla Fiat. La resistenza, il sindacato e la ripresa*, Torino, Einaudi.
- Loreto F. (2005), *L'«anima bella» del sindacato. Storia della «sinistra sindacale», 1960-1980*, Roma, Ediesse.
- Musso S. (a cura di) (1997), *Tra fabbrica e società. Mondi operai nell'Italia del '900*, in *Annali della Fondazione Feltrinelli*, Milano, Feltrinelli.
- Polo G., Sabattini C. (2000), *Restaurazione italiana. Fiat, la sconfitta operaia dell'autunno 1980: alle origini della controrivoluzione liberista*, Roma, manifestolibri.
- Rea E. (2002), *La dismissione*, Milano, Rizzoli.
- Trentin B. (1999), *Autunno caldo. Il secondo biennio rosso 1968-1969* (intervista con G. Liguori), Roma, Editori Riuniti.

FONDAZIONE GIUSEPPE DI VITTORIO

Istituti italiani di cultura e promozione culturale: quale riforma?

Gian Giacomo Migone, Stefano Schwarz

«Si parla prevalentemente di mancanza di risorse, non si parla di distribuzione di risorse come invece fanno gli autori di questo studio. [...] Nessuno dispone oggi di un'analisi [...] e la stessa deve essere la base per affrontare il problema della promozione culturale del nostro paese. [...] Qui c'è molto da fare. C'è una grande domanda di cultura italiana nel mondo che non riusciamo a soddisfare».

Lamberto Dini

«In theory, there is no difference between theory and practice. But in practice, there is».

Jan L.A. Van de Snepscheu

Avvertenza

Questa versione del nostro studio non contiene i testi delle interviste che sono state una fonte importante per l'analisi, ma solo i dati essenziali a una comprensione più generale. L'intento è stato quello di non stordire il lettore con cifre, aneddoti, carte geografiche, tabelle, schemi e dati quantitativi. Questi si potranno trovare in un cd che sarà presto pubblicato assieme alla relazione finale della ricerca. Fin da ora teniamo a precisare che i testi delle interviste non potranno essere citati senza autorizzazione degli autori.

Questo testo si limita a dare un quadro della situazione, sostenere alcune tesi e fare delle proposte. L'idea di fornire anche del materiale in forma non cartacea su cui riflettere, parte dal presupposto che il materiale è utile se è rielaborabile, se le informazioni sono gestibili e se il *format* non è statico e chiuso. Noi stessi crediamo che le informazioni siano più utili della

*Gian Giacomo Migone è responsabile della sezione Politica internazionale della Fondazione Giuseppe Di Vittorio.

** Stefano Schwarz è ricercatore.

La ricerca che qui si pubblica è stata promossa con il contributo della Fondazione Compagnia di San Paolo.

nostra analisi legata per forza di cose al contingente. I lettori sono caldamente invitati quindi a considerare questo studio come un magazzino da cui attingere per allargare la ricerca e fondare proprie riflessioni. Semplicemente come noi mettiamo a libero uso il materiale e qualche riflessione, i lettori sono invitati a comunicarci critiche, scoperte, analisi (potete contattare gli autori via posta elettronica agli indirizzi: g.gmigone@libero.it; stefano.schwarz@gmail.com). A tale materiale aggiungiamo una bibliografia essenziale che non ha la pretesa di risultare esaustiva, ma che è solo indicativa.

Questo studio si rivolge:

- ai responsabili politici della nostra politica estera e culturale, nel governo e in Parlamento;
- agli addetti ai lavori, del ministero degli Esteri e a coloro che sono impegnati nei nostri Istituti italiani di cultura all'estero, nonché ai lettori, agli addetti scientifici, ai diplomatici e a coloro che li rappresentano nel sindacato;
- al mondo intellettuale e accademico italiano;
- ai cittadini che si interessano delle sorti delle politiche culturali del nostro paese.

Parte del materiale che sarà fornito nel cd sarà reperibile anche sul sito www.labforculture.org. Esso contiene le idee di entrambi gli autori che se ne assumono solidalmente la responsabilità, errori eventuali compresi. La scrittura è di Stefano Schwarz.

Nota metodologica

Obiettivi

Gli obiettivi che ci siamo prefissati per questo studio sono stati principalmente tre. In prima istanza abbiamo cercato di fare un *état de lieux* della promozione culturale italiana all'estero, in quanto niente di simile era stato fatto prima d'ora. Verificare quello che si diceva di fare, quello che teoricamente i vari operatori avrebbero dovuto fare e quello che poi effettivamente facevano era per noi un punto di partenza essenziale da cui non potevamo prescindere. Da subito ci è sembrato chiaro che sulla promozione culturale italiana all'estero si avessero idee molto confuse o che, comunque, fosse necessaria una ricognizione sull'esistente.

In seconda istanza ci è sembrato d'obbligo andare a comparare le nostre politiche di promozione con quelle di altri paesi europei a noi in qualche maniera simili. L'idea di partenza era principalmente quella di iniziare a mappare le *best practices* di altri Stati dell'Unione. In ultimo, il nostro obiettivo era quello di fare delle proposte circa l'ipotesi di una riforma del sistema di promozione della cultura italiana nel mondo. La nostra attenzione è stata rivolta sia a riforme di lungo termine e di tipo più drastico, sia a migliorie di medio/breve periodo che potessero semplicemente mettere olio a una macchina già esistente, concentrando la nostra attenzione alle *practices* che nel bene o nel male comunque funzionavano, tenendo conto delle stringenti incompatibilità finanziarie.

Tempistica e metodologia

Questo studio ha impegnato gli autori per circa cinque mesi. Difficile ricostruire il monte ore, basti al lettore l'indicazione di massima che avendo dei termini relativamente stretti, questa ricerca è da intendersi come la risultante di una serie di cerchi concentrici, essendo la mappatura dell'esistente uno sforzo che richiederebbe ben altri investimenti di tempo e di denaro. Tale vincolo spiega in parte anche la nostra metodologia: non potendo procedere in maniera lineare perché non avremmo mai visto la fine, abbiamo preferito cercare di incrociare il più possibile i fili per avere una buona approssimazione dell'esistente. Quello che ne viene fuori pertanto non è da considerarsi come il prodotto di una ricerca sistemica e approfondita, ma come una tappa da cui partire per ulteriori approfondimenti. Teniamo a precisare che il nostro studio sarà interessante non tanto per le nostre conclusioni, ovviamente discutibili e aperte al dibattito, quanto per la mole di informazioni, di dati e per le nostre fonti assolutamente eterogenee. Crediamo che un agglomerato di questo genere non sia mai stato messo insieme fino ad ora. Il nostro intento è principalmente di fornire del materiale su cui poi altri prenderanno spunto per approfondire aspetti da noi stessi lasciati volutamente a lato.

Le nostre fonti

All'inizio di questo studio abbiamo prevalentemente fatto delle ricerche sul *web*. La rete è al momento un utilissimo mezzo da cui iniziare per poi, in seconda istanza, andare a confrontare i dati. Alcuni siti in particolare ci sono stati particolarmente di aiuto: ne proponiamo una scelta nel cd e non stiamo qui a elencarli.

Di pubblicazioni in materia ve ne sono veramente pochissime e la loro circolazione è alquanto dubbia, anche tra gli addetti ai lavori. Casualmente ci siamo imbattuti in una ricerca della Fondazione Rosselli che, in un primo momento, ci è parsa di buona qualità. La stessa è stata severamente contestata durante l'incontro per i direttori di ruolo degli Istituti italiani di cultura (Iic) organizzato dall'Università di Perugia al quale abbiamo partecipato, e speriamo seriamente di non fare la stessa fine. Il nostro intento non è quello di fare polemiche inutili, ma di riflettere, *sine ira ac studio*. Una buona fonte è stata sicuramente la lettura attenta dell'Annuario del ministero degli Esteri da noi cautamente studiato e disponibile in file pdf on line. Unica rivista che ci è parsa degna di nota è *Economia della Cultura*, che ha dedicato nel 2005 un numero speciale alla promozione della cultura italiana all'estero. L'intero volume è stato particolarmente prezioso per avere un orientamento di massima, anche perché la realtà che descrive non è mutata in maniera sostanziale.

Nel mentre che iniziavamo a studiare questi documenti abbiamo iniziato la nostra serie di interviste che costituisce l'insieme di dati più significativi della nostra ricerca. Proprio durante una di queste interviste, quella con il professor Perone, ex direttore dell'Istituto italiano di cultura a Berlino, curatore tra l'altro anche di uno degli articoli più interessanti apparsi su *Economia della Cultura*, è emerso il ruolo centrale che lo studio dei bilanci deve avere in una qualsivoglia riflessione come quella che qui proponiamo. Avere i bilanci è stato meno semplice di quanto ci aspettassimo: a tale riguardo, la trasparenza dei nostri ministeri non sempre è all'altezza di una pubblica amministrazione dell'Unione. Una volta recuperati i bilanci dei singoli Iic (abbiamo utilizzato i consuntivi del 2004, essendo gli unici completi e assestati per il momento), li abbiamo studiati uno per uno (ricordiamo al proposito che sono 89). La lettura di questi non è facilissima per chi non li ha mai avuti sottomano e senza l'aiuto di addetti dell'Area Promozione culturale (Apc) che lavorano al ministero molte delle voci sarebbero rimaste oscure. Sempre grazie all'aiuto del personale Apc abbiamo avuto anche modo di vedere a campione una serie di programmi di alcuni Iic con le relative voci di spesa, per scendere nel dettaglio dell'analisi. Tutto questo sarebbe risultato alquanto approssimativo senza una conseguente analisi della Finanziaria relativa al finanziamento del ministero degli Esteri e in particolare della Direzione generale Promozione e cooperazione culturale, dalla quale siamo partiti anche per recuperare le spese relative al personale impiegato all'estero.

Un intero altro capitolo della nostra ricerca l'abbiamo riservato alla lettura della normativa vigente e di tutto quello che ruota attorno a essa, tra cui le decine di progetti di legge, disegni di leggi *et similia* che sono stati prodotti dagli anni novanta a oggi. Inoltre, ovviamente, le normative hanno una storia e attraverso questa abbiamo ricostruito una parte della storia della promozione culturale italiana a tutt'oggi ancora da scrivere. Una volta realizzata un'idea della situazione italiana abbiamo cercato, in un secondo momento, di reperire il più possibile *facts & figures* sul *Goethe Institut*, sull'*Institut Français*, sull'*Istituto Cervantes* e sul *British Council*. Ovviamente questi dati ci sono poi stati utili quando abbiamo provveduto a intervistare alcuni degli operatori di queste istituzioni culturali europee. Di fondamentale importanza per avere un'idea più precisa delle opinioni in particolare dei direttori di ruolo degli Iic, è stata la nostra partecipazione alla Conferenza per i direttori degli Istituti italiani di cultura organizzata dall'Università per stranieri di Perugia, che si è tenuta dal 30 giugno a domenica 2 luglio 2006. In seguito a questo incontro, fondamentale per toccare con mano la realtà non felicissima dei direttori di ruolo degli Iic, abbiamo proposto a una decina di questi un questionario. La loro voce, anche se largamente inascoltata, è di fondamentale importanza per affrontare questa materia. In ultimo abbiamo avuto modo di visitare personalmente il *Centre Culturel* di Milano, il *Goethe Institut* di Roma e l'Istituto italiano di cultura di Barcellona.

La nostra ricerca è poi terminata con l'organizzazione di un seminario il 26 settembre 2006 presso la Fondazione Giuseppe Di Vittorio di Roma, a porte chiuse e per soli addetti ai lavori, cui hanno partecipato Rodolfo Bosio, Guido Davico Bonino, Lamberto Dini, Kathinka Dittrich, Gianfranco Facco Bonetti, Vittoria Franco, Carlo Ghezzi, Maurizio Gressi, Suzanne Hohn, Gherardo La Francesca, Alain Leloup, Norberto Lombardi, Matteo Lo Presti, Francesca Marinaro, Elio Menzione, Paola Ottaviani, Adolfo Pepe, Ugo Perone, Giorgio Pressburger, Umberto Ranieri, Paolo Riani, Luigi Romani, Ferdinando Salleo, Massimo Vedovelli. Tale momento di confronto è stato di un'utilità estrema anche per verificare alcune nostre ipotesi e per sondare la correttezza della nostra analisi. A tutti va il nostro ringraziamento, insieme con gli altri intervistati e i funzionari del ministero degli Esteri che con cortesia e pazienza ci hanno aiutati, senza diventare in alcun modo responsabili dei nostri errori e, soprattutto, delle nostre opinioni. Un ringraziamento particolare intendiamo rivolgere alla Fondazione Compagnia di San Paolo e alla Fondazione Giuseppe Di Vittorio che hanno reso possibile questa ricerca con il loro sostegno morale e materiale.

1. Introduzione

Come precisato nella nota metodologica una parte rilevante del nostro studio è consistita nell'intervistare una serie di operatori. In particolare abbiamo incontrato 18 persone che rappresentavano, secondo noi, un buon campione per farci un'idea dell'esistente. Teniamo a precisare che nessuna delle proposte che scaturiscono da questo studio sono da accreditare a queste persone, ma solamente agli autori che si assumono la responsabilità delle idee e degli eventuali errori. Per la nostra ricerca abbiamo interpellato il direttore generale competente e alcuni suoi collaboratori, ex direttori di «chiara fama»¹, direttori di ruolo e addetti dell'Area Promozione culturale (Apc), direttori e funzionari dell'*Institut Français*, direttori e funzionari del *Goethe Institut*, diplomatici, organizzatori culturali e responsabili di associazioni che lavorano per la promozione della lingua e della cultura italiana nel mondo (tra cui rappresentanti della Dante Alighieri e del Premio letterario Grinzane-Cavour).

Il nostro primo obiettivo nello sviluppare questa ricerca è stato quello di rispondere a una serie di domande che inevitabilmente scaturiscono se ci si occupa della promozione della cultura italiana all'estero. Molte di queste sono frutto di stereotipi e di una vulgata creatasi con il tempo, che noi abbiamo voluto in qualche maniera verificare sul campo. Teniamo a precisare da subito che, essendo il nostro campo d'indagine estremamente vasto, ci siamo concentrati sulle politiche gestite dalla Dgpc (Direzione generale della promozione e cooperazione culturale), in particolare sugli Istituti italiani di cultura (Iic) rimanendo ben coscienti che essi non sono gli unici vettori della nostra presenza culturale all'estero.

Alcuni di questi stereotipi sono di tipo più generale, altri scendono nel particolare. Ci siamo interessati pertanto a cercare di verificare se fosse vero che la cultura è considerata all'interno del ministero degli Esteri come Cenerentola: bistrattata, sfruttata, lasciata a casa al momento del ballo col principe. In secondo luogo ci siamo chiesti se è effettivamente vero che vi è una scarsità di risorse, di tipo sia finanziario sia umano. Abbiamo cercato di ca-

¹ Fin da ora precisiamo che la dizione «chiara fama» è un'invenzione del gergo giornalistico. O meglio: l'attuale legge di riferimento (401/90) non usa assolutamente questa dizione, effettivamente impropria e foriera di molta confusione. Essa fu voluta dall'allora ministro Gianni De Michelis e anche se fu presentata come una novità era una re-istituzione, dal momento che la figura era già prevista dalla legge del 1926 e in quella occasione ci si riferiva esplicitamente ai «chiara fama».

pire di che tipo di personale disponiamo e, relativamente a questo, se esiste o meno un problema di reclutamento, formazione e aggiornamento. Analizzando la carta geografica ci siamo poi chiesti se siamo ben situati nella geografia culturale e se la nostra rete sia a questo proposito aggiornata. Come già accennato, ci siamo chiesti come si muovono i nostri omologhi europei, anche per sfatare il mito che comunque noi partiamo svantaggiati. A livello di Istituti ci siamo chiesti se esista effettivamente un problema di indipendenza dalle ambasciate e dai consolati, e in cosa consista prevalentemente. Ancora, ovviamente legato al discorso sulle risorse, ci siamo chiesti se esista o meno un problema di finanziamento e se sì, quale spazio debba avere quello privato.

Le domande, come si può notare, vertono in larga parte sulla struttura, alcune di queste vertono sui principi che stanno dietro a questa struttura: gli Iic sono lì per fare cosa, qual è il loro ruolo? Ancora: è vero che il modello stato-centrico di promozione della cultura è al tramonto, in che senso la cultura deve o può essere nazionale? Quali problemi nasconde questa esigenza?

Siamo ben coscienti che questa ricerca contiene una riflessione approfondita sul contenitore e molto meno sul contenuto. Pur vedendo l'esigenza di una riflessione sulla seconda parte², che non può essere dissociata dalla prima, ci siamo soffermati sulla struttura, sulla strategia, sull'ordinario, proprio perché la nostra analisi mette in luce che nei grandi eventi *noi italiani* abbiamo alti standard qualitativi, mentre l'ordinaria amministrazione è particolarmente claudicante. Crediamo che la cultura debba permeare la vita di tutti i giorni, non far solo parte della società dello spettacolo. Inoltre non intendiamo offrire risposte definitive: nella nostra utopia ci piace pensare alla cultura come un luogo di libertà, sapendo quante tragedie ha significato il confondere cultura e potere nella nostra storia recente. Pensiamo che si tratti di una continua tensione, ma che la libertà della cultura, per sua natura pluralista, debba essere tutelata. Se la politica ha il dovere di fornire dei quadri, ai cittadini, agli intellettuali, ai poeti, agli scrittori, ai drammaturghi e ai professori deve restare la scelta dei segni e dei colori.

² A questo proposito citiamo la pubblicazione del rapporto Dodd D., Lyklema M., Ditrach K. (2006), *A cultural component as an integral part of the EU's Foreign Policy*, Amsterdam, Boekmanstudies, in cui si possono trovare interessanti spunti rispetto al perché dovremmo avere una politica culturale all'interno dell'Unione Europea a 27. Disponibile anche in http://www.labforculture.org/en/resources/research_in_focus

Di conseguenza anche le nostre proposte sono sulle strutture. Ne presenteremo di due tipi: sul lungo periodo e sul medio-breve periodo. Ci sembra doveroso infatti tenere in conto la situazione politica attuale, senza lasciarci trascinare troppo nelle nuvole. Alcune delle nostre proposte non contengono alcun tipo di rivoluzione sul piano della legislazione e possono essere adottate domani purché esista la volontà politica di metterle in pratica. Inoltre, per una seppur minima conoscenza della pubblica amministrazione, temiamo che una qualsivoglia proposta di riforma radicale rischi di immobilizzare il paese in attesa di un avvenire diverso, idilliaco ma improbabile. A questo proposito pensiamo che non ci sia più tempo da perdere e che una più efficace proiezione della cultura non possa aspettare.

2. Lo status quo

2.1 Brevi accenni storici: da dove arriviamo...

Il funzionamento degli Istituti italiani di cultura (Iic) è regolato oggi dalla legge quadro 401 del 22 dicembre 1990, mentre la gestione finanziaria con regolamento 392 del 27 aprile 1995. Gli Iic però hanno tutta una storia che sarebbe da scrivere in dettaglio, che qui semplicemente accenniamo per rendere esplicite alcune eredità di un passato che fatica a trascorrere.

