

Lavoro senza: senza politica, senza coesione

Il lavoro che cambia. Terza indagine – Alcuni dati da una prima elaborazione

LO - Lavoro e organizzazione

Introduzione: novità, continuità e discontinuità	1
1. Il grande divario tra la domanda di rappresentanza e l'offerta politica	2
2. I lavoratori autonomi	3
3. La retribuzione	4
4. La soddisfazione e la qualità del lavoro	6
5. La domanda di protezione sociale	7
6. La rappresentanza sindacale	9
Conclusioni	9
Riferimenti bibliografici	10

Introduzione: novità, continuità e discontinuità

Questa terza indagine su come cambia il lavoro in Italia, e su come cambiano gli atteggiamenti e le domande dei lavoratori, è stata costruita nei mesi scorsi attraverso la collaborazione tra **Lavoro & Welfare**, i ricercatori dell'unità di ricerca **LO - Lavoro e organizzazioni** presso il Dipartimento di Scienze sociali ed economiche della **Sapienza - Università di Roma**¹ ed è stata promossa e sostenuta da **Assolavoro**. Le prime due erano state promosse dai Democratici di sinistra (2002-2003) e dal Dipartimento lavoro del Partito Democratico (2009-2010), sempre in collaborazione con vari team di ricercatori e sociologi (si vedano: Carrieri, Damiano e Ugolini (a cura di), 2005; Carrieri e Damiano (a cura di), 2010). Va dunque osservato che mentre esiste una sostanziale continuità nel tempo dei curatori dell'indagine, si registra una evoluzione dei soggetti collettivi coinvolti e promotori, cosa che segnala l'incessante riclassificazione in atto all'interno del centro-sinistra italiano.

Come le precedenti questa indagine aiuta a mettere a fuoco, grazie ad una ricca mole di dati ed elaborazioni quantitative, le novità positive, le criticità e i problemi che attraversano il mondo del lavoro nel nostro paese.

E' da tempo che abbiamo segnalato la caduta dell'interesse verso il lavoro e i lavoratori nel discorso pubblico italiano, bilanciata dalla periodica focalizzazione, spesso drammatizzata, sulla questione dell'occupazione, e dei modi per accrescerla. Quindi uno dei nostri obiettivi prioritari consiste nel capire se, e a quali condizioni, sia possibile immaginare una qualche centralità del lavoro nella vita sociale e politica del nostro paese.

In realtà questa indagine appare in una fase nella quale i grandi cambiamenti tecnologici hanno riattualizzato il dibattito – che si ripropone periodicamente – sul futuro del lavoro. Sono apparsi alcuni studi o pamphlet in materia, e soprattutto circolano interrogativi indotti dal salto tecnologico costituito dal fenomeno che si usa chiamare *industry 4.0*, le cui applicazioni e ricadute non riguardano solo il settore manifatturiero, ma investono naturalmente anche l'insieme dei servizi.

Quindi i dati qui presentati e discussi aiutano a capire lo stato dell'arte, i nodi attuali, ma anche le speranze e le incertezze relative al futuro. Servono anche ad evitare alcune

¹ Responsabile dell'unità è Mimmo Carrieri. Hanno lavorato all'indagine Maria Concetta Ambra, Andrea Ciarini, Luisa De Vita, Silvia Lucciarini e Fabrizio Pirro.

delle trappole contenute nel dibattito corrente. Come la propensione a drammatizzare le tendenze in atto, per quanto esse contengano sicuramente nuovi rischi (ma anche nuove opportunità). Oppure al contrario l'illusione che il cambiamento tecnologico aiuterà a risolvere tutti i problemi di prospettiva (cosa che in parte è vera, ma è accompagnata dalla creazione di altre sfide e criticità). In sostanza anche quando questi testi contengono interessanti suggestioni per il futuro (si veda ad esempio De Masi, 2017, studio condotto per conto del Movimento 5 Stelle), essi si mostrano carenti di un robusto aggancio empirico. Questo è appunto il nostro scopo: fondare delle proposte di *policy* su un quadro quantitativamente attendibile in relazione agli orientamenti, alle domande e alle aspettative dei lavoratori.

