

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

		Settore privato	Settore pubblico	Totale
<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				
	18-24 ore	24-36 ore	36-40 ore	Fino a 45 ore e oltre	Totale
<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.

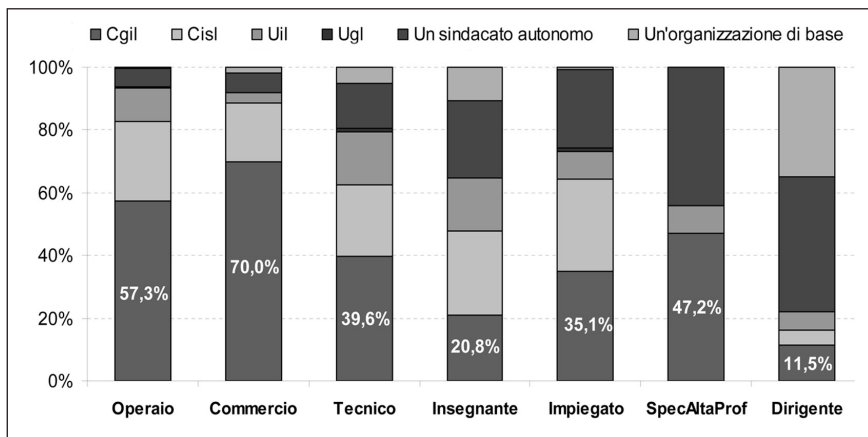
Il dato più interessante da sottolineare è un altro. Solo poco più di un quarto del campione dichiara di non essere iscritto e di non intendere farlo, mentre un altro 15 per cento circa si dice non iscritto, ma di stare pensando al passo dell'adesione. È un dato significativo perché conferma l'ampiezza 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.

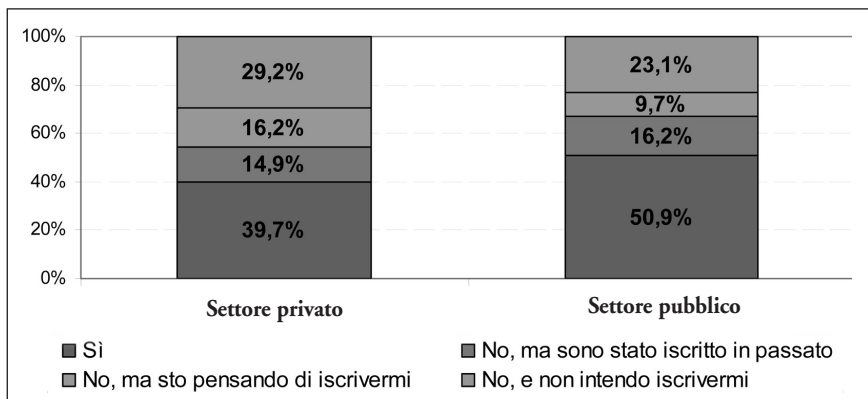
⁸ Su questo potenziale insiste Feltrin, 2006.

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-

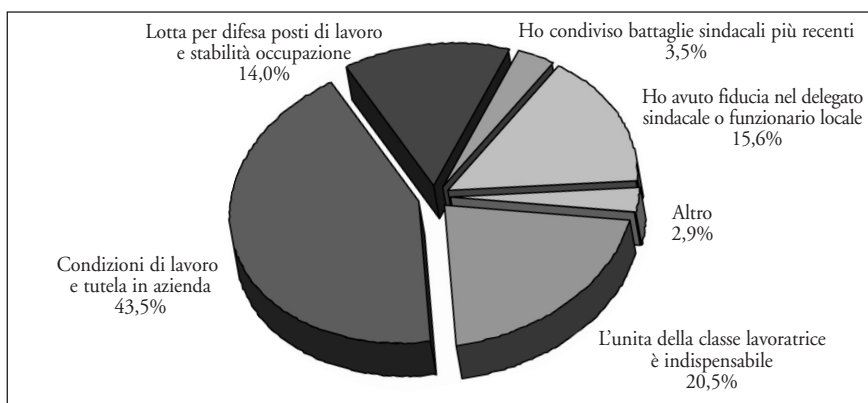
l'ampiezza del campione utilizzato e alla presenza significativa di lavoratori temporanei al suo interno. L'aspetto più confortante per i sindacati, che emerge dalla lettura di questi dati chiaroscurali, consiste nel 34 per cento di lavoratori non standard che dichiara di stare pensando all'iscrizione 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.