Se gli Istituti propriamente detti sono un prodotto del ventennio fascista, la storia della politica culturale del nostro paese all'estero era però già iniziata da tempo. Essa è da subito intrecciata (forse da qui derivano alcune confusioni e *overlappings*) con una politica prettamente di tipo linguistico-scolastico: le scuole di lingua italiana in territorio straniero vengono istituite nel periodo delle grandi emigrazioni, alla fine dell'Ottocento, e all'inizio interessavano essenzialmente il bacino del Mediterraneo e l'America Latina. Il primo impianto normativo e organizzativo, che risale al 1889, si deve a Francesco Crispi. A partire da quel momento viene riconosciuta al ministero degli Esteri la competenza organizzativa e didattica delle scuole, con la creazione, alcuni anni dopo, di un Ispettorato particolare dal quale le scuole dipendono. Sempre nel 1889 vengono banditi i primi concorsi per il personale insegnante da destinare all'estero.

Le «Scuole Regie», questa è la loro denominazione, nel 1890 contano circa 15.000 allievi. A essi si affiancano i 9.000 studenti di varie scuole private sussidiate dallo Stato. Nel 1910, di fronte a un'utenza di ormai 80.000 stu-

denti, si inizia la pratica, continuata finora, di distaccare agli Esteri alcuni funzionari dell'allora ministero dell'Educazione nazionale perché si occupino in modo specifico dei problemi tecnici e didattici delle scuole in terra straniera. Intorno al 1930 l'attenzione si sposterà verso le colonie del Corno d'Africa; verso gli anni sessanta, contemporaneamente ai nuovi flussi migratori, si assiste alla creazione di numerose scuole nei paesi europei di più forte emigrazione, mentre un ulteriore impulso a scuole operanti nel terzo mondo viene dato negli anni settanta e ottanta a seguito dell'emigrazione «tecnologica» di lavoratori specializzati, incaricati di grandi commesse in paesi in via di sviluppo.

Gli Istituti italiani di cultura trovano la loro origine in un provvedimento legislativo del 19 dicembre 1926 (lo stesso anno in cui vengono creati gli Istituti per il commercio estero). L'articolo 5 della legge specificava già al tempo che a dirigerli venivano chiamati studiosi di *chiara fama*, preferibilmente di livello universitario, coadiuvati da un professore di università o di scuola secondaria, purché fornito di libera docenza. Come si vede, non erano previsti funzionari di carriera del ministero (peculiarità che sarà introdotta grazie alla legge pensata molto tempo dopo, tra gli altri anche da Sergio Romano, la «famosa» 604 del 1982), bensì figure nominate direttamente dal ministro o dai suoi stretti collaboratori. Tale scelta faceva degli Istituti dei veri e propri avamposti della propaganda culturale del regime. La loro storia era però intrecciata, almeno all'inizio, a quella delle «Case d'Italia», che esistevano dalla fine dell'Ottocento ed erano un prodotto dell'emigrazione così come lo erano le Scuole Regie per i figli degli emigrati.

Siccome la rete degli Istituti nasce negli anni venti a scopi dichiarati di propaganda di regime, sarebbe necessario conoscere in dettaglio gli orientamenti in base ai quali gli Iic operavano, con quali intellettuali italiani e stranieri erano in contatto, quale rapporto si veniva a creare tra diffusione culturale e proselitismo politico. Su questo non sembra esserci a nostra conoscenza alcun serio lavoro storiografico di ricerca, questa sarebbe una strada da percorrere per avere anche una coscienza di quello che siamo stati nel passato recente³. Citando Carrera, uno dei pochissimi a nostra conoscenza che si

³ A questo proposito segnaliamo un abbozzo di tale ricerca nel saggio pionieristico di Carrera A. (vedi cd), facilmente contattabile via mail (alessandro.carrera@mail.uh.edu), che si è dimostrato molto disponibile con gli autori. Altre fonti possono essere le ormai decine di tesi scritte da stagisti presso gli Iic cui accenniamo in bibliografia.

sia interessato al problema, «sono note le direttive principali che venivano emanate da Roma, ma è la storia locale degli Istituti, più difficile da ricostruire, che ci potrebbe rivelare molto di più di quello che sappiamo allo stato attuale»⁴.

Di matrice gentiliana, quindi, è l'origine della dizione di legge che indica gli Istituti come «uffici operanti alle dirette dipendenze del ministero, il quale si riserva il ruolo di direzione, coordinazione e promozione, nell'intento di rendere gli Istituti stessi più vicini alle comunità italiane d'emigrazione». Il fatto che la legge stessa precisi questa particolarità è un'anomalia del nostro paese ed è stata, vista a posteriori, gravida di conseguenze.

Gli «Istituti di cultura italiana all'estero» nascevano con l'intento ufficiale di promuovere la diffusione della cultura italiana e di sviluppare relazioni intellettuali con i paesi stranieri. Facciamo notare come la seconda parte della frase sia stata in parte «dimenticata». Oltre all'Istituto di Praga e quello di Bucarest, aperto nel 1924, i più antichi sono quelli di Bruxelles (1932), Vienna (1935), Losanna (1936, non più operante), Marsiglia (anni trenta), Madrid (1939), Buenos Aires (1940, con il nome di «Centro di studi italiani»), Lisbona (1940), Tokyo (1941), Zagabria (1942) e Budapest (1943)⁵.

I corsi e i ricorsi legislativi danno un'idea dell'evoluzione di quello che voleva essere il *target* di utenza degli Iic e sono estremamente interessanti per vedere gli andirivieni dell'indirizzo generale del ministero. Se all'inizio gli Istituti dovevano essere a servizio degli italiani all'estero a fini propagandistici, negli anni cinquanta, per andare leggermente in controtendenza, si aggiunse che essi dovevano essere «anche» al servizio delle comunità locali. «La

⁴ Carrera A., *Gli strumenti istituzionali per la promozione della cultura italiana all'estero*, documento disponibile in <http://www.ilsegnalibro.com/normativa/> (riportato integralmente in file pdf nel cd).

⁵ *Idem*. «Negli anni cinquanta: L'Aja (poi Amsterdam), Amburgo, Ankara, Barcellona, Beirut, Bogotà, Caracas, Città del Messico, Colonia, Copenhagen, Dublino, Helsinki, Il Cairo, Innsbruck, Istanbul, Lima, Monaco di Baviera, Montevideo, New York, Oslo, Rio de Janeiro, San Paolo, Santiago del Cile, Sofia, Stoccolma, Zurigo. Negli anni sessanta: Addis Abeba, Algeri, Belgrado, Bonn, Grenoble, Haifa, Montreal, Salonicco, Stoccarda, Strasburgo, Tel Aviv, Tunisi, Varsavia. Negli anni settanta: Alessandria d'Egitto, Berna, Chicago, Edimburgo, Kyoto, La Valletta, Lilla, Melbourne, Nairobi, New Delhi, Rabat, Sydney, Toronto, Vancouver. Negli anni ottanta: Cordoba, Cracovia, Francoforte, Lione, Los Angeles, Lussemburgo, Mosca, Pechino, San Francisco, Seoul, Singapore, Siviglia, Tirana, Washington, Wolfsburg. Negli anni novanta: Accra (non più operante), Berlino, Bratislava, Città del Guatemala, Damasco, Jakarta, Kiev, Lubiana, Pretoria, Singapore, Vilnius».

denominazione ‘Istituto Italiano di Cultura’, dove l’accento viene posto sul fatto che si tratta di un luogo italiano dove si fa cultura, non di un luogo dove si fa solo cultura italiana, non a caso si afferma veramente solo dopo la seconda guerra mondiale»⁶; è infine negli anni settanta che si è tornati sostanzialmente all’impostazione originaria, anche se negli ultimi 40 anni l’attenzione si è spostata periodicamente secondo chi gestiva gli Istituti e la Direzione generale.

Ritroviamo un primo «Statuto dell’Istituto italiano di cultura all’estero» del dopoguerra, con una descrizione dettagliata dei compiti che vi sono attribuiti, in un estratto del Decreto ministeriale del 24 giugno 1950. La circolare 42 del 21 giugno 1955 del ministero degli Esteri ridelinea poi le funzioni degli Istituti, precisando il ruolo dei direttori non solo come uomini di cultura, ma anche come operatori culturali. Con la circolare 13 del maggio 1978, il ministero definisce poi il rapporto tra Istituti e amministrazione centrale. Ed è con la legge 604 del 1982, già ricordata, che si modifica e precisa infine il criterio di selezione del personale, che da quel momento, invece di essere assunto *in loco* e poi passato di ruolo grazie a una ricorrente sanatoria, dovrà essere costituito da insegnanti provenienti dalla Pubblica istruzione che hanno superato un concorso indetto dal ministero degli Esteri. Molti problemi, secondo diversi nostri intervistati, sono iniziati proprio qui, attraverso la creazione di una «carriera» specifica.

2.2 La promozione della cultura all’inizio del XXI secolo: tra globalizzazione del sapere e internazionalizzazione della conoscenza

La promozione culturale del nostro paese all’estero è stata pensata per la prima volta, come abbiamo accennato brevemente, in ambienti post-risorgimentali e con precisi obiettivi strategici. Superata la seconda guerra mondiale sicuramente ci sono stati dei cambiamenti, delle correzioni, che non neghiamo, ma raramente si è ripensato il quadro generale e ci si è chiesti perché si debba promuovere la cultura all’estero, cosa questo significhi e comporti per uno Stato che si dice democratico. Non solo non vi è stato questo lavoro di riflessione, ma non ci si è nemmeno accorti che il mondo attorno stava cambiando, e che cambiando paradigma la cultura assumeva un ruolo che prima non avremmo lontanamente immaginato. Oggi la globalizzazione del sapere, dell’informazione, è talmente presente nei nostri discorsi che

⁶ *Idem.*

quasi ci pare una banalità. In parte lo è, ma questa presa di coscienza ci obbliga a constatare che i mezzi che avevamo predisposto per altro (principalmente per propaganda e per legittimarci all'estero, da paese ancora in fasce) non sono più assolutamente adeguati se vogliamo continuare a esistere in questa economia-mondo dove ciò che è politica estera e ciò che è politica interna è sempre più difficile da differenziare.

Se è vero allora che masse sempre più vaste accedono a livelli crescenti di educazione, e chiedono, «comprano» cultura; se è vero che esiste un'internazionalizzazione sempre più spinta del *know how*; se è vero che da anni ormai stiamo assistendo alla crescita di grandi mercati di domanda della cultura, è a dir poco scandaloso constatare la pochezza dei nostri mezzi e lo spreco paradossale delle nostre risorse⁷.

Inoltre bisogna tenere presente che, rispetto ai decenni passati, i *trend* attuali del «mercato della cultura» si caratterizzano per le loro straordinarie macrodimensioni, all'interno delle quali l'Italia potrebbe giocare molte delle sue carte. Proprio per questo la promozione della cultura deve essere totalmente ripensata alla luce di una concezione diversa della cultura⁸.

Se da una parte, a livello di percezione di larghe masse, il «pacchetto d'offerta generale» che proviene dal nostro paese è di gran lunga il più popolare, quello cioè, che nel suo insieme, più di altri paesi entra nella vita quotidiana delle persone, per cui esiste un «mercato italiano della cultura», dall'altra parte abbiamo, ad esempio, tutta una componente letteraria contemporanea, scientifica e tecnologica che resta a tutt'oggi largamente misconosciuta e sottovalutata. Proprio per queste ragioni, affinché la società dell'informazione, l'importanza del capitale umano, la diplomazia preventiva, non restino solo delle retoriche, ma siano invece un vettore della crescita del nostro paese, dobbiamo renderci conto che nella società contemporanea il fattore immateriale del sapere è un bene essenziale, da acquisire, da conquistare, collaborando e competendo in campo internazionale. A questo proposito l'internazionalizzazione delle conoscenze, lo scambio internazionale delle esperienze intellettuali è indispensabile, diventando una funzione primaria di progresso e di crescita per ogni paese.

⁷ Vedi Bova M. (1995), *La penetrazione della cultura italiana nel mondo*, in *Politica Internazionale*, n.1-2.

⁸ Parte delle riflessioni presentate in proposito in questo paragrafo sono ispirate, e in parte tratte, da un documento non pubblicato e prodotto da un gruppo di lavoro sotto la direzione di Gian Giacomo Migone.

Per fare questo però dobbiamo allontanarci da un'idea di cultura statica, come un bene *stock*. Al contrario, in questo studio la cultura sarà vista come un *two way street*, come un bene flusso, che mette in comunicazione un emittente e un ricevente. Troppo spesso per quanto riguarda la promozione italiana, concentrandosi appunto sulla parola *promozione* si è dimenticato che la cultura è anche cooperazione, una ricerca mai finita tra esseri che comunicano tra loro, non un principio di vasi comunicanti e di mera competizione. La cultura, per come la intendiamo noi, di per sé non si esporta o importa come una merce, ma si mette in comunicazione ed è essa stessa comunicazione. Andiamo all'estero non per esportare qualcosa che già sappiamo, ma anche per imparare. Vedremo come da questo punto di vista siamo veramente in presenza di «pistole d'acqua»⁹ nelle mani di un decisore politico che a volte si è presentato all'estero come decisamente arrogante. La divisione delle risorse sul pianeta nell'epoca della mondializzazione è già da tempo in corso. È presumibile che in questo rimescolamento economico a livello globale, l'Italia avrà ruolo e spazio di rilievo nell'economia della cultura e nel mercato mondiale delle idee: è in questa specializzazione che si svilupperà almeno parte della nostra produttività, anche economica. Per farlo dobbiamo tuttavia dotarci di mezzi adeguati per evitare un giorno di accorgerci che, se avevamo un vantaggio comparativo in questo campo, rispetto ad altri paesi, l'abbiamo perso per strada.

2.3 La cultura è la cenerentola del ministero degli Esteri?

Quando si parla di promozione culturale all'interno del ministero degli Esteri spesso sembra che l'attenzione cali, ritrovandosi al fondo dell'agenda tra le «varie ed eventuali», o che comunque alla cultura non sia riservato il posto che meriterebbe. È estremamente arduo giustificare in maniera oggettiva un giudizio di questo tipo, qualitativo, ma basti citare che diversi operatori che collaborano quotidianamente con il ministero degli Esteri si sono lamentati nelle nostre interviste di trovarsi sempre di fronte a facce nuove. A questo proposito forniamo un solo dato: dal 1946 a oggi ci sono stati 24 di-

⁹ Riprendiamo qui una felice espressione coniata da Magris C. (2002), *Istituti. Carriere senza politica. Perché le sedi italiane di cultura all'estero devono avere la massima autonomia. Non è affatto liberale esercitare pressioni sull'azione dei direttori. Per fortuna il nostro governo dispone soltanto di pistole ad acqua*, in *Corriere della Sera*, 10 marzo, articolo che sarà seguito, a distanza di pochi giorni, da una risposta virulenta, sullo stesso giornale, dell'allora sottosegretario agli Esteri Mario Baccini.

rettori generali alla Direzione generale della promozione e cooperazione culturale (ex Relazioni culturali). Solo dal 1974 a oggi disponiamo delle date in servizio¹⁰: in 32 anni ne contiamo 14. La media è di un po' più di due anni ciascuno, alcuni sono stati meno di un anno (il record è di otto mesi), solo Sergio Romano, eccezione che non fa regola, vi è rimasto per sei anni consecutivi.

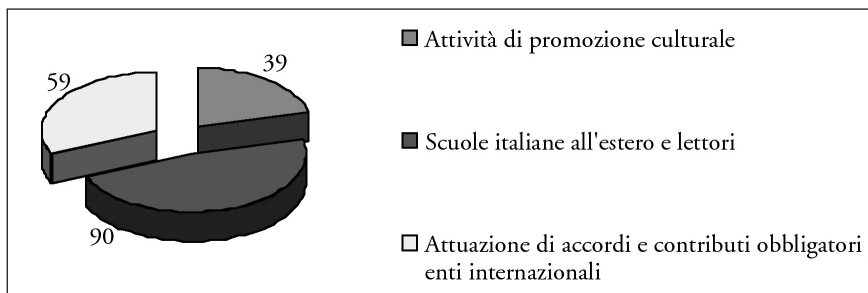
Non siamo in grado per il momento di fornire dati precisi sulle successive carriere dei funzionari diplomatici impegnati per le relazioni culturali al ministero. Una percezione di massima fa pensare però che, con l'eccezione di alcuni direttori generali che vi hanno transitato in maniera più o meno casuale, a queste persone siano state riservate nella storia del ministero degli Esteri ben altre sorti, se si compara la loro progressione lavorativa con quella di chi ha svolto le proprie funzioni in altri uffici ritenuti più importanti per un passaggio di carriera. Questa sarebbe la dimostrazione evidente che «la culturale», in particolare la Dgpc, è una direzione che, pur «muovendo» il terzo budget all'interno del ministero per cifra d'affari, è un luogo di passaggio e che, di conseguenza, alla cultura è riservato un ruolo a dir poco secondario. Questo *turnover* increscioso spiega anche la mancanza di una strategia di lungo periodo, in quanto la continuità è stata pochissimo curata nel tempo. Cultura cenerentola quindi? Sì, sembrerebbe proprio di sì, al di là delle dichiarazioni solenni e delle migliaia di buoni propositi. Il ministero degli Esteri ha tradizionalmente trascurato prerogative che ha rivendicato e difeso, che si tratti di promozione culturale o di cooperazione allo sviluppo.

2.4 Vi è una reale scarsità di risorse finanziarie?

Senza anticipare un giudizio di massima e ricordando che la scarsità è sempre relativa a un'esigenza, quello che ci interessa per il momento è fornire una fotografia la più nitida possibile dell'esistente. Come già ribadito, non ci siamo interessati a tutta la politica culturale italiana, nemmeno a tutte le politiche portate avanti dagli Esteri, ma in particolare a quelle dirette dalla Dgpc. Non possiamo non osservare, però, che la Direzione

¹⁰ Che sono precisamente: Vittorio Cordero di Montezemolo 1974-77, Sergio Romano 1977-83, Alessandro Cortese de Bosis 1983-85, Bartolomeo Attolico 1985-86, Corrado Taliani 1986-88, Sergio Silvio Balanzino 1988-90, Alessandro Vattani 1990-93, Enrico Pietromarchi 1994-95, Michelangelo Jacobucci 1995-97, Armando Sanguini 1997-98, Gianfranco Facco Bonetti 1998-2001, Francesco Aloisi de Lardarel 2001-04, Anna Blefari Melazzi 2004-05, Gherardo La Francesca 2005-?

generale per gli italiani all'estero dispone di circa 30 milioni di euro per attività culturali rivolte agli emigrati (ci riferiamo qui in particolare alla dibattutissima legge 153) e che le singole Regioni, soprattutto in seguito alla riforma del Titolo V della Costituzione, spendono una montagna di risorse non coordinate, che qui non ci soffermiamo a stimare, ma che citiamo soprattutto come provocazione per chi sostiene che la fonte di tutti i mali dovrebbe essere la mancanza di risorse. Il nostro punto è che le risorse attualmente disponibili forse non sono cospicue, ma sicuramente non sono razionalmente distribuite. Veniamo ai dati di massima per farci un'idea più approfondita.



La Dgpc dispone di circa 188 milioni di euro¹¹ così ripartiti: 90 vanno alle scuole italiane all'estero e ai lettori, 59 vanno in accordi e contributi obbligatori verso enti internazionali, solo 39 vengono destinati alle attività di promozione culturale. Nei 90 milioni destinati alle scuole ovviamente ci sono gli stipendi degli insegnanti (circa 70 milioni di euro), ma solo relativi alla spesa del ministero degli Esteri per quanto attiene all'indennità di servizio all'estero, mentre queste persone sono anche pagate dal ministero della Pubblica Istruzione, quindi costano allo Stato ben di più.