Ed in effetti il quadro che offre, attraverso i nostri dati, il mondo del lavoro italiano si presenta come più chiaroscurale e a tinte varie, comunque meno lineare di quanto non immagini la tradizionale disputa tra apocalittici ed integrati. Più che una immagine netta e unitaria esso offre una pluralità di profili e di segmentazioni, che non favoriscono una sintesi piena e convincente. Queste articolazioni, da noi già segnalate nella precedente indagine, appaiono sempre meno imputabili alla visione o collocazione politica degli intervistati. **L'identificazione con la politica, o con i grandi riferimenti collettivi, appare sicuramente in grande caduta:** questa è una delle principali novità del nostro rapporto nel confronto con i precedenti. I lavoratori intervistati segnalano, direttamente o indirettamente, la loro percezione di trascuratezza se non di abbandono da parte della sfera pubblica e della politica. Essi sono individui soli, le cui ansie e paure aumentano, proprio in ragione della loro convinzione di essere stati 'messi ai margini'. Di qui derivano anche i fenomeni definiti come 'rancore' che si accompagnano alla scarsità e ai disagi, che altri hanno messo in luce (Censis, 2017) e che si accompagnano al ripiegamento in una sorta di individualismo privo di visione e di prospettive. Ma questo fenomeno, non riassumibile in una sola definizione concettuale, appare come il risultato - neppure l'unico o il più importante - di una frantumazione dei legami collettivi. Oltre che della visibile mancanza di risposte rispetto alle domande di tutela e di stabilità, vecchie e nuove, che vengono da larga parte dei lavoratori intervistati e che costituiscono la radice delle loro insoddisfazioni.

Un mondo del lavoro nel quale i solchi tracciati dalle precedenti indagini (bassi salari, estesa vulnerabilità sociale, disagi economici delle famiglie) sembrano confermati, e in qualche caso approfonditi. Ma nel quale non mancano le richieste e le spinte verso soluzioni collettive: forse si manifesta la pulsione verso il ripiegamento individualista, ma non appare dominante la fiducia nella soluzione individuale ai propri problemi. Le speranze e le *policy* evocate muovono piuttosto in direzione di una nuova etica pubblica, presuppongono una qualche azione collettiva e si traducono - implicitamente od esplicitamente - nella richiesta di una diversa regolazione politica.

1. Il grande divario tra la domanda di rappresentanza e l'offerta politica

La principale rottura rispetto alle precedenti edizioni della nostra indagine consiste in quella che con qualche eufemismo potremmo definire 'l'evaporazione della politica'. Le Italie del lavoro dei precedenti rapporti erano caratterizzate da forti identità politiche che alimentavano i confini tra i diversi gruppi e coltivavano le loro differenze. Alcune delle variabili importanti presenti in passato continuano ad operare significativamente anche nella fase attuale. Ad esempio la variabile culturale (il livello di formazione scolastica) continua ad operare come un discriminante, dal momento che i lavoratori con titoli di studio più elevati si collocano in prevalenza nel centro-sinistra, e quelli con titoli di studio più bassi guardano in maggioranza a destra, ed ora anche al M5stelle (che ovviamente non esisteva ancora nelle nostre precedenti indagini). Quello che cambia, ed in modo radicale,

è il peso della collocazione politica nella vita e nelle scelte dei lavoratori. Quando più di due terzi dei rispondenti dichiara di non sentirsi rappresentato politicamente in quanto lavoratore ci troviamo non davanti ad una crisi passeggera ma ad un terremoto che ha prodotto il crollo di un intero modo di pensare e di leggere il mondo. **E' la caduta della rappresentanza politica e della legittimazione sociale dei nostri partiti (almeno nell'ambito del mondo del lavoro).**

Il 67,8% del campione ha infatti dichiarato di *“non sentirsi rappresentato in quanto lavoratore”* da alcun partito politico esistente. Quindi solo il 32,2% esprime una precisa preferenza politica indicando il partito da cui si sente rappresentato. E' importante sottolineare che tra i rispondenti che hanno dichiarato la propria appartenenza politica (pari ad un terzo del campione) sono stati più numerosi quelli che hanno dichiarato la propria appartenenza politica per il partito di governo (il Pd) invece che per i partiti di opposizione. Va precisato che la rilevazione è stata effettuata nel mese di maggio del 2017, in un momento nel quale non si erano ancora verificati numerosi cambiamenti nella offerta politica come ad esempio la nascita di un nuovo partito a sinistra, la scissione di Alternativa Popolare in due partiti, uno rivolto al centro destra e l'altro al centro sinistra. E infine Forza Italia, Fratelli d'Italia e Lega non avevano ancora annunciato la costruzione di una coalizione.