Quello che ci interessa qui è focalizzare l'attenzione sul fatto che, in un ambito in cui già non si naviga nell'oro, si destina quasi la metà delle risorse verso il mantenimento di queste scuole. Questa è una scelta che occorre sottolineare in quanto gravida di pesantissime conseguenze.

¹¹ Ci riferiamo qui al dato del 2006. In generale non varia moltissimo e negli ultimi anni è stato rispettivamente: 174 milioni di euro (2003), 189 (2004) e 185 (2005). *Fonte:* Dgpc, documento interno.

Per le attività culturali vengono spesi 39 milioni di euro. In realtà anche questo dato è impreciso: se verificiamo il capitolo di bilancio 2761, che si riferisce al finanziamento dell'attività degli Istituti, il denaro che arriva direttamente nelle casse degli Iic è già solo più di 17 milioni di euro¹², mentre il resto, pensiamo, è speso in progetti finanziati centralmente. Da 188 milioni di euro siamo già passati a 17, cioè meno del 10 per cento delle risorse della Direzione viene spesa per gli Istituti.

Questi i dati degli ultimi anni:

<i>Anno</i>	<i>Dotazione annua complessiva</i>	<i>Dotazione media per Istituto</i>
2003	17.567.691	197.390
2004	17.687.332	198.734
2005	19.642.251	220.699
2006	17.642.251	198.228

Ma non è finita qui. Di questi 17, alle manifestazioni culturali ne vanno 11, mentre 6 vengono spesi per il personale pagato direttamente dall'Istituto. A questo punto occorre una breve parentesi esplicativa perché il lettore potrebbe perdersi come a noi è accaduto in prima battuta. Quando si guardano i bilanci si pensa che la voce «spese per il personale» si riferisca a tutto il personale pagato che lavora negli Istituti. In realtà non è assolutamente così, per avere un'idea generale della situazione dobbiamo identificare tre tipologie di personale. Quello che troviamo nel bilancio degli Istituti è solo ed esclusivamente quello pagato direttamente dalla periferia: per la maggior parte ci si riferisce a insegnanti locali che gestiscono i corsi di lingua là dove la normativa locale lo permetta. Vi è poi il personale impiegatizio assunto localmente (i cosiddetti impiegati locali): queste persone vengono rendicontate sotto la voce di contrattisti locali o di contrattisti d'opera, a progetto. La confusione nasce dal fatto che in realtà esistono anche dei contrattisti locali (che quindi costano molto di più di quelli «veramente» locali) che vengono pagati direttamente da Roma, come il resto del personale di ruolo che, tra l'altro, guardando solo i bilanci degli istituti, non compare mai. Esso è rendicontato, a ragione, nel bilancio del ministero degli Esteri sotto la Direzione generale per il personale.

¹² Vedi consuntivo 2004 fornito nel cd.

Il problema è che quando il legislatore vuole avere un'indicazione di massima sul costo della promozione culturale italiana in realtà deve andare a recuperare svariate voci di bilancio che devono essere o sommate o sovrapposte, e che non sono certo trasparenti. Ritorneremo più avanti sulla questione del personale.

2.5 I corsi sono fonte di introito?

Se andiamo a vedere le cifre complessive¹³ gli Istituti italiani di cultura sembrano incassare complessivamente per l'iscrizione ai corsi a pagamento 8 milioni di euro, spendendone 6 in personale e 2 in affitto dei locali. La situazione generale, quindi, porterebbe a pensare che essi siano in pari complessivamente, ma se analizziamo il dettaglio scopriamo che la situazione varia molto per paese e che è difficilissimo fare qualsiasi tipo di generalizzazione. Qualche esempio: Madrid e Salonicco vivono sui corsi di lingua e la loro dotazione finanziaria è pressoché inesistente. Madrid ha, infatti, una dotazione di 189.000 euro e incassa dai corsi 698.000 euro, Salonicco ha una dotazione di 19.000 euro e incassa dai corsi 189.000 euro. Ovviamente citando gli incassi ci si chiede quanto sia il guadagno netto. Il conto è estremamente complesso da fare e i bilanci di cassa non aiutano molto al proposito. Quello che possiamo dire è che sicuramente vi sono istituti che senza i corsi non potrebbero esistere, ma che questo sia vero solo in certi paesi. Esempi contrari possono essere Buenos Aires, che ha una dotazione di 530.000 euro e che incassa dai corsi 15.000 euro, e Stoccolma, che ha una dotazione di 150.000 euro e ne incassa 14.000. Ovviamente la situazione varia moltissimo anche secondo le dirigenze e qualsiasi campione è suscettibile di spiegazioni straordinarie.

Il punto, però, è proprio questo: non si può stabilire una regola generale che possa valere per tutti. Le situazioni tipo sono prevalentemente tre: istituti che riescono a guadagnare somme importanti con i corsi, istituti che non guadagnano niente o sono sull'orlo del deficit, istituti che potrebbero guadagnare se avessero i mezzi per mantenere e organizzare corsi di lingua. Qualsiasi legge che, ad esempio, proponesse un distacco dei corsi di lingua dagli Iic comporterebbe per alcuni Istituti la chiusura.

¹³ Ci riferiamo qui sempre al consuntivo 2004 riportato nel cd.

2.6 I bilanci

Quello che ci preme sottolineare è che, pur essendo uno strumento fondamentale per verificare l'attività degli Istituti, i bilanci restano per il momento solo relativamente indicativi. Le ragioni sono molteplici. *In primis* ci troviamo di fronte solamente a bilanci di cassa¹⁴. In seconda istanza essi devono essere presi con le dovute precauzioni. A livello generale analizzare la dotazione finanziaria dei vari istituti dovrebbe darci con una buona approssimazione un orientamento circa la mancanza o meno di risorse. Il problema è che solitamente gli Istituti ricevono verso marzo-aprile la prima *tranche* di pagamento, solitamente pari al 50 per cento dell'anno precedente, ed è capitato spesso nel passato recente che la seconda *tranche*, garantita solo per il 30 per cento, arrivi alla fine di dicembre e debba essere comunque rendicontata nel bilancio annuale (al 31 dicembre). Di conseguenza, guardare alla dotazione complessiva non basta: bisogna tenere presente che il singolo direttore lavora praticamente con metà del bilancio e che, inoltre, la programmazione culturale si fa sempre almeno un anno per quello successivo. Questo, legato alla rotazione molto elevata dei direttori, porta alla situazione per cui nel primo anno un nuovo direttore ha di fatto le mani legate, in quanto tutto è già stato deciso per lui.

Un'organizzazione di questo tipo non permette assolutamente una programmazione di lungo periodo e non tiene conto delle necessità degli eventuali partner, i quali magari non sono abituati a organizzare tutto all'ultimo momento, con tre, quattro mesi di anticipo. Inoltre è estremamente difficile generalizzare circa la dotazione degli Iic, in quanto se la media matematica è di 200.000 euro per Iic all'anno, la distribuzione è tutt'altro che omogenea: si passa da Istituti che ricevono 500.000 euro annui ad altri che dispongono di 50.000 euro. Ovviamente qualsiasi programmazione che venisse dal centro avrebbe moltissime difficoltà a tenere conto di questa estrema diversificazione delle situazioni finanziarie.

Altra avvertenza: i bilanci sono solo in parte indicativi, perché è difficile stimare là dove 1.000 euro hanno mobilitato manifestazioni da migliaia di euro che però sono state esternalizzate, cioè pagate da enti esterni che, per forza di cose, non compaiono nelle casse dell'istituto.

¹⁴ In proposito lo stesso Perone sviluppa un'importante riflessione nel suo intervento. Vedi Perone U. (2005), *Istituti Italiani di Cultura: prospettive e proposte*, in *Economia della Cultura*, n. 1, pp. 61-72.

2.7 Le manifestazioni culturali

Sempre analizzando i bilanci e valutando le cifre complessive possiamo dedurre che spendiamo 11 milioni di euro per l'organizzazione delle manifestazioni culturali programmate localmente e che 13 vengono spesi in attività legate alla promozione della lingua. Anche qui però la situazione è estremamente diversificata, con Istituti, come Parigi, dove spendiamo all'anno 400.000 euro e altri, come Amsterdam, dove ne spendiamo 47.000. Ma per quante manifestazioni culturali?

La domanda nasconde spesso il pregiudizio che la quantità delle manifestazioni sia per forza sinonimo di qualità. Qualsiasi analisi meramente quantitativa è in questo caso decisamente fuorviante, anche se capita di leggere in decine di *brochure* che gli Esteri hanno organizzato per l'anno 2005 tot manifestazioni, come se il solo dato quantitativo fosse motivo di orgoglio. Su questo non sembra esserci una politica chiara dal centro e la decisione in merito sembra lasciata in mano ai poveri direttori che, secondo la sensibilità e l'esperienza, decidono prevalentemente se concentrarsi sul numero o sull'impatto reale che tali manifestazioni possono avere nel panorama culturale di un paese. Anche qui è estremamente arduo verificare e trovare un modello di valutazione dell'efficacia di una manifestazione culturale¹⁵, in quanto anche i dati economicamente più accessibili non sono per forza sinonimo di successo. Su questo il centro dovrebbe essere più attento, anche per non disperdere energie inutili: questo però presupporrebbe una conoscenza profonda da parte del ministero dei mercati in cui opera, a tutt'oggi insufficiente.

La programmazione, certo, viene fatta, ma analizzando a campione alcuni programmi di Lic l'impressione è che vi sia un'apparente casualità della programmazione, che rispecchia la troppa pressione dell'offerta che non viene arginata da obiettivi prefissati a priori e che motiverebbero una scelta¹⁶.

¹⁵ Si potrebbe prendere spunto dal meccanismo di valutazione degli eventi interno ai *Goethe*, con le dovute precauzioni in maniera che non diventi eccessivamente pesante e immobilizzante. Sicuramente sarebbe da abbandonare la valutazione *ex post* fatta attualmente che, a detta di parecchi direttori, si riassume in rapporti estremamente formali in cui si copia quello che si è scritto l'anno prima e che, in generale, non vengono letti dal centro.

¹⁶ Non possiamo per motivi legati alla privacy fornire dati precisi rispetto ai costi di manifestazioni attualmente in corso. Basti al lettore l'indicazione che vi è di tutto. Nel caso si fosse interessati, ogni Istituto pubblica oramai il proprio programma sul proprio sito internet, è quindi possibile verificare di persona l'entità. Anche il fatto che queste spese siano poco trasparenti indica una generale opacità delle operazioni culturalmente significative.

2.8 Vi è una scarsità di risorse umane?

Passiamo ora ad analizzare le altre risorse, non finanziarie, ma umane, che poi ovviamente sono anche risorse finanziarie in quanto costano, e vedremo anche quanto. Sono circa 500 le persone che lavorano all'estero in 89 Istituti italiani di cultura, con una media di meno di 5 persone per Iic¹⁷. Di queste, solo il 14 per cento è costituito da donne. La cifra è impressionante, specie se la si compara con il personale del *Goethe* in cui il rapporto è inverso, tendenzialmente di 2 a 1 donne a uomini¹⁸. Come ovvio, lo squilibrio si aggrava nei piani alti della piramide gerarchica. Inoltre circa 200 persone lavorano come Area Promozione culturale al ministero. Quanto costa questo personale alle casse dello Stato? 26 milioni di euro sono rendicontati sotto la Direzione generale per il personale degli Esteri. Questa cifra però è solamente parziale e non tiene conto dei sei milioni di euro in spese di personale pagate direttamente dagli Istituti e quindi rendicontati sotto la Dgpc. La spesa complessiva è pertanto di circa 32 milioni di euro. Questa spesa è ripartita nel seguente modo secondo la tipologia di addetti.

	Spesa annua Iic	Per persona al mese
<i>Esperto area prom. culturale (I cons.) (+chiara fama)</i>	1.178.885,65	12.000 circa
<i>Esperto area prom. culturale (I segr.)</i>	1.301.902,54	12.000 circa
<i>Direttore Iic</i>	6.282.943,70	9.500 circa
<i>Addetto Iic</i>	6.769.132,30	6.800 circa
<i>Addetto reggente Iic</i>	1.171.794,49	–
<i>Contrattisti (per area geografica)</i>		
America	2.600.024,90	2.800 circa
Asia-Oceania	987.235,14	2.600 circa
Africa sub-sahariana	192.507,00	1.782 circa
Europa	5.799.300,98	2.400 circa
Mediterraneo e Medio Oriente	631.378,00	2.000 circa
<i>Totale</i>	26.915.104,69	–

¹⁷ Vedi *Annuario statistico ministero degli Esteri* (2005), reperibile in http://www.esteri.it/ita/6_40_222.asp, in particolare Doc. A, pp. 21, 22, 24, 32, 40, 63-66, 73; Doc. B, pp. 27, 29, 31, 32 35-49, 60; Doc. C, pp. 7, 8.

¹⁸ Vedi *Facts & Figures Goethe*, reperibile in <http://www.goethe.de/uun/jbu/jb06/enindex.htm>.

Occorre sottolineare come, a dispetto dei toni scandalistici che usa tendenzialmente la stampa, il problema non sia costituito dagli stipendi troppo alti. Non neghiamo che il personale sia pagato bene, ma le cifre non ci sembrano assolutamente eccessive. L'assurdità risiede però nel trattamento: personale che viene impiegato come direttore e che ha responsabilità giuridiche di un dirigente all'estero prende 8-9.000 euro, mentre in patria lo stipendio di un professore delle superiori è di 1.500 euro circa. Siamo coscienti che questa situazione sia difficilmente riformabile, ma crediamo che sia giusto tenerne conto. Inoltre ricordiamo che l'indennità di servizio all'estero non è imponibile.

2.9 Di che personale si dispone?

Sui giornali tendenzialmente si legge che i direttori sono per la maggior parte ex insegnanti delle medie o, al massimo, del liceo. In realtà la situazione è più complessa. Effettivamente fino al 1992 sono stati per lo più comandati insegnanti provenienti dalla Pubblica istruzione. Oggi circa la metà proviene dal vecchio concorso¹⁹ ed è vicina al pensionamento, mentre gli ultimi entrati hanno una formazione estremamente eterogenea. Si contano, a parte i 10 «chiara fama», 10 dirigenti di seconda fascia, 60 C1, 84 C2, 49 C3 (corrispondenti ai diversi livelli dirigenti di ruolo).

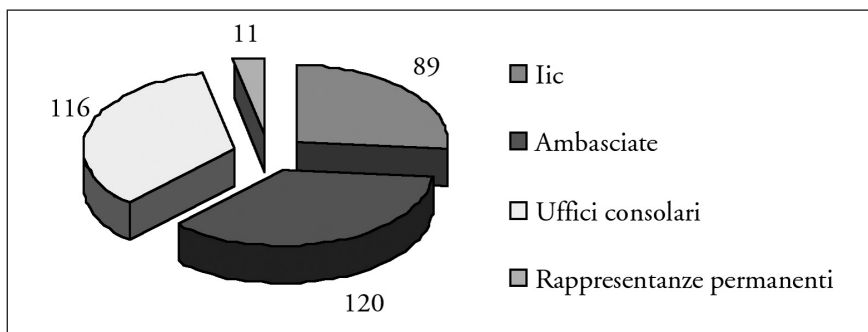
2.10 Esiste un problema di reclutamento, formazione, aggiornamento?

Assolutamente sì. La maggior parte degli intervistati sostiene che sia un problema che riguarda soprattutto le posizioni apicali: gli addetti e i direttori inviati da Roma non sempre assicurano, ad esempio, la conoscenza della lingua locale. Vi è poi un problema legato al reperimento degli insegnanti di lingua sul posto per organizzare i corsi che si tengono negli Istituti. La situazione varia molto anche qui da paese a paese, da legislazione a legislazione, e il centro sembra sapere ben poco dei problemi normativi cui va incontro all'estero. In realtà non vi è solo un problema legato alle legislazioni locali: an-

¹⁹ Per tutto ciò che riguarda concorsi *et similia*, le uniche pubblicazioni serie e aggiornate in materia a nostra conoscenza sono: Panaccione A., Antonazzi B. (1996), *Istituzioni scolastiche e culturali all'estero. Guida ai concorsi*, Torino, SEI; Panaccione A. (2001), *Insegnare, lavorare, e studiare all'estero*, Roma, Libronauta; Panaccione A. (2002), *Addetto culturale all'estero*, Roma, Anicia. Per informazioni ancora più aggiornate, vedi <http://www.italian-lang.org/>

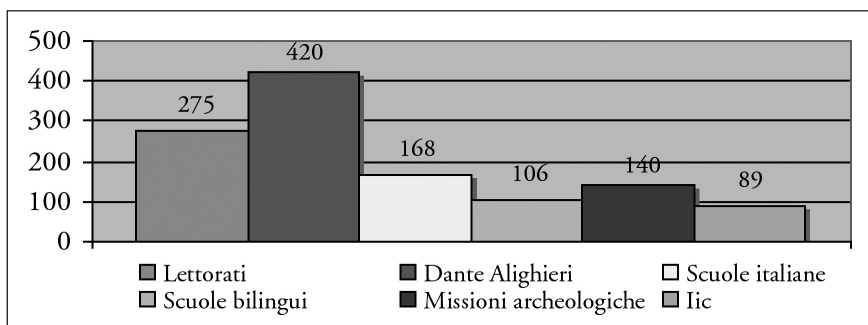
che la legislazione italiana pone agli Istituti seri vincoli, e di fatto i vari direttori, essendo le assunzioni bloccate, si trovano a rinnovare continuamente contratti a tempo determinato, sfruttando una precarizzazione poco sana del mercato del lavoro.

2.11 Rete delle sedi all'estero

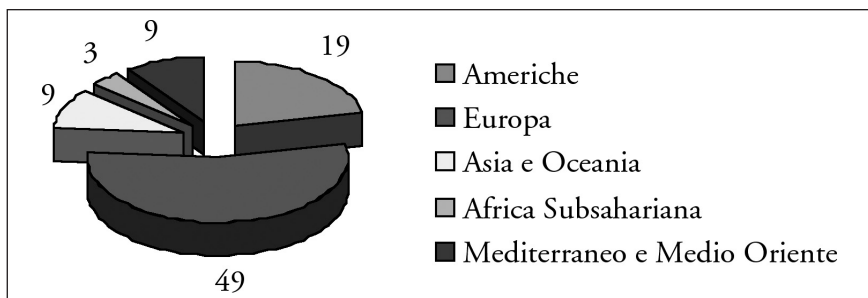


Diamo ora uno sguardo alla rete delle sedi all'estero e alla nostra rete culturale, concentrando l'attenzione sulla sua distribuzione. La rete culturale risente assolutamente degli stessi problemi della distribuzione delle nostre rappresentanze diplomatiche, e in più sembra non tenere conto delle priorità di politica estera e di una geografia culturale su cui dovrebbe essere imperniata la nostra presenza all'estero.

2.12 Il numero delle nostre istituzioni culturali all'estero



2.13 La distribuzione degli Istituti italiani di cultura nel mondo



A questo proposito una presenza eccessiva in Europa, dove abbiamo paesi ad alto tasso di concentrazione di Istituti (si vedano, a titolo di esempio, la Francia e la Germania), determina una quasi assenza in Asia e nell’Africa che non si affaccia sul Mediterraneo²⁰. Inoltre, un aspetto a volte dimenticato: gli Istituti lavorano tendenzialmente in una grande città e non nell’insieme del paese, anche perché, osservazione tanto semplice quanto dimenticata, nei paesi sviluppati i loro bilanci sono risibili rispetto, ad esempio, al museo di arte contemporanea locale o al teatro stabile della città, che a livello di personale e di risorse monetarie muovono ben altri bilanci.

3. Alcuni confronti

Passiamo ora in rassegna una breve comparazione con due nostri omologhi europei, l’*Institut Français* e il *Goethe Institut*. Ovviamente non sono gli unici due enti degni di nota nel panorama dell’Unione, ma sono stati presi a campione perché meglio di altri rappresentano due indirizzi diametralmente opposti: quello francese, gerarchicamente dipendente dal *Quai d’Orsay* e dalla rete delle ambasciate, e quello tedesco, decisamente distaccato dal potere esecutivo nel suo insieme.

²⁰ Per una visualizzazione più diretta della situazione della nostra rete culturale facciamo riferimento a due cartine fornite dall’Unità di crisi (versione 2005) del ministero degli Esteri, fornite nel cd e che sarebbero qui illeggibili.

3.1 Il Goethe Institut

Il *Goethe* nasce con la precisa intenzione di dare un'immagine diversa della Germania alla fine della seconda guerra mondiale e, nel contesto della guerra fredda, anche come vettore di una possibile riunificazione del paese. Il *Goethe*, durante la sua storia, ha lavorato molto sulla diversità, cercando di collocarsi in controtendenza rispetto al passato recente del paese. Ci sembra infatti che esso si sia posto in una posizione di critica intellettuale dell'esistente, che non come una delle tante antenne del governo tedesco nel mondo. Tutto questo è stato possibile anche perché il *Goethe* è un ente autonomo dal potere politico. Esso è finanziato circa all'80 per cento dallo Stato tedesco, ma con il ministero degli Esteri tedesco ha semplicemente un accordo generale ed è un ente totalmente distaccato. La sua autonomia è poi decisamente difesa da una *leadership* istituzionale forte che interloquisce direttamente con il ministro degli Esteri in carica: non a caso, e a dimostrazione del carattere fortemente autonomo di questa istituzione culturale, oggi la presidenza è ricoperta da una ex presidente della Corte Costituzionale²¹.

Il *Goethe Institut* non è semplicemente un centro culturale, ma svolge anche il ruolo di centro di formazione per gli insegnanti di lingua. Ci è sembrato, per quella che è stata la nostra esperienza, molto aperto alla diversità e molto radicato nel territorio in cui opera, malgrado gran parte delle attività siano decise centralmente, a Monaco. Pur avendo una grande attenzione per la promozione della lingua essa è meno centrale che nel modello francese, dove la *francophonie* assorbe larga parte delle energie e delle finanze disponibili. Ritenendosi il *Goethe* mezzo di comunicazione e non solamente vettore di una diversità identitaria, abbiamo sempre avuto modo di parlare con funzionari che, occupandosi dell'Italia, ci parlavano in italiano. Sembrerà una banalità, ma l'attenzione a mettersi in contatto con l'altro ci è sembrata particolarmente sviluppata e curata; secondo noi, da imitare. Come vedremo, ciò non si verifica nel modello francese.

I direttori del *Goethe* provengono prevalentemente dal mondo universitario tedesco e non dalla scuola media superiore come nel nostro paese, marcando una netta differenza per quanto riguarda l'importanza che essi attribuiscono a questo settore vitale, non solo a parole, nella politica estera tedesca.

²¹ Per una ricostruzione storica del *Goethe* vedi Wittek B. (2006), *Und das in Goethes Namen, Das Goethe-Institut von 1951 bis 1976*, Berlino, Vistas-Verlag, disponibile per il momento solo in tedesco.

Vi sono 128 istituti del *Goethe* in 79 paesi. In realtà non tutti questi istituti hanno pari dimensioni, anche se, per avere un dato comparabile, ci riferiremo a questa rete. Unico esempio di questo tipo a nostra conoscenza, il *Goethe* ha anche 16 istituti all'interno della Germania che svolgono il ruolo prevalentemente di scuole di lingua. Il fatto di essere presenti anche nel territorio nazionale ci sembra particolarmente importante in quanto vettori di una politica di accoglienza e di mediazione culturale per i «nuovi cittadini tedeschi». Ricordiamo qui brevemente che la Germania è un paese fortemente decentralizzato per scelta e per storia. Di conseguenza, per quanto riguarda la cultura, i *Länder* hanno molto potere decisionale.

Per avere un'idea complessiva, al *Goethe* lavorano circa 3.000 persone di cui 2.000 donne, con un budget annuo di circa 200 milioni di euro²². Si tratta di una cifra appena superiore al bilancio della nostra Dgpc, anche se il *Goethe* non deve sostenere l'onere delle scuole e quelli derivanti da accordi internazionali. Anche nel *Goethe* una gran parte delle risorse finisce nel personale, 119 milioni di euro. In compenso gli Istituti generano circa 40 milioni di euro di entrate, mentre il ministero degli Esteri finanzia il *Goethe* con 170 milioni di euro all'anno. È estremamente difficile al momento parlare di modello *Goethe*, anche se in parte è giusto farvi riferimento, in quanto esso è in una fase di profonda trasformazione e riflessione interna. Alcuni dei nodi problematici su cui è imperniata questa riflessione sono molto vicini ai nostri e sarebbe estremamente formativo incrociare le due analisi. Unica nota non troppo positiva è che non sempre i loro corsi di lingua sono in pareggio, anche se la percentuale di deficit è minima. Forniamo nel cd l'organigramma della centrale²³ non tanto per l'analisi in sé, quanto per dimostrare come sia estremamente articolata la centrale di Monaco diretta da una serie di sottocommissioni per area tematica.

3.2 L'Institut Français

Gli istituti francesi e/o i *centres culturels*, invece, a differenza del mondo tedesco in cui vi è una netta separazione con il mondo diplomatico, dipendo-

²² Vedi Bilancio «*Goethe*» disponibile in inglese in <http://www.goethe.de/uun/jbu/jb06/enindex.htm>

²³ Reperibile in formato pdf in <http://www.goethe.de/uun/org/enindex.htm>

no direttamente dall'*attaché culturel* dell'ambasciata di Francia del paese in cui sono localizzati e, a livello ministeriale, sono gerarchicamente dipendenti dalla Direzione generale per la cooperazione internazionale e lo sviluppo del *Quai d'Orsay*. Essi sono «*établissement à autonomie financière*» e dal loro statuto si legge che il loro fine è quello «*de faire entendre la voix de la France dans le débat mondial des idées*». Ancora: «*Où s'affirme – plus que la culture française elle-même – une idée française de la culture*»²⁴.

In teoria gli istituti, specialmente quelli situati nei paesi in via di sviluppo, dovrebbero essere dei vettori della cooperazione internazionale francese. Non a caso vi è una grande concentrazione di questi nell'Africa francofona.

Gli istituti francesi sono circa 150, cui si devono aggiungere 280 *Alliances françaises*. Queste ultime non dipendono direttamente dal ministero, sono un ente di diritto privato, autonomo, anche se ricevono stanziamenti dallo Stato. Nella pratica sono spesso dei doppioni, non sempre il loro ruolo e la loro differenziazione dagli istituti è chiara agli stessi operatori francesi. Negli istituti lavorano circa 440 persone²⁵, cifra che non si distanzia molto dal personale impiegato negli Iic, cui però si aggiungono altre 500 persone che lavorano allo stesso tempo sia per la promozione culturale sia come parte della cooperazione allo sviluppo francese. Essi inoltre lavorano con circa 250 contrattisti locali, altra cifra simile alla nostra. Quello che differenzia la Francia da qualsiasi altro paese dell'Europa occidentale è certamente la politica della lingua, la famosa *francophonie*, precisa politica di difesa linguistica e della diversità culturale. A differenza di quello che ci si aspetterebbe, avendo un'amministrazione generalmente tanto burocratica quanto la nostra ma decisamente più efficiente, i finanziamenti statali a favore di questa politica sono dispersi in almeno sei azioni finanziarie diverse, quattro programmi tematici e tre missioni di politiche d'emergenza²⁶. I nostri cugini francesi spendono la bellezza di 860 milioni di euro per la difesa della *francophonie*. Non interessa qui sindacare se si tratti di una politica che dia i frutti sperati o se invece si traduca in una guerra contro la lingua veicolare più diffusa, l'ingle-

²⁴ Vedi rapporto in http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/ministere_817/publications_827-cooperation-internationale-developpement_3030/brochures-grand-public_3260/centres-culturels-instituts-francais-etranger_3576/index.html

²⁵ Vedi rapporto della DgCID (2003) in http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/ministere_817/publications_827/cooperation-internationale-developpement_3030/rapport-activite-dgcid-2003_4671/index.html

²⁶ Vedi Dossier «*Francophonie*» (2006), in *Cahier du «Monde»*, 27 aprile, n. 19052.

se, persa in partenza. Constatiamo semplicemente che 860 milioni di euro sono più di quattro volte lo stanziamento per l'intera Direzione generale della promozione e cooperazione culturale italiana.

Di questi 860 milioni di euro, 338 vanno a beneficio dell'Agenzia per l'insegnamento del francese all'estero che si rivolge a 160.000 studenti, di cui la metà straniera (Aefe, scuole e licei francesi all'estero). Anche qui le cifre sono impressionanti se confrontate con le nostre: 90 milioni di euro per 30.000 studenti circa. Inoltre, a questa spesa il *Quai d'Orsay* aggiunge ancora 200 milioni di euro per la cooperazione culturale e la lingua francese, di nuovo il budget dell'intera Direzione generale italiana. Le cifre sono quindi nettamente diverse anche se, sottraendo le loro scuole e il loro impegno a difesa della lingua, bisogna ricordare che loro gestiscono il doppio degli istituti. Pertanto la vulgata che li vuole su un altro pianeta è solo in parte corretta.

3.3 Qualche paragone sommario

Mediamente possiamo dire che negli istituti degli stessi paesi dove noi abbiamo 5 o 6 persone che lavorano, francesi e tedeschi ne hanno 20 o 30. Inoltre gli omologhi dei nostri direttori sono pagati all'estero il doppio che in patria e non 5-6 volte tanto. Ovviamente non nascondiamo che il loro stipendio in patria è decisamente più alto; in parole povere, che un professore delle superiori in Francia e in Germania sia meglio pagato. La situazione, che già abbiamo ricordato come difficile da riformare, è decisamente distorta, se pensiamo che inglesi e americani sono pagati poco di più quando lavorano all'estero. Nel caso italiano la discrepanza esiste sia a livello retributivo sia gerarchico. I nostri direttori, quando tornano, sono per legge reintegrati al ministero e spesso sottoposti a diplomatici freschi di concorso!

Da tenere presente per qualsiasi paragone è anche il fatto che il personale di ruolo dei ministeri degli Esteri francese e tedesco supera quello italiano rispettivamente del 21 e del 34 per cento per cifre complessive, e che il bilancio del ministero degli Esteri italiano, al netto dei fondi per la cooperazione allo sviluppo, continua a essere in valori assoluti sensibilmente inferiore a quello dei ministeri degli Esteri inglese, francese e tedesco (rispettivamente superiori del 65, del 40 e del 42 per cento)²⁷. Queste cifre pertanto porte-

²⁷ Vedi Annuario statistico Ministero Affari Esteri (2005), in http://www.esteri.it/ita/6_40_222.asp

rebbero a una riflessione di fondo più allargata rispetto al posto che gli Esteri hanno nella nostra spesa pubblica, ma anche a una riflessione che tenga presente la relativa «potenza e importanza» del nostro paese. A questo proposito si pone il problema della dipendenza degli Istituti dal potere diplomatico.

4. Problemi di carattere generale

4.1 Esiste un problema di indipendenza da ambasciate e consolati?

Sugli Istituti, come abbiamo già ripetuto, si sa ben poco e, anche quando si pensa di sapere, si hanno informazioni estremamente imprecise. Se ci si limita a leggere la stampa, in cui si parla quasi solo esclusivamente dei «chiara fama» e poco altro, gli istituti sembrano trasparenti e dei direttori di ruolo, che rappresentano il 90 per cento degli Iic, non ci si interessa, ritenendoli dei funzionari di second'ordine, al di sotto dei diplomatici e tendenzialmente troppo pagati. Proprio quest'immagine distorta degli Istituti porta necessariamente a pensare che uno dei problemi maggiori della nostra promozione culturale sia la sua scarsa autonomia dalle ambasciate e dai consolati. Ci siamo chiesti se effettivamente questo fosse un problema sentito e in cosa consistesse.

Intanto bisogna precisare che, come in altra gran parte della nostra pubblica amministrazione, non vi è uno standard comune. Non esiste regola, in quanto il rapporto tra l'ambasciatore o il console e il direttore di Istituto si crea volta per volta. Tendenzialmente quello che ci è sembrato di notare è che i «chiara fama», anche per formazione e deformazione professionale, sono quelli più insofferenti all'ingerenza, mentre i direttori di ruolo avvertono di meno il problema, o almeno non lo considerano centrale. Alcuni sono semplicemente rassegnati, altri non vedono questa ingerenza così ingiustificata, anche perché a volte, senza questa, non potrebbero portare avanti le manifestazioni in programma. Anche per loro però va molto a fortuna, secondo chi incontrano. Sicuramente i problemi personali sorgono in qualsivoglia sistema si possa mettere in piedi. Il problema è che qui, ancora una volta, non sembra proprio esserci un sistema. Inoltre, se la tutela della qualità dovrebbe essere più importante che l'appartenenza politica nel reclutamento del personale, questa semplicissima regola non è stata minimamente rispettata, per cui spesso le leggi non scritte sono prevalse su quelle scritte.

A questo punto ci permettiamo di formulare una provocazione: l'Italia è un paese relativamente povero per risorse a bilancio e relativamente grande nella scala dei paesi membri dell'Onu, per cui non ci possiamo permettere completa indipendenza della promozione della cultura all'estero dal potere diplomatico. Se fossimo la Danimarca, paese proporzionalmente ricchissimo, ma (senza nulla togliergli) non così rilevante nelle relazioni internazionali, potremmo permetterci di gestire la cultura all'estero magari attraverso un'agenzia indipendente dal potere politico, che potrebbe concentrare la propria attenzione sulla cooperazione culturale con i dieci paesi più poveri del pianeta senza preoccuparsi troppo delle conseguenze diplomatiche di tale scelta. La nostra politica culturale all'estero non può essere completamente distaccata dalle nostre relazioni diplomatiche, anche se dovrebbe puntare a essere il più possibile indipendente.

Se si agisse in un contesto e con un sistema simile a quello in cui stiamo lavorando oggi, quello che ci sembra debba essere tenuto presente è uno schema molto semplice, che si traduce nel detto evangelico «dare a Cesare quello che è di Cesare». Se è opportuno rafforzare il primato dell'ambasciatore nei confronti di altri enti statali nel territorio di sua pertinenza, è anche opportuno definirne il compito, per quanto attiene alla promozione culturale, in presenza di uno o più Istituti di cultura. Il suo ruolo sia solo ed esclusivamente quello di curare la coerenza e il coordinamento della promozione culturale italiana con gli altri aspetti dell'immagine complessiva del paese. Egli sia arbitro, ma anche garante di una cultura più libera possibile da costrizioni di carattere politico, senza entrare nel merito della promozione e della gestione dei singoli programmi.

La promozione culturale italiana è nata in ambienti nazionalistici post-risorgimentali come mezzo di propaganda, non vi è stato mai nella storia del nostro paese un radicale rovesciamento di prospettiva. È un modello in cui la diplomazia è molto forte e le decisioni sono decisamente accentrate: al di là di tale questione, occorre uno sforzo consapevole di superamento della principale debolezza della promozione culturale italiana che consiste nello scarso funzionamento dei servizi che gestisce in via ordinaria.

Questo, secondo chi scrive, dovrebbe essere l'orientamento generale da tenere se si continua a lavorare all'interno dello schema imposto dalla normativa vigente, la famosa 401/90. Ovviamente questa idea delle sfere di competenza non avrebbe più senso nella prospettiva di un cambiamento più drastico della promozione culturale del nostro paese.

4.2 Quale finanziamento?

Un altro nodo problematico che è stato particolarmente evidenziato nelle nostre interviste è quello del finanziamento e quale tipo di sinergia debba esserci tra pubblico e privato o, meglio, tra fondi statali e fondi privati o predisposti da Fondazioni bancarie o da altri enti. La stessa parola sinergia è stata negli ultimi anni decisamente abusata e qualsiasi direttore di istituto che la sente, come il fantomatico *sistema Italia*, sorride o si irrita. Le sinergie vengono spesso presentate come buoni propositi, che raramente si traducono in atti concreti. Quello che sembra chiaro è che il ministero degli Esteri è, e non stentiamo a crederlo vista la situazione delle casse dello Stato, molto aperto a qualsiasi forma di *outsourcing* per finanziare la cultura, anche se poi la stessa centrale che incoraggia i vari direttori ad andare a bussare a diverse porte all'estero non attiva grandi finanziamenti, restando di fatto una centrale prevalentemente burocratico-amministrativa.

Chi scrive, e tutti i nostri intervistati sono d'accordo con noi, sostiene che lo Stato e il ministero degli Esteri in particolare debbano essere i finanziatori della struttura, mentre per i progetti ben venga un apporto rilevante degli *sponsor* senza i quali migliaia di manifestazioni sarebbero impossibili da sostenere. Se vi è però questa sensibilità, ci pare assolutamente improprio che nessun potere economico sia rappresentato nella Commissione nazionale italiana per la promozione della cultura, in quanto manca il dialogo istituzionale con i possibili finanziatori. Il nuovo direttore generale delle relazioni culturali si sta muovendo in tale direzione, speriamo che le parole diventino presto fatti. In generale, però, la Direzione generale dovrebbe essere più consapevole degli interessi economici che toccano i singoli paesi in cui si opera.

Parlando di finanziamento della cultura ultimamente si tende a fare una certa confusione. Quello di cui noi stiamo qui parlando non ha niente a che vedere con la retorica del passato Governo Berlusconi, che voleva trasformare ambasciate e Istituti in un doppione dell'Istituto per il commercio estero. È estremamente importante che si distingua tra la mercificazione della cultura e l'economia della conoscenza cui abbiamo fatto cenno nel primo capitolo. I due concetti sono estremamente lontani, anche se non ci nascondiamo che in alcuni casi ci troviamo in presenza di una tensione costante. Cadere in quelle che i francesi chiamano argomentazioni da *café de commerce* è molto facile, ma non siamo venditori di sapone o semplici pubblicitari. Quello che intendiamo qui è invece la consapevolezza crescente,

anche da parte della ricerca contemporanea in economia politica e nella politica economica pubblica, di quanto la conoscenza sia un vettore della crescita economica di un paese non soltanto in termini di Pil percentuale.