Tale importante scarto tra la domanda di rappresentanza e l'offerta politica emerge incrociando i dati relativi alla appartenenza politica per autocollocazione, con i dati sul partito politico scelto come rappresentativo. Tutti i rispondenti si sono infatti collocati in un area politica², ma mentre un terzo del campione ha anche indicato il partito di riferimento, i due terzi del campione hanno indicato solo l'appartenenza ad una certa area politica, rispondendo “nessun partito” alla domanda sulla scelta del partito rappresentativo. Lo scarto maggiore si riscontra tra chi si colloca nell'area di centro ma non si sente rappresentato da alcun partito centrista che lo soddisfi (23,4%), seguito da chi si colloca a sinistra ma non si sente rappresentato dagli attuali partiti esistenti a sinistra (13,5%) e infine da chi si definisce di centro-sinistra ma non sceglie il PD (10,2%). I divari minori si riscontrano invece tra chi si colloca a destra ma non si sente rappresentato né dalla Lega, né da Fratelli d'Italia e né dagli altri partiti di destra (5,7%) e tra chi si colloca nell'area del M5S e non indica il M5S come partito di riferimento (5,3%).

Dunque le Italie del lavoro, che qualche anno fa ci sembravano due, risultano oggi in aumento come risultante di una maggiore disgregazione del tessuto sociale e delle stesse appartenenze politiche: ma le preferenze politiche (che comunque restano sullo sfondo, per quanto attenuate) incidono assai meno sui loro caratteri costitutivi.

2. I lavoratori autonomi

Un secondo aspetto di novità viene dalla scelta di focalizzare l'attenzione in modo maggiore che in precedenza sul lavoro autonomo. In questo modo si fornisce una visione più completa delle diverse facce del mondo del lavoro e diventano possibili confronti più ricchi. Questa scelta è stata premiata dalle scoperte interessanti ottenute mediante l'analisi in profondità degli autonomi, condotta anche attraverso un occhio comparato con lo spaccato del lavoro dipendente.

I confini tra i lavoratori autonomi e i dipendenti, visti nel loro insieme (e cioè non mettendo al centro le differenze persistenti dei gruppi di punta) tendono a diventare più evanescenti, tanto da rendere meno evidenti le tradizionali fratture. Emerge in modo sorprendente, al punto da richiedere una forte enfasi, un avvicinamento tanto nelle

condizioni materiali e nei principali problemi che attraversano i due aggregati, che nella individuazione delle terapie e delle possibili risposte di *policy*.

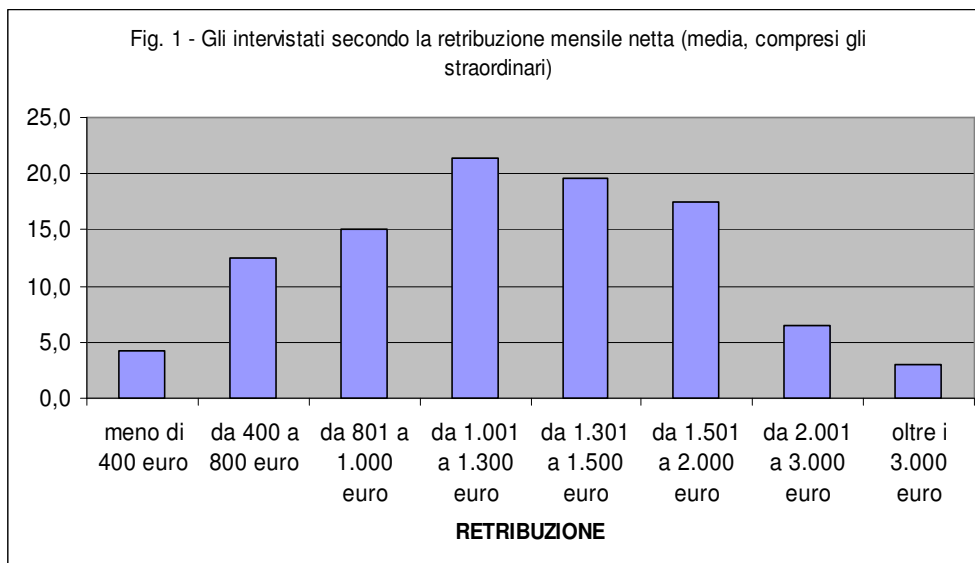
Intanto nel nostro campione si può osservare con chiarezza come all'interno di questo universo prevalgano gli autonomi 'puri', quelli caratterizzati da lavori svolti verso diversi committenti. Questo non impedisce però di far venire alla luce come sia ben caratterizzato e in crescita un contingente di autonomi che possiamo definire come 'deboli'. Questi si presentano chiaramente come meno dotati di potere di mercato e segnati per di più dalla presenza di retribuzioni significativamente basse, oltre che da tutele di welfare più fragili e limitate. Così, anche se troviamo ribaditi alcuni dei profili già presenti in passato – titoli di studio medio-alti, maggiore soddisfazione, retribuzioni più elevate nella comparazione con i dipendenti - pure sono proprio i lavoratori autonomi a mostrare una maggiore percezione di sofferenza economica (probabilmente anche in rapporto alle loro maggiori aspettative), **dentro un quadro di imprevisto avvicinamento – ma verso il basso – tra autonomi e dipendenti.**

Insomma un processo di dualizzazione che porta ad enfatizzare preoccupazioni per il presente ed ansie per il futuro simili e largamente diffuse: l'esigenza di continuità nei redditi, la richiesta di un sostegno verso le retribuzioni basse, l'esigenza di rimodulare il welfare, in particolare con lo scopo di rafforzare le tutele e ridurre le incertezze future (in primo luogo con riguardo al sistema previdenziale).