4.3 *Quale spazio per politiche europee in materia culturale?*

Nell'ottica europea largamente condivisa in Italia, occorre chiedersi se abbia ancora senso riflettere sulla promozione della cultura in termini nazionali²⁸. La risposta non può essere univoca, in quanto la stessa cultura europea consiste in un insieme di culture nazionali. Tuttavia sono possibili, e sicuramente da incoraggiare, iniziative di interesse comune, unificazione di strutture e servizi, singoli progetti di cooperazione tra istituti di più paesi europei. A questo proposito chi scrive vede con estremo favore il ripetersi di alcune esperienze *ad hoc*, su progetti molto precisi, di cooperazione tra diversi istituti culturali europei già in atto. Spesso gli stessi nascono dalla buona volontà dei singoli e per il momento sembrano non avere una sostenibilità di lungo periodo. Ci si chiede però sempre più frequentemente che senso abbia mantenere, esempio estremamente casuale, sei istituti europei al Cairo, tutti con problemi di finanziamento e di personale, quando ci sarebbe lo spazio, forse, per pensare alla creazione di case europee della cultura. Questo ovviamente senza dimenticare che la cultura europea si caratterizza per la sua pluralità e non per la sua omogeneità. A questo proposito è interessante seguire le esperienze, già iniziate, del *Goethe* e dell'*Institut Français*, che in qualche angolo del mondo hanno già iniziato a collaborare.

In ogni caso occorre distinguere tra cultura nazionale e cultura di Stato, di stampo post-risorgimentale. Insistere meno sulla cultura nazionale italiana permetterebbe anche di promuovere, ovviamente con senso della misura²⁹,

²⁸ Così fa Dittrich in diversi contributi che riportiamo nella bibliografia e nel cd.

²⁹ Con una provocazione, e riferendoci a quel senso della misura evocato nel testo, ci permettiamo di riportare una battuta emersa in una delle nostre interviste. Alla domanda su quale dovrebbe essere il ruolo delle Regioni italiane nella promozione del nostro paese all'estero il nostro intervistato ha risposto: «Esattamente il ruolo che ha il Kentucky nel rappresentare l'America: non ne ha nessuno, il Kentucky. L'America rappresenta se stessa, quando rappresentava se stessa, con l'Usis, con l'Usia, con enti che erano assolutamente *United States Information Services*, eppure è lo stato più federale che ci sia. Ogni tanto si vedono in televisione le riprese degli uffici della Regione Lombardia o, credo, anche della regione Campania in città come New York, e sono molto più costosi di quelli delle banche, comprese le banche che guadagnano molto. Le banche sono molto più modeste nel fare i loro uffici a

l'idea che esistono non una, ma tante Italie. A questo proposito le singole Regioni potrebbero avere un ruolo di punta nella tutela della diversità e delle autonomie locali. Sul piano delle idee dobbiamo puntare a essere una potenza culturale, non aggressiva, ma comprensiva.

In un'epoca profondamente segnata dall'immigrazione e memori di essere stati nella storia recente anche dall'altra parte di tali flussi, i nostri Istituti dovrebbero avere il ruolo di mediazione culturale anche all'interno del nostro paese. Su questo tema l'Italia sembra indietro di decenni rispetto ai suoi *partner* europei: non solo la nostra legislazione arriva con 20 anni di ritardo rispetto all'inizio del fenomeno, ma tutta la questione viene relegata al ministero dell'Interno e ridotta a permessi di soggiorni e fogli di via. Ci contraddiciamo da soli, volgarizziamo un fantomatico scontro di civiltà e poi non ci occupiamo di cultura. Quando va bene gestiamo flussi di persone come se fossero una qualsiasi merce. Come diceva giustamente Umberto Eco, quando sui giornali italiani si parlò della supremazia della cultura occidentale su quella orientale, la cultura per essere tale non è gerarchica e non esiste cultura senza *metisage*. Non è forse vero che i primi cristiani si trovavano sulle coste della Turchia? A questo proposito è da segnalare la presenza di ben 16 istituti del *Goethe* sul territorio tedesco allo scopo di promuovere un dialogo culturale utile all'integrazione delle due Germanie, ma anche a quella di e tra immigrati.

Non solo, quindi, dobbiamo fare i conti con tutto ciò che è inter-culturale, ma dobbiamo ricordarci che la cultura è un flusso in movimento e che si muove nei due sensi: noi possiamo imparare da altri, altri possono imparare da noi. Questo ruolo di ponte tra culture diverse sembra particolarmente dimenticato: un retaggio del passato sembra affermare all'interno del ministero degli Esteri ancora questa idea retrograda dell'esportazione di una cultura simboleggiata da una bandierina su una carta geografica. Le culture difficilmente si esportano come un qualsiasi prodotto, al contrario si possono mettere in comunicazione. Questo dovrebbe essere il ruolo dei nostri Istituti all'estero.

New York. Di recente ho visto gli uffici della Regione Lombardia in Cina, in un filmato che parlava però della modernità della Cina, ho visto l'ingresso di questa casa per la promozione della Lombardia e mi è sembrato uno spreco spaventoso, perché un cinese non penserà mai alla Lombardia, pensa all'Italia. Dopo di che, un bravo operatore lombardo si situa nella situazione giusta e porta a casa i suoi affari».

4.4 Cosa si vuole da questi Istituti?

È nostra impressione che lo stesso decisore politico, lo stesso datore di lavoro, il ministero degli Esteri in questo caso, sia molto confuso, che faccia molta fatica a trovare un comune denominatore per tutti gli 89 Istituti che dovrebbe dirigere. In generale crediamo vi sia la necessità di delineare una strategia coerente e politicamente difendibile che non sia costruita attraverso le improvvisazioni di chi in periferia la dovrebbe portare avanti. Inoltre bisogna ricordarsi, cosa semplice ma a volte facilmente dimenticata, che diverse ipotesi di campo d'azione sono reciprocamente escludenti e che quindi bisogna scegliere delle priorità. La cultura è estremamente difficile da definire e non cercheremo di farlo in questo testo. L'estensione del suo campo, oramai dal Botticelli al lardo di Colonnata, rendono però sempre più difficile la scelta di una strategia. Quello che ci pare importante dire è che vi sono diverse opzioni, tutte possibili e fattibili, ma a cui corrispondono precisi requisiti. Se si vuole una vetrina, ad esempio, bisogna avere una sede dignitosa e funzionale. Se invece si vuole un centro servizi occorrono biblioteche funzionanti secondo standard internazionali purtroppo raramente esistenti in Italia, possibilmente aggiornate sulla realtà contemporanea e che non presentino un'immagine dell'Italia prevalentemente legata a Petrarca e Boccaccio. Inoltre bisogna ricordare che una biblioteca è funzionale quando ha una concentrazione di fonti rilevante³⁰, è fornita di un'emeroteca aggiornata quotidianamente, con la possibilità di collegamenti agevoli con internet.

Se invece si vuole realizzare soprattutto un insieme di eventi, la sede diventa inutile e costosa. Vi è inoltre la necessità di specializzarsi, perché solitamente chi organizza eventi culturali organizza mostre e non concerti, esposizioni di arte contemporanea e non fiere di libri. In questa evenienza gli eventi più significativi dovrebbero essere condotti dal centro che conosce i mercati e che può «parlare» direttamente con gli investitori. Per capirci: non ha senso che sia il direttore di ruolo a Budapest che va a parlare con Fiat Ungheria, sarebbe meglio che fosse il direttore generale che parla con Torino e così via. Si vuole invece una scuola di lingua? I manuali ci sarebbero (non sempre i direttori ne sembrano coscienti), ma manca completamente un'at-

³⁰ Come termine di paragone: una biblioteca al di sotto di 10.000 volumi è la biblioteca di un liceo italiano di provincia con 600 studenti. Si tenga presente che anche là dove abbiamo fondi importanti (Parigi, Londra, New York, ad esempio) spesso le biblioteche sono state per lungo tempo chiuse al pubblico per svariati motivi.

tenzione editoriale all'italiano come lingua da insegnare all'estero, gli insegnanti che si mandano all'estero dovrebbero essere specializzati nell'insegnamento agli stranieri e non a italiani come spesso accade. A tal proposito abbiamo in Italia almeno tre grandi università specializzate nella formazione di tale personale.

5. Le nostre proposte

All'interno di questa sommaria panoramica, qual è la nostra ipotesi di Istituto italiano di cultura? Un modello è possibile, con la consapevolezza che ci si possa avvicinare soltanto per gradi; le sue funzioni e i suoi ingredienti possono variare, purché dotati degli indispensabili requisiti.

5.1 *La nostra utopia di Iic*

A tal proposito, per qualsiasi istituto italiano uno possa immaginare, esiste una precisa esigenza, a un tempo di sostanza e di immagine. Quella di offrire, innanzitutto, servizi efficienti, tali da smentire, nella mentalità degli interlocutori stranieri che visitano i nostri centri, la convinzione che la nostra pubblica amministrazione abbia pochi mezzi, che non li investe in cultura, per alcuni versi inaccessibile e inspiegabile per quanto riguarda la sua politica, la sua burocrazia e la sua logistica.

Parliamo di proposito di *utopia* perché sappiamo che questo obiettivo, apparentemente banale, in realtà il più lontano dal nostro modo di essere e di lavorare, è assai più difficile da raggiungere che non una successione di mostre o di concerti particolarmente brillanti. Esso contiene una sfida complessa di riforma contro cui ostano piccoli privilegi, rendite di posizione, dispute minute sull'allocazione di denari e di poteri.

Da paese sconquassato, ma con qualche mania di grandezza, in passato arrogante, dovremmo invece tenere un profilo più basso e, attraverso una grande operazione di immagine, che però tocca anche le fondamenta, dimostrare di essere in grado di gestire l'ordinaria amministrazione in cui ci dimostriamo quotidianamente inefficienti. L'Istituto dovrebbe allora essere principalmente un fornitore di servizi, tra cui quello di essere un ponte tra il mondo intellettuale locale e quello italiano. In ultimo dovrebbe smarcarsi dalla società dello spettacolo, in grado di fornire solo eventi, anche numerosi, ma non sempre di prima qualità. La cultura è per noi anche un fare quo-

tidiano e la vorremmo difendere in questo senso. Non ci situiamo tra chi sostiene che abbiamo bisogno di più *manager*; abbiamo sicuramente bisogno di organizzarci meglio, ma la figura del *manager* non appartiene al mondo della cultura che noi vogliamo.

Proponiamo di mettere alla prova il ministero degli Esteri e la sua volontà effettiva di prendere sul serio la sua rivendicazione di continuare a gestire la promozione della cultura italiana all'estero. Non è più possibile che gli Esteri rivendichino questa competenza (oramai da 40 anni) per poi continuare a trascurarla sistematicamente. Meglio allora trasferirla.

Quali, allora, possono essere obiettivi *de iure condito*, realisticamente raggiungibili nel breve e nel medio periodo, trampolino di lancio verso una soluzione più radicale o, anche, verso un assestamento che la renda superflua?

5.2 Proposte nel medio periodo

Bilancio: il primo e più importante segnale di una diversa volontà politica riguardo alla promozione culturale consiste nell'incremento delle risorse a essa finalizzate. In ogni caso è necessario prevedere una diversa allocazione, soprattutto se l'attuale quadro complessivo di bilancio restasse immutato. In primo luogo occorre trasferire risorse dalle scuole italiane all'estero e dai corsi di italiano per immigrati agli Istituti e alla formazione di insegnanti di italiano *in loco*, sulla base di accordi bilaterali che abbiano come scopo l'inserimento della lingua e letteratura italiana in ogni ordine di scuola e che prevedano soggiorni formativi in Italia. I corsi presso gli Istituti devono, in linea generale, risultare in attivo. Occorre razionalizzare la rete degli Iic, allo scopo di aumentarne il numero nei continenti extraeuropei.

Sperimentazione europea: a questo proposito proporremmo ove possibile di avere sedi e servizi in comune, mantenendo una programmazione per paese. L'importante, ci sembra, è che si inizi da esperienze molto concrete, anche solo logistiche e amministrative, mantenendo un'autonomia e una diversificazione dei programmi. Questo permetterebbe la ricerca di fondi pubblici e privati comuni nel territorio locale, evitando che gli stessi si perdano in una serie di rivoli infiniti. Si approfondisca e si collabori con Eunic, l'ente meglio attrezzato a livello europeo per svolgere questo tipo di funzione, e si tenga sotto osservazione il *Lab for culture*, primo esperimento a nostra conoscenza, tramite *web*, di mappare le *best practices* tra istituti culturali all'interno dell'Europa allargata.

Responsabilità politiche e istituzionali: poiché la promozione culturale è e resta una componente essenziale della politica estera, non avrebbe senso mettere in discussione la competenza principale del ministero degli Esteri, a livello di governo, mentre sarebbe opportuno un coinvolgimento, in Parlamento, delle Commissioni Cultura. Perciò si propone:

– che la delega al sottosegretario agli Esteri competente escluda altre deleghe, per rafforzare i suoi poteri di indirizzo e di direzione politica del ministero in questo settore;

– che, nell’ambito delle Commissioni Esteri e Cultura del Senato e della Camera, si dia vita a sottocommissioni che lavorino congiuntamente nell’ambito di ciascuna camera, svolgendo i loro compiti di indirizzo e di vigilanza;

– che il direttore generale permanga nella sua funzione per un mandato pieno di quattro anni, interrompendo in tal modo una tradizione negativa;

– che l’amministrazione dedichi particolare cura alla Direzione generale e, specificatamente, alla selezione del personale dirigente degli uffici; particolarmente motivato, qualificato e opportunamente premiato, almeno a pari titolo con le altre direzioni generali; che a tale livello abbiano accesso i direttori di Istituto più qualificati, di ritorno dall’estero;

– di dotare le ambasciate nelle sedi più importanti di consiglieri culturali utilizzando anche i «chiara fama», i direttori e quelli di area, oltre ai diplomatici, al quale gli Istituti rispondano. Questa proposta potrebbe sembrare in controtendenza rispetto al discorso che facevamo rispetto all’indipendenza degli Istituti. In realtà si tratta di una soluzione sulla linea dello schema da noi proposto, senza confondere l’esigenza di considerare la cultura come parte integrante della nostra politica estera con un’attività di promozione culturale il più possibile libera e indipendente.

– di creare degli addetti *pro-tempore*, del personale a contratto di medio-alto livello, e dei direttori a contratto. In questa maniera si porterebbero energie nuove in un ambiente che è spesso autoreferenziale. L’entrata di personale esterno sarebbe anche lo strumento per portare avanti una verifica altrimenti impossibile;

– di offrire agli assessorati alla Cultura delle Regioni, attraverso un apposito ufficio, servizi di sostegno e di consulenza, nella consapevolezza che soltanto in tal modo si possono inserire elementi di coordinamento e cooperazione tra istituzioni altrimenti indipendenti;

– di vitalizzare il ruolo della Commissione nazionale per la promozione della cultura italiana all'estero che, non solo per la sua pletoricità, oggi si limita a ratificare decisioni già assunte dall'amministrazione, più o meno ispirate dal ministro. A tal fine sarebbe utile dotarla di un ufficio di presidenza, prevedere un'opportuna rotazione nelle rappresentanze, garantire la trasparenza della verbalizzazione e di conseguenza la responsabilizzazione (*accountability*) dei suoi componenti.

Direttori di Istituto: che essi siano di ruolo o di «chiara fama», che ricoprano anche le funzioni di consigliere culturale o meno, costituiscono il perno operativo della promozione culturale nel territorio di loro competenza. Ne deriva l'esigenza di rafforzare i canali di comunicazione e di ascolto reciproco tra essi e gli uffici centrali, con la consapevolezza che tali canali sono attualmente carenti addirittura fra ministero e ambasciate. Criteri di selezione, preparazione, formazione permanente, incidono profondamente sulla qualità della promozione *in loco*. Perciò si propone:

– a livello di selezione e reclutamento, di mettere mano alla riforma del meccanismo concorsuale non in grado al momento di fornire standard qualitativi sicuri. Ci sembrerebbe sensato rivolgere particolare attenzione ai dottori di ricerca, ai ricercatori, ai professori associati, a tutto questo serbatoio di persone formate o iper-formate che non sempre vengono utilizzate per la loro competenza specifica. La selezione dovrebbe essere sulla base di titoli, di esperienze di organizzazione culturale non per forza all'interno del ministero degli Esteri, ma ad esempio anche all'interno di assessorati alla Cultura, Fondazioni culturali, musei. La conoscenza dell'inglese dovrebbe essere obbligatoria, cui andrebbe accompagnata una lingua per area linguistico culturale in maniera poi da prevedere la rotazione all'interno di aree linguistiche omogenee onde evitare che mediorientalisti, per fare un esempio a caso, finiscano a operare in Scandinavia;

– criteri analoghi, se non identici, dovrebbero essere adottati per gli ex art. 14, comma 6, legge 401/90 (i «chiara fama») che, a una chiara fama non presunta dovrebbero aggiungere capacità organizzative, dotazione di *network* utili alla futura missione ecc. È indispensabile che la loro selezione sia preceduta da bando opportunamente pubblicizzato, in cui sia indicata la o le sedi prescelte per le nomine, e sia imperniata sulla discussione di un progetto paese;

– di prolungare il mandato del direttore anche oltre il limite di quattro anni previsto per gli ambasciatori, tenendo conto della maggiore gracilità delle strutture cui sono preposti;

– di sostituire le Conferenze centralizzate dei direttori, limitandole ad aggiornamenti di alto livello sullo stato della cultura italiana, con conferenze di area geografica cui dovrebbero partecipare i funzionari competenti della Dgpc e della direzione generale territorialmente competente;

– di far precedere l'insediamento di un direttore da tre mesi di preparazione, gestita dall'Istituto diplomatico, finalizzati alla conoscenza del paese di accreditamento e da rapporti con le realtà culturali italiane funzionali alla promozione culturale in quello stesso paese. Tale fase iniziale dovrebbe comprendere un corso preparatorio sulla falsariga degli *Ambassador's seminars* del Dipartimento di Stato;

Per quanto riguarda la cooperazione scientifica, che richiederebbe ben altro spazio e cui qui semplicemente si accenna, ben coscienti dell'importanza di una riflessione in materia, crediamo che gli addetti scientifici si debbano dare l'obiettivo di creare un *network* di scienziati italiani all'estero, favorendo lo sviluppo dei loro rapporti con centri di ricerca italiani nei loro rispettivi settori di competenza, anche per surrogare una politica del rientro dei cervelli che non sempre ci sembra dare buoni frutti. È illusorio pensare ancora che chi al momento è un giovane professore di ingegneria dei materiali a Stanford torni a insegnare al Politecnico di Milano per guadagnare duemila euro al mese quando guadagna cinque volte tanto negli Stati Uniti. Forse bisognerebbe semplicemente sfruttare le posizioni che queste persone hanno raggiunto proprio per sviluppare quel discorso di potenza culturale basata nell'universo delle idee cui prima accennavamo.

Tutte queste proposte nascono da un'attenta riflessione che si è posta anche problemi molto concreti e che ha fatto dialogare almeno una trentina di persone con provenienze e orientamenti alquanto diversi. Crediamo che troppo spesso si sia fatta confusione per quanto riguarda due problemi che ovviamente sono collegati, ma che viaggiano su binari che devono restare separati. Un conto è la battaglia all'interno del mondo diplomatico italiano affinché la cultura, al pari della sfera politica ed economica, sia il terzo pilastro della nostra politica estera. Ci chiediamo come ancora questa battaglia debba essere portata avanti facendo fatica a concepire la diplomazia senza quella che da alcuni è chiamata, a nostro parere impropriamente, diplomazia preventiva o culturale. Di che diplomazia parliamo se non parliamo anche di cultura? La politica non è cultura? Qual è il ruolo delle nostre ambasciate e consolati se non quello di mettere in comunicazione culture diverse? Questo ci sembra un

campo d'azione importante in cui sia utile una riflessione e una ricerca approfondita all'interno, di nuovo, della cultura diplomatica italiana. Facilmente riconosciamo questo come un nodo problematico fondamentale, ma va distinto da un altro campo d'azione che non è un problema interno alla diplomazia del nostro paese, ma riguarda tutti i cittadini, non solo gli intellettuali.

La cultura, per essere tale, ha bisogno di autonomia e indipendenza, anche per svolgere un ruolo che gli è proprio: quello di essere un servizio efficiente e di alta qualità alla collettività come coscienza vigile e critica del nostro paese. Goebbels e il Minculpop sono troppo vicini per non poter ricordare perché, in Italia e in Germania ad esempio, non abbiamo più un ministero della Cultura, ma soltanto un ministero dei Beni culturali e della Pubblica istruzione. Non è un caso se prendiamo come esempio il *Goethe* e anche il *Cervantes*. Inoltre, non si deve necessariamente pensare che il buon amministratore sia il migliore agente culturale all'estero, per una ragione molto precisa che uno dei nostri illustri compagni di viaggio e ospite al seminario che abbiamo organizzato, Giorgio Pressburger, sintetizza in questa frase molto semplice, ma che sottintende una vera rivoluzione culturale: «Perché chi non vive dentro la cultura e non la vive veramente, appassionatamente, non può pensare di poterla diffondere».

Tutte le nostre proposte nel breve periodo dovrebbero essere considerate un banco di prova su cui misurare la capacità del ministero degli Esteri di trasformare la sua attuale gestione della promozione culturale. Altrimenti occorrerebbe prendere in considerazione una soluzione più drastica, qui solo accennata.

5.3 Proposte nel lungo periodo

Se, dopo un congruo periodo, fosse confermata l'incapacità della Dgpc nel-la gestione degli Istituti, occorrerebbe creare un'agenzia mista pubblico-privata che mantenga un rapporto privilegiato con il ministero degli Esteri, ma che sia al contempo completamente autonoma e indipendente dal ministero. Inoltre, bisognerebbe incrementare maggiormente la dimensione europea della nostra promozione culturale, facendo anche i conti con lo scambio culturale che può oramai sorpassare facilmente le frontiere ed essere veicolato attraverso il *web*. In ultimo, crediamo s'imporrebbe una decisione coraggiosa: chiudere le scuole italiane all'estero e inserire ancora di più che allo stato attuale l'italiano come lingua nei *curricula* stranieri. Se le disponibilità finanziarie restassero immutate vi è bisogno di scegliere.

Attraverso un'agenzia mista pubblico-privata si potrebbe forse evitare la burocratizzazione della pubblica amministrazione italiana e la sua incomunicabilità interna. Una diversa normativa consentirebbe di privatizzare i contratti di lavoro: a questo punto cadrebbero i vincoli imposti dai contratti nazionali e dai contratti degli Esteri che permetterebbero di slegarsi dall'indennità di servizio all'estero. In questa maniera si eviterebbe l'eccessiva disparità dei salari tra il centro e la periferia, con una razionalizzazione dei costi. Gli operatori sarebbero pagati in Italia meglio che al momento, ma non si dovrebbe pagarli all'estero cinque volte tanto: non solo ne risulterebbero delle economie, ma il ruolo dei dipendenti sarebbe accresciuto, soprattutto a Roma. Un'agenzia permetterebbe, inoltre, che il sistema di promozione fosse in grado di autogovernarsi in maniera funzionale ai compiti da svolgere.

Ancora, attraverso un'agenzia si potrebbero coinvolgere più facilmente anche altri poteri pubblici e privati, razionalizzando le risorse al momento estremamente disperse e difficilmente rintracciabili: l'agenzia dovrebbe, su questo piano, essere in grado di tenere insieme i fili di tanti discorsi iniziati ed essere un referente unico per i *partner* con cui collaboriamo, senza però essere responsabilità di un solo ministero, incapace di sobbarcarsi da solo tutta la promozione e cooperazione culturale all'estero. Avere un'agenzia indipendente dall'esecutivo sarebbe anche un modo più trasparente e funzionale di coinvolgere finanziatori privati, estremamente restii a sostenere qualcosa su cui non avrebbero alcun controllo se fosse solo prodotto di una filiazione del potere politico. Un sistema di *check and balance* garantirebbe pertanto la sua efficienza.

In ultimo, segnerebbe un netto cambio di direzione rispetto alla tradizione passata, sulla falsariga di quell'operazione di rottura che la Germania è riuscita a operare all'indomani della seconda guerra mondiale e di cui anche l'Italia ha tuttora bisogno.

6. Conclusione

Molte delle persone che abbiamo invitato al nostro seminario di lavoro hanno voluto ribadire l'importanza di una riforma urgente della promozione culturale italiana; dal loro punto di vista non vi è tempo da perdere e il treno, mosso da una domanda di cultura italiana crescente nel mondo, non è detto che ci aspetti.

L'intento di questo lavoro è stato principalmente quello di fare il punto della situazione in maniera precisa, con l'attenzione di fornire risultati facilmente divulgabili. Proporre un dibattito su un problema politico centrale nella vita di qualsiasi paese che si dice sviluppato è un obiettivo che questo studio vorrebbe favorire. Abbiamo cercato di fare alcune proposte che ci sono parse importanti. Non pensiamo assolutamente, come più volte è stato ribadito, di avere portato avanti un'analisi che si possa considerare esaustiva e conclusa. La riforma resta da scrivere, come resta da scrivere la storia della cooperazione culturale italiana. Crediamo però che da una buona analisi debba scaturire anche una buona sintesi, altrimenti la prima resta inutilizzabile per il legislatore. Nelle imperfezioni che ci portiamo dietro per svariate ragioni, il nostro intento è stato quello di trovare un buon compromesso tra le due esigenze.

I dati sono a disposizione del lettore e di materiale su cui riflettere ce n'è in abbondanza. Una nostra lettura è stata fornita e una nostra analisi sintetica dei dati è stata presentata. Da lì in poi vi è spazio per la riflessione, il confronto e la successiva messa in pratica dei buoni intenti. Non abbiamo insistito volutamente su riforme che si ponessero nell'iperurario. Esistono certamente problemi di fondo da risolvere, ma esiste anche la necessità di difendere una politica e una strategia: noi ne proponiamo una. L'assenza di una strategia di fondo è uno dei nodi chiave della nostra politica culturale all'estero. Proponiamo un'ipotesi di direzione che dia alla cultura gli strumenti per agire autonomamente. L'ipotesi dell'agenzia è sicuramente da sviluppare, studiare, ma non è una fuga, è forse l'unica alternativa che ci è rimasta. L'altro grande nodo è la debolezza dell'attuale struttura che ci ha indotto a concentrarci più sui contenitori che sui contenuti.

Molti nostri interlocutori hanno sostenuto che una riforma o sarà radicale o non sarà. Partiti da questi presupposti noi abbiamo dato una lettura. Coscienti che di buone intenzioni siano lastricate le vie dell'inferno e che la buona fede non basti, speriamo che tutti gli uomini e le donne di buona volontà si rimbocchino le maniche. In attesa che ciò avvenga, saremo grati a tutti coloro che vorranno interloquire con noi, con proposte e correzioni di quello che consideriamo soltanto una prima versione di un lavoro che intendiamo continuare a portare avanti. Già solo una verifica sistemica di quello che si fa, una maggiore comunicazione e una trasparenza interna costituirebbero un buon inizio.

Bibliografia essenziale³¹

Libri

- Dodd D., Lyklema M., Dittrich K. (2006), *A cultural component as an integral part of the EU's Foreign Policy*, Amsterdam, Boekmanstudies.
- Panaccione A., Antonazzi B. (1996), *Istituzioni scolastiche e culturali all'estero. Guida ai concorsi*, Torino, SEI.
- Panaccione A. (2001), *Insegnare, lavorare, e studiare all'estero*, Roma, Libronauta.
- Panaccione A. (2002), *Addetto culturale all'estero*, Roma, Anicia.
- Vedovelli M. (2002), *L'italiano degli stranieri. Storia, attualità e prospettive*, Roma, Carocci.
- Wittek B. (2006), *Und das in Goethes Namen, Das Goethe-Institut von 1951 bis 1976*, Berlino, Vistas-Verlag.

Riviste

- La diplomazia culturale italiana fra Europa e mondializzazione* (2005), in *Economia della Cultura*, Bologna, Il Mulino, n. 1, marzo.

Articoli

- Bova M. (1995), *La penetrazione della cultura italiana nel mondo*, in *Politica Internazionale*, n. 1-2.
- Carrera A. (2002), *Gli strumenti istituzionali per la promozione della cultura italiana all'estero*, in *Storia della Letteratura Italiana*, diretta da E. Malato, vol. XII, *La Letteratura Italiana Fuori d'Italia*, coordinato da Luciano Formisano, Roma, Salerno Editrice.
- Dossier Francophonie* (2006), in *Cahier du «Monde»*, 27 aprile, n. 19052.
- Magris C. (2002), *Istituti. Carriere senza politica*, in *Corriere della Sera*, 10 marzo.
- Perone U. (2005), *Istituti Italiani di Cultura: prospettive e proposte*, in *Economia della Cultura*, n. 1, pp. 61-72

³¹ Per tutto il materiale restante cui abbiamo fatto riferimento rinviamo al cd.

Rapporti

- Annuario statistico Ministero Affari Esteri* (2005), in http://www.esteri.it/ita/6_40_222.asp
- Bilancio «Goethe»*, in <http://www.goethe.de/uun/jbu/jb06/enindex.htm>
- Cultural cooperation in Europe, what role for Foundations?*, Fondazione Fitzcarraldo, in <http://www.fitzcarraldo.it/>
- Facts & Figures Goethe*, in <http://www.goethe.de/uun/jbu/jb06/enindex.htm>.
- Gli Istituti Italiani di Cultura* (2002), Fondazione Rosselli, 13 marzo, in http://www.fondazionerosselli.it/User.it/index.php?PAGE=Sito_it/attivita_ricerca1&rice_id=286
- Les moyens de la DgCID* (2003), in http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/ministere_817/publications_827/cooperation-internationale-developpement_3030/rapport-activite-dgcid-2003_4671/index.html
- Les reseau des centres culturels à l'étranger*, in http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/ministere_817/publications_827/cooperation-internationale-developpement_3030/brochures-grand-public_3260/centres-culturels-instituts-francais-etranger_3576/index.html
- Tesi non pubblicate in materia e disponibili in www.ilsegnalibro.com/normativa/ in cui il lettore potrà trovare parecchio altro materiale sulla legislazione. Si vedano in particolare i siti: <http://apc.ilsegnalibro.com/>, www.ilcosmopolita.it/, www.goethe.de.

TENDENZE

L'esperienza del premio di risultato nel trasporto pubblico locale

Giuseppe D'Aloia, Veronica Eusepi, Elio Montanari

Una ricerca promossa dalla Commissione Informazione e dalla V Commissione del Cnel¹ consente una prima valutazione dell'introduzione del premio di risultato nel settore del trasporto pubblico locale. La ricerca è stata realizzata attraverso la raccolta² e analisi di 83 accordi di premio di risultato sottoscritti in un campione di 24 aziende³ distribuite sull'intero territorio nazionale, e una serie di interviste con gli attori negoziali a livello sia nazionale sia territoriale. Si tratta un campione numericamente non esteso, ma certamente significativo delle tendenze fondamentali della contrattazione decentrata nel trasporto locale. Tra le aziende esaminate, alcune hanno definito nel tempo più accordi, ma ve n'è un congruo numero che presentano un solo accordo in quanto il premio di risultato è stato introdotto solo recentemente.

1. I lineamenti fondamentali degli accordi

La contrattazione del premio di risultato prende avvio dopo e in seguito al Ccnl del 25 luglio del 1997 che, ispirandosi all'accordo interconfederale del

* Giuseppe D'Aloia, Area Relazioni industriali e contrattazione dell'Ires Cgil.

** Veronica Eusepi ed Elio Montanari, ricercatori, collaborano con l'Ires e con Monitor Lavoro.

¹ Presentata in un Seminario presso il Cnel il 23 aprile 2005.

² Con la collaborazione delle organizzazioni sindacali territoriali di Filt Cgil, Fit Cisl, Uiltrasporti e dell'Asstra.

³ Le aziende del campione sono: Atm (Azienda Trasporti Milanese); Ferrovie Nord Milano; Atb (Azienda Trasporti Bergamo); Sia (Società Italiana Autoservizi) Brescia; Actv (Azienda del Consorzio Trasporti Veneziano); Sita (Società Italiana Trasporti Automobilistici) Padova; Atm (Azienda Torinese Mobilità); Satti (Società Torinese Trasporti Intercomunali); Trieste Trasporti; Atc (Azienda Trasporti Consorziati di Bologna); Tep Parma; Autolinee Fratelli Lazzi Firenze; Apm (Azienda Provinciale Mobilità) Perugia; Arpa (Autolinee Regionali Pubbliche Abruzzesi); Atac (Azienda Trasporti Autoferrotranviari) Roma; Trambus Roma; Cotral (Compagnia Trasporti Laziali) Roma; Circumvesuviana Napoli; Marozzi Bari; Fal

luglio 1993, definisce i lineamenti fondamentali che dovrà avere la contrattazione di secondo livello del premio di risultato. Dopo il Ccnl del 1997, si apre dunque la stagione della contrattazione decentrata del premio di risultato nel trasporto pubblico locale, che si divide in due fasi: una prima, dal 1998 al 2000, nella quale si avvia una sperimentazione di questo nuovo istituto contrattuale e di questo nuovo approccio negoziale che, per il nostro campione, riguarda solo 4 aziende (su 24); una seconda, dal 2001 al 2004, nella quale sono stati raggiunti la maggior parte degli accordi e nel quale il nuovo modello contrattuale si è andato sviluppando e consolidando, lungo i lineamenti tracciati dal Ccnl del 1997, anche se permangono differenze rilevanti tra le diverse realtà ed esperienze.

Anche se la pura analisi della lettera degli accordi rischia di fornire una rappresentazione solo formale del reale processo negoziale e dei suoi risultati concreti – anche per questo la ricerca ha integrato l'analisi dei testi contrattuali con le interviste agli attori privilegiati a livello sia nazionale sia locale – il quadro che si delinea, fin dalla prima fase di quest'esperienza, è quello di una differenza evidente tra un blocco abbastanza esteso di accordi ed esperienze che riflettono evidentemente un quadro di relazioni industriali ben strutturate e nelle quali, pur con differenze e anche difficoltà, si assiste a uno sforzo effettivo di costruzione di un modello di premio di risultato effettivamente finalizzato alla crescita dell'efficienza dell'azienda e della qualità del servizio, basate sullo sforzo di costruire relazioni industriali effettivamente partecipative e su un approccio collaborativo; e un altro, che sembra tradire relazioni industriali abbastanza povere, in cui il premio sembra assumere un carattere piuttosto formale (nel quale si conferma il tradizionale meccanismo consociativo), o costruito intorno a puri elementi di incentivazione della prestazione lavorativa a partire dal criterio della presenza. Quest'ultimo è presente anche negli accordi maggiormente strutturati, ma in questi casi non risulta l'elemento prevalente, anche se mantiene la sua importanza.

Per quanto concerne il blocco di accordi più strutturati, essi sembrano organizzati intorno ad alcuni elementi fondamentali:

– una parte del premio *collettiva*, legata a *obiettivi generali di miglioramento delle performance aziendali* (di solito il miglioramento della situa-

(Ferrovie Appulo-Lucane) Basilicata; Ferrovie della Calabria; Ast (Azienda Siciliana Trasporti) Palermo; Amt (Azienda Municipale Trasporti) Catania; Ex Ferrovie Sarde (Gestione governativa Ferrovie della Sardegna).

zione di bilancio, verso la realizzazione del pareggio); in generale, questa parte dei premi riguarda tutti i dipendenti delle aziende;

– una parte, anch'essa *collettiva*, ma che può essere collegata a quella individuale, legata a *parametri di efficienza-efficacia* come il numero di chilometri per dipendente, il miglioramento del rapporto ricavi/costi ecc.;

– una parte *individuale*, che può essere anch'essa legata a *parametri di efficienza-efficacia* come quelli del punto precedente, ma misurati su base individuale, o a *parametri di qualità*, tra i quali sembra prevalere la *riduzione del numero dei sinistri*. Nell'ambito di queste parti individuali sono anche definite prestazioni accessorie che vengono premiate;

– nell'ambito di questa parte *individuale* del premio, è quasi ovunque presente il criterio della *presenza* che, in generale, funziona come correttore/moltiplicatore dei risultati del premio o entra direttamente nel calcolo del premio stesso;

– in alcuni casi (minoritari) tra i *parametri di qualità* vengono introdotti elementi di innovazione che fanno riferimento a uno *sforzo maggiore di coinvolgimento* dei dipendenti, che va al di là del puro e semplice meccanismo del premio di risultato che traduce l'obiettivo della *partecipazione* dei dipendenti in un meccanismo di *gain sharing* o, più semplicemente, di *incentivazione retributiva*. Si tratta di quegli accordi nei quali sono previsti meccanismi di *raccolta dei suggerimenti* dei dipendenti, di monitoraggio del grado di soddisfacimento della clientela (*customer satisfaction*) – anche se abbiamo visto che, in qualche caso, questo criterio viene criticato dal sindacato in quanto si ritiene che i mancati risultati da questo punto di vista vadano attribuiti a carenze aziendali piuttosto che ai dipendenti – o della committenza (un aspetto decisivo, spesso, per la conferma della commessa), o la conferma della certificazione di qualità. Nel caso dell'Atac di Roma ci si spinge fino a delineare nuovi modelli di gestione del personale, nel quale vengono richieste e premiate attitudini come tensione al risultato, capacità di lavorare in gruppo, accuratezza, capacità di adeguare i propri comportamenti in relazione al contesto lavorativo, gestione degli imprevisti, soluzione dei problemi

Sull'altro versante, il blocco di imprese nelle quali si registra una maggiore fatica a superare i modelli tradizionali di relazioni industriali nel settore, e/o comunque ci si limita a costruire meccanismi di incentivazione molto semplificati e connessi alla prestazione diretta del lavoratore o al criterio della presenza.

In ogni caso non ci si trova di fronte a una serie di accordi «fotocopia», a testimonianza di uno sforzo effettivo degli attori a livello locale di misurarsi con l'uso di questo nuovo strumento contrattuale.

1.1 Il Ccnl del 25 luglio del 1997

L'esperienza del premio di risultato nel trasporto pubblico locale prende le mosse dal Ccnl del 25 luglio 1997, che traccia delle linee ben definite del premio di risultato nel trasporto pubblico locale.