3. La retribuzione

I dati relativi alle retribuzioni confermano, ma in qualche modo scavano un ulteriore solco, dentro il fenomeno di bassi salari, che in modo precoce fu segnalato dalla nostra prima indagine svoltasi in avvio degli anni Duemila. Questo fenomeno appare ormai come strutturale e opera come un fattore di rafforzamento delle difficoltà presenti e delle paure di prospettiva che affliggono con chiarezza il nostro mercato del lavoro.

La distribuzione degli intervistati secondo il salario o stipendio netto (medio, compresi gli straordinari) presenta un andamento a campana, con un picco tra 1001 e 1300 euro [cfr. Fig. 1].



Il dato da notare è quello relativo alla presenza di una quota di occupati, seppur ridotta, che percepiscono meno di 400 euro e che sommati a quanti percepiscono da 400 a 800 euro dà circa un sesto degli intervistati con una retribuzione di al massimo 800 euro. Se consideriamo complessivamente gli intervistati che percepiscono una retribuzione di al

massimo 1000 euro arriviamo a quasi 1/3 del campione. Chi sono questi soggetti, svantaggiati nel quadro già negativo delle retribuzioni italiane a livello europeo? E più in generale, quali aspetti della attività lavorativa degli intervistati sono più in relazione con la retribuzione? Per poter rispondere a queste domande con una migliore leggibilità dei dati accorperemo ora i livelli retributivi riducendoli a tre: retribuzioni *basse* (fino a 1000 euro), retribuzioni *medie* (da 1001 a 1500 euro) e retribuzioni *alte* (da 1501 euro in poi).

Una prima lettura del fenomeno la si ha considerando la *forma di impiego*. Mentre la curva relativa ai lavoratori dipendenti ha lo stesso andamento di quella generale, la distribuzione dei lavoratori autonomi vede invece una sostanziale equivalenza delle tre fasce di retribuzione. Questo andamento sembra imputabile alla eterogeneità di questo secondo gruppo. Adottando infatti la distinzione classica tra autonomi “manuali” (commercianti, artigiani, soci di cooperativa, coadiuvanti) e autonomi “intellettuali” (liberi professionisti iscritti o meno a un albo)³ troviamo che per i primi l’andamento è di nuovo a campana mentre per i secondi la campana si presenta rovesciata, cioè con una quota di quanti percepiscono una retribuzione bassa maggiore di quanti percepiscono una retribuzione media. Si tratta di un andamento che meriterebbe una indagine *ad hoc* su questo gruppo sociale. Per quanto riguarda invece i lavoratori dipendenti la *composizione professionale* di ogni classe retributiva riproduce fedelmente la gerarchia aziendale da operai a manager passando per impiegati e quadri, per cui al salire della gerarchia sale di pari passo la retribuzione.

Molto chiara risulta poi la relazione tra il livello della retribuzione e il sesso degli intervistati. Emerge così con evidenza la condizione di sotto-retribuzione femminile: la presenza femminile nelle diverse classi retributive è infatti inversamente proporzionale all’ammontare della retribuzione stessa, un aggravio al già citato basso livello generale delle retribuzioni nel nostro paese. A queste disuguaglianze si sommano poi le disuguaglianze *generazionali*, per le quali i giovani guadagnano meno degli anziani; le disuguaglianze *territoriali*, che vedono i lavoratori residenti nelle regioni meridionali significativamente più presenti nelle fasce di reddito più basse; e le disuguaglianze relative al livello di *istruzione*, che mostrano una chiarissima correlazione negativa tra il livello della retribuzione e quello dell’istruzione.

Tutte queste disuguaglianze si saldano poi col tipo di *rapporto di lavoro*, dove il binomio standard/non standard connota chiaramente la diversità nelle retribuzioni, per cui i lavoratori con forme contrattuali a tempo indeterminato (standard) sono l’80% circa sia di quanti percepiscono una retribuzione media sia di quanti percepiscono una retribuzione alta. Ciò sembra mostrare come l’utilizzo della flessibilità numerica sia espressione di una strategia finalizzata più alla sopravvivenza stentata delle imprese piuttosto che alla loro crescita. In qualche misura questa spiegazione sembra sussistere anche considerando le *classi dimensionali* delle imprese o enti dove lavorano gli intervistati. La classe dimensionale media per ogni classe retributiva aumenta all’aumentare della retribuzione. In sostanza troviamo basse retribuzioni in aziende di piccole dimensioni e le due dimensioni crescono parallelamente. La retribuzione sale al crescere del numero di addetti, con buona pace della retorica sulle *start-up* innovative.

Poiché la dimensione caratterizza i diversi *settori* occupazionali, la distribuzione relativa all’ammontare delle retribuzioni ricalca questi andamenti. Abbiamo così che più di una retribuzione bassa su quattro è nei servizi di commercio, trasporto e ristorazione e alloggio e il 27,5% di quelle alte è nella pubblica amministrazione, istruzione e sanità.

³ Accanto a questa dicotomia tradizionale viene oggi aggiunta la forma del lavoro parasubordinato, dato dalle forme contrattuali di collaborazione, qui non considerate avendo tra gli intervistati solo due autonomi con contratto di collaborazione: un artigiano e un coltivatore diretto, conteggiati tra i “manuali”.

Considerando il *luogo* di lavoro, mentre sopra i 1000 euro di retribuzione gli intervistati che lavorano presso la sede aziendale sono almeno l'80% dei casi e quelli fino a 1000 euro sono di poco inferiori al 76%, quanti lavorano "in giro" hanno un peso maggiore tra quanti percepiscono una retribuzione bassa. Per questo gruppo del campione alla condizione di lavoratori non standard con bassa retribuzione sembra sommarsi anche quella di lavoratori non standard in relazione al luogo di lavoro.

Un forte aspetto di "tradizionalità" del mercato del lavoro italiano, al quale abbiamo in qualche modo già accennato in precedenza, emerge dalla relazione tra la retribuzione e le *ore lavorate*: la prima è chiaramente dipendente dalla *quantità* delle seconde e la classificazione originaria fa risaltare ancora di più il fenomeno. Insomma: più sono le ore lavorate maggiore è la retribuzione. Quelli con una retribuzione di 1000 euro al massimo, quindi, sono lavori di breve durata, svolti in prevalenza da donne, da residenti nelle regioni meridionali, da lavoratori con un basso livello di istruzione. Inoltre lo scarto nelle ore lavorate tra quanti percepiscono meno di 400 euro e quanti percepiscono tra 400 e 800 euro è di più di 6 ore a settimana.

La specificità di questi lavori emerge ulteriormente considerando i fattori dai quali dipende in modo prevalente il *ritmo* di lavoro. I lavori di chi percepisce una retribuzione bassa, infatti, presentano rispetto ai fattori di ritmo caratteri che si discostano significativamente dalla media del campione. Per ben più della metà (il 52,4%) il fattore principale è determinato dai clienti/utenti, mentre lo è per meno del 45% di quanti hanno una retribuzione alta. Inoltre sono molto meno significativi i fattori dettati dagli obiettivi di produzione e più presenti quelli legati al controllo diretto dei superiori, esattamente l'opposto di quanti percepiscono una retribuzione alta. Sembrerebbe dunque trattarsi di lavori con un carattere di "contingenza", vale a dire domandati per gestire variabilità del momento piuttosto che per realizzare politiche di lungo periodo.

4. La soddisfazione e la qualità del lavoro

Anche sul versante della soddisfazione e della qualità del lavoro osserviamo, insieme a dati da valutare positivamente, la persistenza di aspetti problematici.

La soddisfazione dei lavoratori resta elevata (se si sommano le risposte abbastanza e molto) come avevamo evidenziato anche in passato e risulta, sia pure in modesta misura, in crescita superando abbondantemente l'80% del campione e sfiorando il 90% per i lavoratori autonomi.

Questo dato desta sempre qualche sorpresa, dal momento che esso si sposa con i fenomeni di instabilità e di diffusa insicurezza del lavoro che pure si evidenziano con nettezza come tratto rilevante. Si tratta comunque di una evidenza incontestabile nella sua solidità, come attestano le periodiche ricerche sul campo relative ai lavoratori italiani a partire dagli anni Settanta. Certo, essa può essere ridimensionata come fanno le rilevazioni effettuate ciclicamente dalla Fondazione di Dublino, ma a patto di conteggiare tra i soddisfatti solo quelli che dichiarano di esserlo molto (Negrelli, 2013). Questo dato si spiega in ogni caso con il fatto che i lavoratori tendono proprio ad apprezzare la certezza di avere una qualche occupazione, come fonte non solo di reddito, ma anche di identità sociale. E se vi sono punte di soddisfazione che inclinano verso il basso, tra i lavoratori esecutivi e meno qualificati, quelle che spiccano verso l'alto risultano associate alle migliori posizioni lavorative e alle retribuzioni maggiormente elevate: aspetti i quali, nonostante la loro attenuazione, rimangono più persistenti nell'ambito del lavoro autonomo. Ma la soddisfazione, come sappiamo, non può essere considerata come sinonimo di qualità: questa dipende da altri fattori, che solo in parte si rintracciano nel mondo produttivo italiano.