Come recita l'art. 6, il nuovo istituto, «*ai sensi e per gli effetti del Protocollo del 23 luglio 1993*», sulla base di programmi concordati tra le parti, ha l'obiettivo di «*incrementi di produttività, di qualità e di competitività dell'azienda [...]. Al conseguimento dei predetti risultati è collegato il premio di risultato definito in sede di contrattazione aziendale quadriennale, nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali. [...]. Gli accordi aziendali individueranno:*

- *i fattori di miglioramento cui riferire gli obiettivi del premio di risultato;*
- *le condizioni per l'attribuzione del premio di risultato e i relativi criteri di quantificazione;*
- *i parametri e i criteri di misurazione della performance generale o delle performance specifiche sulle quali può eventualmente essere articolato il sistema di corresponsione del premio (per settori, comparti, impianti, uffici, reparti ecc.);*
- *l'eventuale modalità di valutazione delle prestazioni individuali;*
- *i criteri di rimodulazione del premio per l'ipotesi di ottenimento solo parziale dei risultati previsti;*
- *i criteri di ripartizione del premio di risultato.*

[...] Il premio di risultato, per sua natura incerto, avrà caratteristiche di variabilità in rapporto al raggiungimento dei risultati, conseguiti in relazione ai programmi concordati».

Il Ccnl si propone, inoltre, un obiettivo di razionalizzazione e omogeneizzazione degli istituti della contrattazione decentrata così come essi si erano andati sedimentando nel tempo con logiche negoziali assai diverse da quelle del premio di risultato, determinate dai più svariati fattori locali e assai differenziato, da territorio a territorio e da azienda ad azienda. Esso precisa, infatti, che «*nel premio di risultato potranno confluire, se concordato tra le parti a livello aziendale, corresponsioni aziendali esistenti allo stesso o analogo titolo nei modi e nelle forme che in sede aziendale verranno precisate (premilindennità di partecipazione, di produttività ecc.)*».

Il premio di risultato si inserisce, dunque, in un comparto nel quale tradizionalmente *«di quello che avviene in periferia non se ne sa granché, perché ogni territorio fa da sé, e ogni azienda ha una sua storia particolare»*⁴, e in una fase di grande fermento in cui *«dal 2000 è successo l'ira di Dio, con le diverse leggi regionali e con l'incessante processo di trasformazione delle aziende»*.

2. Le due fasi dell'introduzione del Premio di risultato: il 1997-2000 e il 2001-2003

Il premio di risultato nel trasporto pubblico locale, pur essendo previsto fin dal 1997, nelle aziende del campione è stato realizzato con tempi diversi e in non pochi casi non era⁵ ancora giunto a definizione. Tra le 24 aziende del campione, in tre casi non si era ancora giunti a una definizione completa del premio di risultato e in due situazioni il processo negoziale non era stato ancora avviato con modalità conformi a quanto previsto dal Ccnl del 1997. Si tratta di un primo elemento che indica, con tutta evidenza, le difficoltà all'affermazione di una nuova logica contrattuale che si va lentamente affermando, e che solo nell'ultimo biennio (2003-2004) trova applicazione compiuta nella maggioranza delle aziende del campione considerato. In taluni casi il processo di definizione del premio di risultato è stato laborioso: tra le prime proposizioni e la stesura di un testo che si possa considerare tale sono intercorsi periodi anche lunghi, come nel caso dell'Atm di Milano, ove si è arrivati a una definizione conclusiva nel 2003, dopo due anni di lavoro della Commissione tecnica.

Solo in 4 aziende, su un totale di 24, il premio di risultato è stato definito nel primo biennio (1997-1998) successivo al contratto del 1997. Le prime esperienze si rilevano all'Atc di Bologna, a Trieste Trasporti, alla Circumvesuviana di Napoli e alla Fal in Basilicata. Un secondo gruppo di 7 aziende, comprendente le tre «romane» (Atac, Trambus e Cotral), la Sia di Brescia, l'Atm di Torino, le Autolinee Lazzi di Firenze, il Tep di Parma arriva a definire accordi di premio di risultato tra il 1999 e il 2002. Il

⁴ Le parti virgolettate sono relative a dichiarazioni degli attori intervistati o a passi degli accordi consultati.

⁵ Al momento della realizzazione della ricerca: inverno-primavera 2005.

gruppo più folto, che comprende il resto delle aziende del campione, realizza il premio di risultato dopo il 2003 (in alcune di queste aziende, alla data della raccolta degli accordi, più che un'intesa si è di fronte a un impegno al confronto). In alcuni casi, infine, si definisce un premio di risultato che di fatto è un'altra cosa, che non corrisponde ai criteri previsti dal contratto del 1997 e resta ancorato alle precedenti esperienze di contrattazione.

3. Le principali esperienze di Premio di risultato

3.1 *Gli accordi di prima generazione*

Un primo modello è quello che si definisce, fin dall'agosto 1997, all'Azienda Trasposti Consorziali (Atc) di Bologna, che di fatto anticipa lo stesso accordo nazionale. Esso definisce alcune macrotipologie di risultati che si riferiscono a obiettivi generali, a obiettivi di settore e a obiettivi individuali. Il premio è costituito, quindi, da una parte *legata all'andamento complessivo dell'azienda (obiettivi generali) che interessa tutto il personale*, e identifica *indicatori/parametri [...] come il rapporto ricavi del trasporto/costi Tpl, risultati di qualità erogata, risultati di efficacia (corse effettuate/corse programmate), e risultati di efficacia (incasso da titoli di viaggio/km prodotti totali)*; una parte *legata a risultati di produttività e qualità (obiettivi di settore, area, gruppo ecc.)*, sulla base di indicatori/parametri individuati secondo il personale coinvolto, come ad esempio, per il personale viaggiante, *il numero di km prodotti, [...] i minuti di prestazione di guida offerta al pubblico*; obiettivi di *qualità come i comportamenti del personale viaggiante [...] influenti negativamente sulla qualità del servizio (sanzioni per cause specifiche + sinistri con responsabilità)*; un premio individuale semestrale da erogare in relazione alle presenze effettive.

L'accordo definisce anche le modalità di confronto tra le parti per la gestione del premio: la definizione annuale delle *scale di valori* relative agli obiettivi del premio di risultato; *le informazioni necessarie alla definizione degli obiettivi aziendali*; *le informazioni* (semestralmente) sul funzionamento del premio di risultato; *la costituzione di una commissione tecnica paritetica con il compito di verificarne la corretta attuazione*; il coinvolgimento diretto degli stessi lavoratori – *attraverso occasioni di dialogo e confronto* – intorno agli obiettivi del premio; incontri *ad hoc* nel caso di eventi particolari che modifichino le condizioni di funzionamento del premio e, al termine del qua-

driennio di vigenza dell'accordo, una verifica complessiva sui suoi risultati. Interessante, il riferimento alla valutazione delle prestazioni individuali: *le parti convengono di valorizzare i suggerimenti e le proposte del personale che portino a miglioramenti delle procedure e dell'organizzazione prevedendo l'attribuzione al lavoratore interessato di un premio di almeno £ 100.000 legato al risultato ottenuto.*

Anche altri accordi della prima generazione contengono una meticolosa definizione degli obiettivi con una definizione rigorosa di obiettivi comuni, di settore, legando la quota individuale alla presenza. Anche alla Satti di Torino (23 dicembre 1998, e lo schema dell'accordo sarà ripetuto fino al 2002 e alla confluenza, insieme ad Atm Torino, nel Gtt [Gruppo Torinese Trasporti] di Torino), come già all'Atm di Bologna, il premio di risultato si articola in Obiettivi comuni, Obiettivi di settore e Obiettivi individuali, con un meccanismo di calcolo che li lega direttamente alla presenza. Tra gli Obiettivi comuni, ancora, il mantenimento del pareggio di bilancio, il giudizio complessivo dell'utenza (la carta dei servizi prevede il monitoraggio annuale dell'utenza), il numero di reclami pervenuti. In tutti i tre casi il premio cresce con il miglioramento dei risultati. Tra gli Obiettivi di settore (sempre sulla base di scale che collegano l'entità del premio al grado di perseguimento dell'obiettivo) – ad esempio, per il personale viaggiante – il contenimento del costo dei sinistri, la qualità e la regolarità del servizio, il grado di soddisfazione degli utenti relativamente al comportamento del personale (anche in questo caso rilevato sulla base del monitoraggio previsto dalla carta dei servizi). La determinazione delle spettanze individuali viene determinato sulla base di un calcolo che collega i premi ottenuti per gli obiettivi comuni e per quelli di settore alla presenza sul lavoro. L'accordo affida, infine, a un'apposita Commissione il monitoraggio e controllo, con cadenza almeno trimestrale, *sugli obiettivi per cui non è prevista la certificazione sul bilancio aziendale o sulla carta dei servizi.*

Fra gli accordi siglati nelle prime annualità, fino al 2000, si collocano esperienze assai diverse fra loro sia per l'approccio alla definizione degli obiettivi sia per la dinamica della contrattazione negli anni a seguire. L'accordo della Sia Brescia (8 maggio 2000) prevede per il personale viaggiante e i controllori un premio di risultato annuale legato alla realizzazione dell'effetto puntualità; per il personale dell'officina, un premio basato sulla riduzione del numero delle rilavorazioni; per gli impiegati amministrativi che operano sul *nuovo sistema informatico*, il premio è collegato *all'operatività del sistema.* Nel

corso degli anni alla Sia di Brescia saranno siglati altri accordi con lo stesso schema e qualche leggero ritocco agli indici, con l'introduzione – come si legge nell'accordo del maggio 2004 – di un premio di risultato collettivo collegato alla riduzione dei sinistri, e di uno individuale per gli autisti che non abbiano avuto alcun sinistro nel periodo considerato e l'obbligo di partecipare ad appositi corsi di formazione per quelli che ne abbiano avuti di più.

L'accordo della Lazzi di Firenze (11 maggio 2000), che si basa anch'esso sulla definizione di Obiettivi generali e di Obiettivi di settore, in qualche misura analoghi a quelli illustrati precedentemente, è caratterizzato da un forte collegamento con l'assenteismo fino a prevedere l'esclusione dalla fruizione del premio stesso. L'accordo, inoltre, per una parte rilevante è incentrato sulla questione degli orari di lavoro, sulla regolazione della loro flessibilità (riconoscimento retributivo di una quota forfetaria di 1 ora e 40 minuti per ciascun turno di servizio a compensazione e a fronte di prestazioni [accessorie e complementari alla guida, come preparazione del veicolo a inizio turno, partenza e post-arrivo, trasferimento dal garage al capolinea e viceversa ecc.], riduzione dei turni a parità di ore di prestazioni offerte all'utenza, un orario medio di 39 ore settimanali su un arco di due mesi e una normativa dettagliata sul *conguaglio bimestrale* per il personale viaggiante). Per quanto concerne il premio di risultato, «*le parti convengono, nell'ipotesi in cui il personale viaggiante non riesca a far fronte, [...] all'esercizio di Tpl attuale, che l'azienda ha facoltà di non corrispondere al personale viaggiante il premio di risultato. Tale facoltà potrà essere esercitata, previo incontro con la Commissione trattante al fine di trovare soluzioni alternative, con comunicazione scritta a tutti i dipendenti da affiggere in bacheca*». Anche per gli altri dipendenti l'erogazione del premio è subordinata a condizioni simili.

Gli accordi della Trieste Trasporti danno anch'essi un forte rilievo alla variabile della presenza. Nell'accordo del 2000 si ribadisce che *il premio di risultato è finalizzato [...] alla riduzione, in maniera sensibile, dell'attuale tasso di assenteismo complessivo che oggi si aggira sul 10,5 per cento*. Per questa ragione, il premio di risultato viene erogato con un sistema che tiene conto delle giornate di effettiva presenza. Anche *il premio di risultato individuale, considerata l'obiettiva difficoltà della valutazione dei meriti individuali*, per il 1999 viene erogato ai dipendenti che *abbiano effettuato assenze pari o inferiori a 10 ore*. Analoghi criteri sono fissati negli accordi successivi. In quello relativo al quadriennio 2004-2007 la quota del premio collegata alla presenza si riduce al 50 per cento; mentre per il restante 30 esso si basa su una va-

lutazione delle performances su base individuale e per il restante 20 per cento sul miglioramento del core business aziendale mediante un innalzamento degli indici di qualità e il contenimento dei costi. Tra questi obiettivi vengono indicati il mantenimento e/o miglioramento dei parametri di efficienza che dovevano consentire [...] il mantenimento della certificazione ISO 9001/2000; il mantenimento dei coefficienti di esercizio nel rispetto di quanto previsto dal contratto di servizio in materia di prestazioni da assicurare alla clientela [...] attraverso la copertura dei turni di lavoro del personale viaggiante; la disponibilità dei mezzi necessari all'esercizio da parte dei reparti manutentivi; gli adempimenti da parte del personale amministrativo dei contenuti nell'offerta della gara per l'assegnazione dell'Unità di Gestione riferiti alla qualità.

Tra gli accordi siglati nelle prime annualità, il caso della Circumvesuviana di Napoli si caratterizza per un graduale – ma comunque positivo – riallineamento alle proposizioni dell'accordo del 1997. Si passa, infatti, da un'attribuzione (1997) di una quota del premio di risultato sulla base di previsioni di risparmio (con un monitoraggio periodico sull'andamento dei risparmi previsti e un collegamento del premio alla loro entità), a un atteggiamento che tiene conto delle difficoltà aziendali e delle criticità emerse (1999) fino ad arrivare, nel 2003, a una definizione che correla il premio al miglioramento del parametro ricavi/costi (ed è in percentuale del grado di raggiungimento di questo obiettivo).

Nelle tre grandi aziende romane (Trambus, Atac e Cotral) il premio di risultato viene introdotto nel luglio 2000 e correlato al raggiungimento di parametri di produzione (il contratto di servizio), di soddisfazione del cliente e di buon esito degli eventi del Giubileo e, nello stesso tempo, strettamente collegato alla presenza. Per il 2001 sia Trambus sia Cotral adottano lo stesso criterio dell'anno precedente e lo mantengono sostanzialmente inalterato fino a oggi.

Diversa è la situazione che si registra all'Atac dove, a partire dal 2002, il valore del premio di risultato viene correlato ai *ricavi da trasporto, altri ricavi da mercato* e la sua erogazione per quanto concerne gli obiettivi quantitativi *in misura proporzionale all'effettivo raggiungimento dei risultati previsti nei piani operativi*, considerando il 65 per cento del risultato del piano operativo la base minima per l'erogazione del premio. Per quanto riguarda la parte di premio di risultato collegato alla qualità l'accordo prevede di considerare, sperimentalmente per il 2002, *i seguenti sei fattori, da valutare su una scala da 1 (minimo) a 6 (massimo): tensione al risultato* (impegno al raggiungimento

degli obiettivi); *capacità di lavorare in gruppo* (orientamento a integrare le proprie energie con altri); *accuratezza* (attenzione alla minimalizzazione degli errori e alla ricerca di risultati di qualità); *capacità di adeguamento al contesto lavorativo*; *gestione degli imprevisti* (capacità di realizzare attività non pianificate); *soluzione dei problemi*.

3.2 *Gli accordi della fase dal 2001 al 2003*

L'accordo dell'Atm di Milano si caratterizza per una lunga gestazione poiché dall'accordo di introduzione del premio (2001) a quello che lo rende operativo (2003) trascorrono quasi due anni. Esso prevede che il premio di risultato *potrà essere erogato a fronte del conseguimento almeno dell'equilibrio di bilancio, indicato alla voce «Utile/Perdita dell'esercizio» del bilancio consuntivo dell'anno di riferimento, [...] la misura del premio di risultato complessivamente erogabile [...] non potrà comunque superare la percentuale dell'1,5 per cento del monte «Salari e stipendi»*. L'accordo prevede, inoltre, che qualora si verificino eventi straordinari ciascuna parte possa richiedere la verifica delle condizioni per la determinazione del premio di risultato. I meccanismi di determinazione del premio sono basati su tre indicatori: l'indice di copertura costi (ricavi totali/costi di produzione); l'indice di *customer satisfaction* (qualità percepita dagli utenti); l'indice di produzione (chilometri prodotti/*Full Time Equivalent*). Il legame con il contributo individuale viene definito in un'apposita tabella che relaziona le assenze a quote di riduzione del premio di risultato.

Il parametro dell'equilibrio del bilancio è anche al centro dell'accordo alla Tep di Parma (il precedente premio di produttività confluisce nel premio di risultato come quota consolidata riconosciuta per una mensilità) anche se, dopo aver definito il premio di risultato nell'accordo del 2003, nel 2004 si sono introdotte misure per garantire, anche in assenza di pareggio del bilancio, l'erogabilità di una parte del premio (il 20 per cento), che viene collegato a obiettivi di Mol invece che di pareggio di bilancio. L'accordo è stato modificato anche per quanto riguarda i *parametri di efficienza, efficacia e qualità del servizio*, per i quali vengono ridotte le percentuali di abbattimento del premio in relazione al numero di sinistri, i criteri e i parametri legati ai costi per chilometro prodotto, al rapporto ricavi/costi, ai chilometri prodotti per dipendente ecc., così come quelli relativi al mantenimento *della certificazione ISO 9000 [...] al funzionamento del telerilevamento*, al (per quanto di competenza del personale) *rinnovo parco mezzi e nuove tecnologie connesse*.

Nell'accordo «ponte» siglato nel 2003 alla Actv di Venezia in cui, nell'intento di disincentivare le assenze brevi, si introduce un «moltiplicatore» che ne abbatte il valore, il premio è suddiviso in una parte (40 per cento, legata a risultati dell'intera azienda) di redditività (rapporto ricavi/costi); una parte (30 per cento, di settore) di produttività-qualità (mantenimento degli *standard* produttivi conseguiti nel 2002 e dei parametri qualità individuati nel contratto di servizio, sottolineando l'importanza della certificazione della qualità), e una (30 per cento, individuale) legata alla presenza. È prevista, infine, un'ulteriore quota del premio *legata ai risultati di bilancio* (pareggio o utile superiore ai 2 milioni di euro).

Per il premio di risultato (24 marzo 2003) della Sita di Padova viene definito un costo complessivo suddiviso sul totale dei dipendenti o su singoli settori secondo le motivazioni della relativa quota (miglioramento *standard* chilometri/addetti, per tutti i dipendenti; incidentalità mezzi trasporto, per gli autisti; indennità vendita biglietti, per gli autisti individuali; ecc.), ed è commisurato all'attuazione di una serie di progetti (miglioramento *standard* produttività erogato al superamento della soglia di 37.094 chilometri/addetti); miglioramento *performance* produttività (erogato per gli autisti al raggiungimento dei 45.700 chilometri/autisti). Una parte dell'accordo è dedicata alla *politica della qualità*, che significa *operare con metodi e sistemi ottimizzati, efficienti e trasparenti che garantiscano la continua rilevazione delle aspettative e della soddisfazione del cliente e l'evoluzione dei servizi*, con un impegno della società *a garantire gli investimenti necessari a diffondere a tutti i livelli la cultura della qualità*. Gli obiettivi dell'accordo sono: *un sistema di gestione che permetta la massima efficacia ed efficienza del servizio e un continuo miglioramento [...]; un adeguato livello delle risorse umane e tecnologiche [...]; un governo positivo delle risorse umane, attraverso un continuo miglioramento del livello culturale e tecnico/qualitativo [...] e una pianificazione adeguata dell'addestramento del personale [...]; un continuo controllo sul costo della qualità [...]; una continua valutazione dello stato di soddisfazione del committente e dell'utente*.