Per ricostruire la valutazione della qualità del lavoro svolto da parte degli intervistati è stata proposta una batteria di domande che chiedeva di esprimere un voto tra 0 e 3 a diversi aspetti, riconducibili secondo la letteratura a cinque diverse dimensioni della qualità del lavoro: la dimensione economica; la dimensione ergonomica; la dimensione della complessità; la dimensione dell'autonomia; la dimensione del controllo. Calcolati i punteggi per ciascuna dimensione è poi possibile sintetizzarli graficamente. Un primo dato interessante è relativo al diverso giudizio espresso dai lavoratori dipendenti e dai lavoratori autonomi.

Relativamente alla *dimensione economica* questa riceve un giudizio leggermente più positivo dai lavoratori dipendenti rispetto a quello dato dai lavoratori autonomi. Come abbiamo visto in precedenza trattando della retribuzione il gruppo degli autonomi si presenta al suo interno in maniera molto eterogenea e ciò può aver portato a questo risultato.

Molto interessante si presenta il giudizio relativo alla *dimensione ergonomica*, molto simile tra i due gruppi e anche in questo caso leggermente migliore per i lavoratori dipendenti. Il risultato, infatti, conferma i grandi miglioramenti avvenuti nel nostro paese relativamente alle *condizioni* di erogazione del lavoro. Per la maggioranza dei lavoratori dipendenti ambienti malsani come la verniciatura delle auto o la tintura dei tessuti, solo per citarne alcuni, sono ormai un lontano ricordo. Le norme sulla sicurezza, anche se con fatica, hanno ormai trovato una applicazione più che sufficiente e i macchinari sono diventati molto più sicuri. È questo, confermato anche dalla letteratura, il miglioramento più evidente che ha avuto il lavorare nel passaggio di secolo.

Questo miglioramento si è avuto, anche se non con la stessa intensità, anche per ciò che concerne i *contenuti* del lavorare. Buona parte delle mansioni non sono più ormai solo ed esclusivamente esecutive, richiedendo competenze maggiori rispetto a quelle presenti nel modello organizzativo taylor-fordista, nelle officine come negli uffici. Ciò emerge dal giudizio sulla *dimensione della complessità*, che sostanzialmente avvicina i lavoratori dipendenti a quelli autonomi.

Dove non è avvenuto di fatto nessun cambiamento è nelle rimanenti due dimensioni e i risultati ottenuti lo rendono molto chiaro. La *dimensione dell'autonomia*, relativa ai margini di decisione sul lavoro da svolgere, resta un chiaro elemento di distinzione tra i due gruppi. E lo è ancora di più la *dimensione del controllo*, relativa alle decisioni sulle politiche dell'impresa o ente nel quale si lavora. Mentre molto si è fatto, anche normativamente, per migliorare l'erogazione del lavoro, rimane incompiuto nel nostro paese, ma non solo nel nostro, un'intervento sulla partecipazione dei lavoratori al funzionamento delle imprese.

Dunque prende forma la fotografia di un sistema produttivo ancora in parte bloccato, inadeguato dal punto di vista dei processi di innovazione (con le dovute eccezioni), e quindi inidoneo a valorizzare in tutte le sue potenzialità l'apporto del lavoro.

5. La domanda di protezione sociale

Ma altri dati supportano il manifestarsi di scricchiolii che riguardano l'intero sistema sociale e rendono conto delle preoccupazioni trasversalmente diffuse tra i lavoratori.

Si estende, sia nei nostri dati che nelle statistiche ufficiali, il rischio povertà, che tende a materializzare il pericolo dei working poor, o come si dice altrimenti della manifestazione della 'povertà nonostante il lavoro'. Dunque una estensione dei disagi che legittima la preoccupazione per le condizioni di vita immediate e nello stesso tempo accresce le ansie per il futuro.

La precarietà, che pure affligge una parte di nostri intervistati, non si connota come il solo nucleo problematico. Il pericolo della vulnerabilità sociale appare diffuso, dal

momento che la percezione dell'insicurezza del posto investe larga parte dei lavoratori standard. Le criticità manifestatesi dopo la crisi economica del 2008, come la tenuta dei redditi famigliari, sono resistenti in una parte significativa del nostro campione, che per certi versi sembra avvertirli in modo più acuto (sempre in ragione della carenza di chiare alternative).

Il quadro dei disagi è dovuto alla somma di diverse componenti: i bassi salari (in alcuni casi bassissimi), il lavoro povero, e le tutele percepite come decrescenti da pezzi importanti di ceto medio, tanto nel lavoro autonomo che in quello dipendente. Emerge una nuova gamma di bisogni che non sono adeguatamente coperti: i quali vanno dalla tenuta dei redditi, non solo in caso di perdita del lavoro, fino alla necessità della ricalibratura di un sistema di welfare che lascia al momento sguarniti troppi gruppi e troppe domande.

Per evitare una rappresentazione manichea del nostro quadro appare utile rilevare come non mancano segmenti che avvertono i segni dei miglioramenti annunciati o praticati. Quello che però preoccupa è il tendenziale aumento nel divario tra gruppi 'forti' e gruppi più vulnerabili: un fenomeno che i dati sul lavoro autonomo evidenziano con grande nettezza.

La questione sociale che si è aperta nel paese taglia trasversalmente tutte le posizioni sociali. Ai gruppi cui tradizionalmente era associata la povertà (disoccupati di lungo periodo, famiglie numerose, specie al Sud, giovani precari) si aggiungono pezzi di lavoro autonomo e professionale colpiti dalla crisi e scoperti quanto a protezioni sociali dedicate, con in più l'aumento dei costi per sostenere le prestazioni di categoria. Non stupiscono a questo proposito le richieste che vengono dagli intervistati in merito alla quantità e qualità delle protezioni sociali da offrire per affrontare la nuova gamma di bisogni. Bisogni legati alla tenuta del reddito prima di tutto e a un sistema di welfare da riorganizzare sulle aree di offerta ancora ritenute sguarnite. Futuro previdenziale e continuità di lavoro/reddito (vedi Tab. 1) rappresentano in effetti le principali preoccupazioni dei rispondenti (autonomi o dipendenti senza particolari distinzioni)

Tab. 1 – Gli intervistati secondo la forma di impiego per cosa li preoccupa maggiormente quando pensano al loro futuro (%)

COSA LI PREOCCUPA MAGGIORMENTE	FORMA DI IMPIEGO	
	dipendente	autonomo
- il rischio di perdere il posto di lavoro	12,1	2,6
- il rischio di non avere una pensione adeguata	42,3	44,0
- il rischio di non riuscire a mantenere l'attuale tenore di vita	11,8	16,2
- il rischio di non tenere il passo con la mia professione	3,5	2,3
- il rischio di non avere una continuità di lavoro/reddito	21,9	26,7
- nessuna di queste	8,5	8,3

Quindi la preoccupazione principale che si può avanzare, a partire dallo screening dei nostri dati, riguarda la possibilità che prenda forma un dualismo strutturale all'interno della nostra società, rafforzato dall'aumento delle disuguaglianze e delle distanze tra gruppi e aree: in questo senso risaltano – per quanto già note – le maggiori debolezze delle donne, dei giovani e delle regioni meridionali, che però acquistano un profilo qualitativo e quantitativo ancora più preoccupante.

Queste difficoltà e queste differenze aiutano mettere a fuoco il tratto prevalente di una società del lavoro sparpagliata e affaticata, con la quale debbono fare i conti tanto le diverse rappresentazioni che le possibili offerte di rappresentanza.

6. La rappresentanza sindacale

Solo una percentuale modesta del campione di intervistati, pari al 23,2%, dichiara di essere iscritto ad un sindacato, contro un 76,8% che non è iscritto a nessun sindacato. Considerando che il campione è costituito da soli occupati e data l'alta percentuale di dipendenti (77% vs. 23% autonomi) tale dato risulta molto basso. In particolare se si considera il fatto che, secondo banche dati internazionali nel nostro paese, contrariamente ai principali paesi dell'Europa occidentale, il tasso di densità sindacale è andato crescendo. La densità sindacale, è calcolata dividendo il totale di lavoratori in produzione (di età compresa tra 15 e 64 anni) iscritti ai sindacati al totale dei lavoratori occupati in posizione dipendente, sempre della stessa fascia di età. Di conseguenza il tasso di densità sindacale potrebbe crescere anche nel caso in cui il totale degli iscritti ai sindacati restasse costante ma diminuisse il totale degli occupati dipendenti (o per effetto della crisi economica o per effetto del passaggio degli occupati da una occupazione standard ad una non standard). Nel caso italiano però il tasso di densità sindacale è cresciuto non solo per effetto della riduzione del totale degli occupati dipendenti, ma anche per la contemporanea crescita dei lavoratori in produzione iscritti ai sindacati.