In quest'ambito si delineano tre progetti su alcuni fattori di qualità: un fattore di qualità legato alla sicurezza del viaggio misurato dalla riduzione dei sinistri (con un premio per i soli autisti al registrarsi di una loro riduzione e una penalità individuale per ogni sinistro verificatosi); un fattore di qualità legato alla prudenza di guida e misurato da un parametro determinato dalla percentuale dei clienti soddisfatti; un fattore di qualità «comunicazione a-

zienda-cliente», misurato da un indicatore di presentabilità del personale e anch'esso misurato dalla percentuale di soddisfazione della clientela. Una quota non maggioritaria ma significativa del premio è collegata, infine, all'*abbattimento del tasso di morbilità*, il cui obiettivo è una riduzione graduale della morbilità media dalle 12,43 giorni/anno del 2001 alle 8,38 nel 2005. Ulteriori quote del premio sono collegate al *rifornimento bus in self-service*, all'*apprezzamento fedeltà e collaborazione autista*, finalizzato all'obiettivo di azzerare l'evasione da parte del cliente dell'obbligo di pagare il biglietto.

L'accordo (18 novembre 2003) all'Ast si basa su quattro *progetti attuativi* che riguardano:

– *la riorganizzazione dei turni e delle prestazioni dl lavoro indirizzata all'ottimizzazione dell'utilizzo del personale* (sia per il personale viaggiante sia per officine e uffici) che dovrebbe comportare *una riduzione delle ore straordinarie prestate a parità di produzione* e di un corrispondente risparmio sul costo del lavoro al quale è collegato il premio di risultato per tale progetto;

– *l'omogeneizzazione dei tempi accessori del personale viaggiante*. Esso si articola in un *Obiettivo 1, che prevede l'abrogazione di tutti gli accordi aziendali attualmente in vigore in materia di tempi accessori* e un *Obiettivo 2, che prevede l'abrogazione del punto 5 dell'accordo aziendale 20 giugno 1995 (corresponsione di 25' per compilazione fogli e riscossione somme, riconosciuta al personale che effettua prestazioni in monoagente) e l'abolizione della corresponsione di 5' per chiusura foglio*. Il risultato atteso è *un'economia aziendale sul costo del lavoro*;

– *l'istituzione della settimana corta* per gli uffici dell'area amministrazione e servizi, il cui obiettivo è la riduzione delle spese generali;

– *l'ottimizzazione dei costi di manutenzione del materiale rotabile aziendale, [...] mediante modalità di guida [...] che preservi maggiormente i mezzi da interventi di riparazione*.

Ciascun premio di risultato collegato a ciascuno di questi obiettivi è erogato ai lavoratori delle aree operative e/o strutture territoriali interessate e *in ragione della presenza effettiva*.

L'accordo quadriennale 2004-2007 del 19 luglio 2004 siglato alle Ferrovie sarde si basa anch'esso su quattro progetti in cui, di fatto, si riscrive (si tratta di ben 63 pagine) l'intero assetto dell'organizzazione del lavoro e vengono quantificati tutti i risparmi attuabili. I quattro progetti riguardano la manutenzione linea e impianti speciali, il personale viaggiante e stazioni, la manutenzione materiale rotabile e gli uffici.

[...] Il premio di risultato sarà determinato in base al risultato complessivo al netto degli oneri aziendali, diviso in due quote: quota da erogare al personale, 50 per cento; quota spettante all'azienda, 50 per cento [...]. Al fine di incentivare ulteriormente la presenza sarà riconosciuto [...] un premio di presenza. Le giornate di assenza determineranno una riduzione proporzionale di detto premio.

La conferma della tendenziale generalizzazione del premio di risultato, che si è progressivamente determinata nel tempo, con un'accelerazione dal 2003, si ha negli accordi istitutivi siglati nel luglio 2004 all'Amt di Catania e alle Ferrovie della Calabria. Si tratta di primi passi che definiscono in via sperimentale un sistema premiante. Esperienze che, pur diverse fra loro, testimoniano le difficoltà che ancora si incontrano in alcune realtà nel porre in atto un percorso virtuoso che leghi il premio alle *performance* aziendali.

Nel caso dell'Amt di Catania (accordo del 14 luglio 2004), l'obiettivo che le parti si prefiggono di conseguire è costituito da una più efficace realizzazione del programma di esercizio attraverso un incremento del numero di chilometri percorsi nell'anno. L'accordo si propone di fare in modo che nel settore officina venga assicurato *l'approntamento di tutti i veicoli previsti in servizio [...], garantendo il presidio degli stessi anche nelle ore pomeridiane, mantenendo l'orario di lavoro [...] in vigore*. L'obiettivo è il *recupero, in un anno, di 500.000 chilometri dei 775.489 persi nel 2003 per carenza personale o carenza vetture*. Al raggiungimento di tale obiettivo, l'azienda erogherà un *premio lordo annuo pari complessivamente a Euro 420.000,00*, proporzionalmente ridotto in caso di chilometraggio inferiore [...] *valori negativi del premio di risultato non daranno luogo ad alcuna erogazione*. Il premio sarà corrisposto in base alla presenza (sono previste due classi: con un numero di assenze inferiori a 15 giorni l'anno e tra 15 e 30).

Anche nell'esperienza delle Ferrovie della Calabria, siamo in presenza di un accordo che individua un semplice obiettivo: la riduzione degli oneri per trasferte e diarie, e su questa base definisce un premio di risultato.

3.3 Le osservazioni degli attori negoziali

Come rilevato, per la maggioranza degli attori contattati nel corso della raccolta degli accordi, a livello sia nazionale (per la parte imprenditoriale i contatti sono stati prevalentemente a questo livello) sia locale, il *premio di risultato* è un passaggio complesso, ma proficuo, nel quadro delle relazioni industriali nel trasporto pubblico locale. Un percorso nuovo in cui, pur con di-

verse sfumature di gradimento, si è sostanzialmente avviato, e in parte definito, un processo negoziale che lega la corresponsione di quote di salario aziendale alla definizione di obiettivi di efficientamento del servizio e di miglioramento delle *performance* aziendali. Certo non ovunque, in tempi diversi, con varia intensità e, talvolta, con qualche perplessità.

I giudizi delle organizzazioni sindacali sono generalmente positivi e non di rado si osserva che *«il premio di risultato ha funzionato, i lavoratori hanno avuto aumenti salariali in applicazione dei parametri definiti con una sostanziale corrispondenza fra i progetti definiti e gli obiettivi prefissati»*. In qualche caso il giudizio positivo si arricchisce di osservazioni che pongono in risalto il carattere innovativo dello strumento *«che associa lavoratori e impresa, apre nuove possibilità contrattuali superando l'idea fordista del salario come variabile indipendente e crea identità in un comparto in forte e costante trasformazione»*.

In altre situazioni, tuttavia, si osserva che *«lo strumento del premio di risultato può funzionare ma oggi la crisi del settore limita fortemente le risorse disponibili per la contrattazione aziendale»*.

Altri osservatori di parte sindacale affermano che il premio *«non ha funzionato molto perché il suo ammontare è basso (300 euro/anno) e quest'anno, poiché il bilancio è negativo, nonostante che la produttività sia aumentata, non ci sarà il premio di risultato. Vi è poi il problema della scarsa oggettività di alcuni parametri come, ad esempio, quello riferito alla soddisfazione del cliente che talvolta è pregiudicata dal taglio dei servizi di cui i lavoratori non hanno alcuna responsabilità»*.

In un altro caso (Trieste Trasporti) si esprime un giudizio negativo sul premio di risultato che *«non ha avuto risultati eccellenti e i miglioramenti sono stati assai relativi»*, e si osserva come il premio *«serve solo all'azienda per risolvere il problema dell'assenteismo»*.

I rappresentanti delle organizzazioni sindacali non nascondono la correlazione diretta tra livello della rappresentanza e qualità del premio di risultato contrattato: *«Il premio di risultato funziona dove c'è un sindacato forte ed è assai meno efficace nelle aziende di minori dimensioni»*.

Nelle aziende in cui l'introduzione del premio di risultato risale alle prime annualità non di rado vi è stata *«un'evoluzione dell'accordo che ha portato a ridefinire – migliorandoli – gli obiettivi iniziali o a definirne di nuovi in relazione alle trasformazioni intervenute»*. In qualche caso, come ad esempio a Bologna, si è intervenuti nel 2004 introducendo nuovi obiettivi, in altre situazioni aggiornando quelli predefiniti.

Nelle realtà locali ove la contrattazione si è avviata e consolidata, il tema della difficoltà di aggiornare i contenuti della contrattazione, evitando che il premio di risultato si ridisegni come il vecchio premio di produttività, è certamente avvertito e ovviato introducendo nuovi obiettivi, come nel caso delle aziende romane, ove però si osserva che *«quest'anno siamo arrivati a scrivere che gli autisti devono chiudere i finestrini una volta entrati in deposito»*.

Un contributo originale viene da Brescia dove, osserva un rappresentante sindacale, *«il premio di risultato ha funzionato ma forse ha esaurito il suo compito. Oggi, dopo aver lavorato bene su tutta una serie di indicatori, non si sa più che cosa fare. C'erano una serie di azioni, di interventi di recupero di efficienza che andavano fatti e hanno trovato risposta attraverso il premio. Nessuno ha regalato niente, ma indubbiamente ha funzionato. Oggi, esauriti questi recuperi, il premio si è 'consolidato' e rischia di sclerotizzarsi poiché è del tutto evidente che non si possono 'inventare' altri obiettivi»*.

Tuttavia, nella generalità dei casi, siamo ancora lontani da tali problematiche poiché *«la maggior parte delle aziende non ha ancora applicato per intero questo modello contrattuale che pertanto è assai lontano da problematiche di sclerotizzazione, anzi deve ancora esprimere tutte le sue potenzialità»*.

Anche per i rappresentanti delle aziende del trasporto locale il quadro che emerge è quello di un modello contrattuale che, *«ha funzionato e funziona, [...] che tuttavia può essere migliorato. Certo, ci sono realtà in cui va meglio e realtà in cui va meno bene»*, ma, del resto *«non si può prescindere dalle precedenti esperienze di contrattazione nel trasporto pubblico locale»*, un settore *«con un sindacato particolarmente corporativo»* e con aziende *«che non sempre avevano interesse a migliorare efficienza, servizi e redditività, tanto le pubbliche amministrazioni pagavano e spesso elargivano premi elettorali sganciati da ogni ipotesi negoziale»*.

Se da parte sindacale si lamenta come in taluni casi *«le aziende usano la contrattazione sul premio di risultato per riscrivere unilateralmente l'insieme delle relazioni industriali in azienda senza una vera negoziazione»*, le aziende lamentano *«il tentativo del sindacato di introdurre un nuovo livello di contrattazione con la tendenza a non accettare il carattere di incertezza che connota il premio di risultato, e indicano nella trasparenza e nella semplicità i punti di forza del premio di risultato»*.

Tuttavia nel trasporto pubblico locale, ove, concordano tutti gli attori negoziali, *«tutto sta cambiando»*, il premio di risultato *«è un punto irrinunciabile da cui indietro non si torna»*, uno strumento che *«ha fatto cambiare menta-*

lità ai lavoratori e alle aziende. L'attenzione ai processi di efficientamento, alla produttività, alla redditività ha avuto un effetto positivo. Certo è uno strumento che si deve adeguare alle trasformazioni e andare sempre più verso la valorizzazione delle capacità individuali». Un aspetto, quest'ultimo, sul quale – e su questa valutazione vi è una convergenza fra rappresentanti dei lavoratori e associazioni datoriali – «non si sono fatti significativi passi in avanti». Il tema della valutazione delle prestazioni individuali è certamente un ambito ancora tutto da esplorare. Nella gran parte dei casi la «presenza» risulta essere l'unico fattore delle prestazioni individuali che entra in gioco – e talvolta assai pesantemente – nella definizione del premio di risultato.

Ma al di là dei limiti di alcune esperienze, dei ritardi che si registrano in talune situazioni, non vi è dubbio – e anche su questo punto i pareri sono concordi – che l'introduzione del premio di risultato ha modificato i caratteri della contrattazione in azienda, che «non è più solo espressione dei rapporti di forza tra le parti ma è sempre più un negoziato che si svolge su un terreno portatore di una nuova cultura».

GLI ULTIMI NUMERI

n. 1/2006 [25]

Fondazione Giuseppe Di Vittorio. Tavola rotonda. Per una globalizzazione equa - Interventi di Guglielmo Epifani, Joseph E. Stiglitz. Conducono Laura Pennacchi, Carlo Ghezzi, Marcello Messeri

Tema. Concertare le riforme - Concertare le riforme: note introduttive di Marino Regini - Lo studio degli interessi organizzati: prima e dopo il passaggio del secolo di Wolfgang Streeck - Slittamenti ed evoluzioni nella regolazione sociale di Mimmo Carrieri - I governi e la concertazione. Perché alcuni la vogliono e altri no di Lucio Baccaro, Marco Simoni - Concertazione locale. Note a partire da una ricerca empirica di Ida Regalia - Il dialogo sociale in Europa: verso una convergenza funzionale nella regolazione del lavoro? di Franca Alacevich - Uno scambio senza contropartite di Eliana Como

Confronto. Il lavoro nel mondo che cambia, di Ronald Dore - Lavoro e individualismo di mercato di Serafino Negrelli - Nuove disuguaglianze nelle fatiche e nelle soddisfazioni del lavoro di Marcello Pedaci

Confronto. Bilateralità e servizi. Quale ruolo per il sindacato?, di Salvo Leonardi - Gli enti bilaterali in chiaro di Luigi Mariucci - Le strutture bilaterali aiutano le organizzazioni? di Claudio Pellegrini

Tendenze. La gerarchia fra libertà economiche e flexicurity scandinava di Paolo Borioni - Tante domande, nessuna risposta. Appunti per una riflessione politica sulle giovani generazioni di Alessandro Coppola, Alessandro Genovesi - Problemi vecchi e nuovi del sindacalismo americano di Pasqualino Colombaro

n. 2/2006 [26]

Editoriale. Riforme e consenso. Le sfide per il nuovo governo (e per il sindacato). Colloquio con Paolo Nerozzi A cura di Mimmo Carrieri

Tema. Le indagini sulle condizioni di lavoro in Europa - La ripresa delle indagini: da un approccio politico a uno di policy? di Mario Giaccone - I determinanti della salute di Francesco Garibaldo - Le condizioni di lavoro in Francia di Andréas Anatócleus - La qualità della vita lavorativa in Finlandia di Ana-Majja Lehto - Tendenze nella qualità del lavoro in Olanda di Irene Houtman, Seth van den Bossche - Il lavoro che cambia nelle ricerche spagnole di Xabier Irastorza, Iñigo Isusi, Antonio Corral

Confronto. L'impresa irresponsabile, di Luciano Gallino - Le alterne vicende della governance delle imprese di Lidia Bocci - Le condizioni per la diffusione di una cultura responsabile di Marigia Maulucci

Confronto. A cosa serve il sindacato, di Pietro Ichino - Sindacato e contrattazione collettiva: ragionando di future riforme di Lauralba Bellardi - Analisi e provocazioni sul futuro del sindacato di Franco Scarpelli

Fondazione Giuseppe Di Vittorio. Il Sindacato, la politica del lavoro e l'inclusione dell'Italia nel contesto europeo *di Adolfo Pepe* - L'attività della Fondazione Di Vittorio per il centenario della Cgil *di Fabrizio Loreto, Edmondo Montali* - Per una nuova stagione di studi su Di Vittorio *di Francesco Giasi*

Tendenze. Proposte sulla pubblica amministrazione *di Paolo Matteini, Laura Orsini, Alberto Piccio, Mario Ricciardi*

n. 3/2006 [27]

Editoriale. Dalle liberalizzazioni alla crescita: la concorrenza è necessaria ma non basta *di Giacinto Militello*

Tema. I «McJobs». La precarietà del lavoro nella società del rischio - Presentazione *di Luciano Gallino* - Impieghi precari, impiego standard e ruolo del sindacato *di Christian Dufour, Adelheid Hege* - Il commercio al dettaglio in Europa: via alta o salari bassi? *di Marteen van Klaveren* - Neo-taylorismo e organizzazione del lavoro nei call center *di Eliana Como* - Le badanti come nuove figure sociali *di Giovanni Mottura* - Caratteri del lavoro di cura delle badanti *di Mara Tognetti Bordogna* - Il caso francese alla luce delle recenti rivolte contro la precarietà *di Maria-Teresa Pignoni* - *Ars precariandi.* Percorsi artistici in tempi precari *di Elena Persano*

Fondazione Giuseppe Di Vittorio. Mercato del lavoro in Europa: problemi e prospettive - Presentazione *di Adolfo Pepe* - Il coordinamento aperto delle politiche sociali *di Marzia Barbera* - Politiche sociali e politiche di liberalizzazione dei mercati: il caso Bolkestein *di Massimo Pallini* - Il lavoro flessibile nel caso italiano *di Dino Greco* - La *flexicurity* nei paesi scandinavi *di Paolo Borioni* - Il mercato del lavoro in Germania *di Wilhelm Adamy* - I problemi del *welfare* dopo Lisbona *di Michael Braun* - Il pilastro del diritto del lavoro *di Lola Liceras* - Dalla strategia di Lisbona alle politiche di sostegno all'occupazione *di Fulvio Fammoni*

Confronto. San Precario lavora per noi, di Aris Accornero - Un compromesso storico per allontanare la precarietà *di Mimmo Carrieri* - Come contrastare la precarietà *di Claudio Treves*

Tendenze. Il patto della Moncloa *di Gianni Loy* - Dinamiche innovative, relazioni industriali, *performance.* Un'indagine sulle imprese manifatturiere di Reggio Emilia *di Luca Delsoldato, Paolo Pini* - L'evoluzione recente dei tassi di sindacalizzazione in Italia e in Veneto *di Andrea Vaona*

n. 4/2006 [28]

Tema. Lavoro, sindacato, elezioni. - *Introduzione.* Perché il lavoro pesa di nuovo nelle preferenze elettorali *di Mimmo Carrieri, Agostino Megale* - Rappresentanza elettorale e rappresentanza degli interessi socio-economici nel sistema bipolare. Prime note di ricerca *di Simone Sarti, Salvatore Vassallo* - Il sindacato tra arene elettorali e are-

ne delle relazioni industriali: equilibri instabili o sabbie mobili? *di Paolo Feltrin* - Il voto operaio in Italia: declino o continuità? *di Salvo Leonardi*

Confronto. La cultura del nuovo capitalismo, di Richard Sennet - Il senso del lavoro *di Aris Accornero* - Fatti e misfatti del capitalismo flessibile *di Massimo Paci*

Fondazione Giuseppe Di Vittorio. Giuseppe Di Vittorio e i fatti d'Ungheria, 1956 - La Cgil e il '56: democrazia e autonomia *di Bruno Trentin* - La crisi del sistema delle relazioni internazionali dentro i paradigmi della guerra fredda *di Adolfo Pepe*

Documento. Cattivo lavoro, call center e circolare Damiano *di Giuseppe Lella* - Avviso comune fra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil

Tendenze. L'evoluzione dei patti sociali in una prospettiva analitica *di Nicola Acocella, Giovanni Di Bartolomeo, Stefano Papa* - La transizione al lavoro delle donne laureate. Tra vincoli sociali e strategie individuali *di Maura Franchi* - *Hannibal ad portas!* Il sistema contrattuale svedese davanti alla sfida dell'internazionalizzazione *di Christer Thörnqvist*

pubblicità
UNIPOL 1

pubblicità
UNIPOL 2