Le donne sono iscritte in misura maggiore degli uomini alla Cgil e alla Cisl e a sindacati autonomi. Come si spiega questo dato? In alcune categorie sindacali, ad esempio nei servizi ed in particolare nella pubblica amministrazione - dove peraltro i sindacati autonomi sono più presenti - tra gli iscritti al sindacato, le donne sono più numerose degli uomini. Un altro dato interessante è la maggiore propensione delle donne ad iscriversi ad associazioni/ordini professionali.

Anche tra chi dichiara di non essere iscritto ad un sindacato e di non esserlo mai stato, sono prevalenti le donne (80,1% vs. 78,7% uomini). Si tratta di un dato che registra una continuità con i risultati delle precedenti indagini. Infine nelle risposte dei non iscritti, si evince anche una maggiore delusione da parte degli uomini nei confronti del sindacato, come mostra la più alta percentuale di uomini (10,5%) rispetto alle donne (8,3%) di precedentemente iscritti al sindacato che hanno scelto di cancellare la propria iscrizione.

Quasi la metà del campione (49%) chiede ai sindacati più *competenza*. Si riscontrano percentuali più elevate tra chi si colloca politicamente a destra (59%), nel centro destra (56%) e nel M5S (56%). Circa il 20% del campione si aspetta dai sindacati più *azione contrattuale*, con punte più alte per chi si colloca politicamente a sinistra (27%). Il 16% del campione chiede ai sindacati più *unità*, in particolare tra chi si colloca nel centro sinistra (20%). Sono invece molto minoritarie le richieste di più *politica* da parte dei sindacati (richiesto dal 2% del campione e dal 4% dei rispondenti che si collocano a sinistra) e più *conflittualità* (che registra il 2% con punte più elevate a sinistra (6%) e a destra (4%).

Conclusioni

Una società del lavoro in prevalenza (evitiamo generalizzazioni) impaurita e rattrappita. Ma il cui ripiegamento va interpretato come la conseguenza di Politica (con la P maiuscola) e di politiche pubbliche (al plurale), che vengono percepite nell'insieme come distanti o non positive. Per questo i miglioramenti in atto – come nei tassi di crescita e nella quantità dell'occupazione – non vengono ancora adeguatamente percepiti sul piano sociale. E i tentativi di innovazione – per quanto controversi, come il Jobs Act – non sembrano aver sfondato in termini di riconoscimento diffuso, dal momento che convincono solo una minoranza dei nostri intervistati.

Eppure nei nostri dati non incontriamo solo questa faccia spaventata e ripiegata. Essi ci raccontano anche la crescita trasversale di una domanda di nuovi beni pubblici. Trasversale perché essa attraversa lavoratori standard e non standard, giovani e anziani, autonomi e dipendenti. Nuovi beni pubblici perché non configura una domanda di provvidenze ad hoc, ma piuttosto il ripensamento in larga scala del sistema italiano di protezione sociale: con un occhio alla tutela immediata dei redditi, e uno sguardo più di prospettiva rivolto ai diritti di cittadinanza di un welfare più maturo.

Insomma il paradosso positivo è che questo mondo del lavoro, pur così frastagliato e diversificato, in realtà mostra convergenze sorprendenti ed una grande disponibilità al cambiamento. Non chiede maggiori risarcimenti individuali, ma un nuovo ciclo di diritti sociali a base universalista.

Spetta ai soggetti assenti e contestati - la politica e i partiti - ragionare sulle chiavi attraverso le quali ricostruire la fiducia sociale, ridefinire i legami collettivi, e affermare un nuovo riformismo. Questo non potrà che trovare nel mondo del lavoro la sua naturale radice, per quanto non potrà che indirizzarsi in una direzione più ampia ed universalista.

Riferimenti bibliografici

Carrieri M., Damiano C. e Ugolini B. (a cura di) (2005), *Il lavoro che cambia. La più vasta ricerca sui lavoratori italiani*, Ediesse, Roma.

Carrieri M. e Damiano C. (a cura di) (2010), *Come cambia il lavoro. Come cambia il lavoro. Insicurezza diffusa e rappresentanza difficile*, Ediesse, Roma.

Censis (2017), *51 ° Rapporto sulla situazione sociale del Paese*, Franco Angeli, Milano.

De Masi D. (2017), *Lavoro 2025. Il futuro dell'occupazione (e della disoccupazione)*, Marsilio, Venezia.

Negrelli S. (2013), *Le trasformazioni del lavoro*, Laterza, Bari-Roma.